



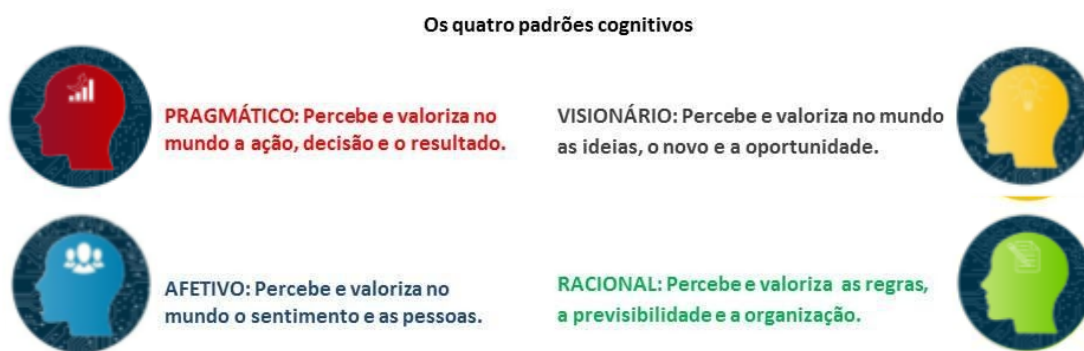
Relatório interpretativo

Estilo: **Afetivo/Racional**

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:



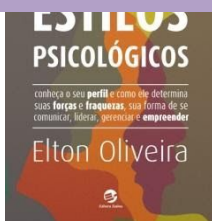
Os pontos fortes são representados pelas funções cognitivas principal e auxiliar (es) (uma ou duas funções auxiliares). O estilo é o resultado da combinação dos pontos fortes ou aptidões em que podemos atuar naturalmente e desenvolver nossos talentos. Os pontos fracos serão representados por áreas que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

Você possui um estilo Afetivo/Racional. Suas forças encontram-se nos padrões afetivo (principal) e racional (auxiliar). Suas fraquezas são compostas pelos padrões pragmático e visionário.

AFETIVA – Força principal

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

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 torna o ambiente produtivo.

VISIONÁRIO – Ponto fraco

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.

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

Pontos fortes: Padrões cognitivos preferenciais



**Força principal
AFETIVA**



**Força auxiliar
RACIONAL**

Os padrões Cognitivos preferenciais Afetivo (principal) e Racional (auxiliar) formam um estilo que combina relacionamento, empatia, participação das pessoas com regras, dados, fatos e previsibilidade. Sua função mental necessita constantemente criar um clima de valorização das pessoas, senso de justiça com cumprimento de regras, padrões e prazos.

Lista de aptidões e potenciais competências

Força principal

Força auxiliar

AFETIVAS Pessoas e Sentimentos	RACIONAIS Dados e Realidade
<ul style="list-style-type: none">• Espontâneo• Empático• Conciliador• Entusiasta• Comunicativo• Extrovertido• Persuasivo• Informal• Inclusivo• Integrador	<ul style="list-style-type: none">• 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. Neste caso medo (A), insegurança e indecisão (R) reforçam um risco de paralisia diante de crises e desafios. O padrão principal (afetivo) diminui o risco da impessoalidade, da necessidade de controle e negatividade do racional. As situações de pressão e estresse podem intensificar os riscos.

Análise dos riscos e necessidades:

- Precisam de um ambiente que se cumpra as regras e respeite as pessoas mantendo um clima amigável.
- Falta de firmeza e dificuldade de se impor em ambientes mais competitivos.
- Pode ser inseguro e indeciso, explicar e justificar em excesso e fazer perguntas demais.
- Pode preocupar-se em demasia com o que os outros vão pensar.
- A combinação da insegurança, indecisão (Racional) e do medo (afetivo) pode fazer paralisar diante de crises e dificuldades e aumentar o nível de indecisão.
- Perfil que busca a estabilidade e a segurança.
- Pode apresentar comportamentos impulsivos e dramáticos em função do padrão principal (A).

Potenciais Talentos diferenciadores

- Seu talento será desenvolvido quando integrar tarefas técnicas com a capacidade de relacionamento.
- Um excelente gerente de áreas técnicas, pois combina atenção a detalhes, gestão de processos, cumprimento de padrões e gestão de pessoas.
- Seu senso de justiça é aguçado pela necessidade de cumprir regras e padrões e a empatia e respeito para com as pessoas.
- Perfil alegre e alto astral, mas atento em relação a regras e padrões. Combina extroversão e calma, prefere ambientes estáveis e previsíveis.

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 pragmático e visionário.



**Ponto fraco
VISIONÁRIO**

As ideias, o novo, a oportunidade e a estratégia não são padrões cognitivos preferenciais. Sua função mental não necessita gerar mudança e estruturar o novo constantemente. Sente-se melhor em ambientes estáveis.



**Ponto fraco
PRAGMÁTICO**

Senso de urgência, ação e decisão não são padrões cognitivos preferenciais. Prefere um ambiente sem pressão e mais equilibrado para as pessoas.

Lista de aptidões não presentes

VISIONÁRIAS Ideias e Possibilidades	PRAGMÁTICAS Ação e Competição
<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

Estilo de gestão

Funções gerenciais



Função gerencial principal



Função gerencial auxiliar

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.

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

RACIONAIS - Estabelecer e manter a estabilidade e a continuidade

- 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 operacional e tático.
- Buscará a participação das pessoas na sua elaboração.
- Trabalhará com dados e fatos realísticos e regras norteadoras.
- Privilegiará a precisão e a exatidão e não a urgência.

Tomada de decisão

- Prefere decisões analíticas buscando mais a precisão do que a agilidade.
- Leva em consideração muitas informações e regulamentos além da posição das pessoas.
- Processo mais lento por considerar informações, exigência de exatidão e participação das pessoas.

Lidar com a pressão

- Prefere ambientes estáveis e previsíveis.
- Pressão prolongada e instabilidade podem levar a sofrimento psíquico e doenças físicas.

Estilo de inovar e mudar

- Prefere a estabilidade, a continuidade, as regras e os padrões.
- Não possui aptidão e necessidade de gerar mudança e inovação (ponto fraco).
- Tende a resistir a mudanças e inovações.

Estilo de Liderança

- Responsável e leal, normalmente movido pela necessidade de ajudar as pessoas. Lidera através da confiança e pelo senso de justiça e correição.
- Estilo de quem faz o que é certo em termos humanos e práticos, trabalhando mais pessoalmente do que coletivamente. Pode ser um gentil diplomata. Organiza e administra envolvendo as pessoas.

Estilo de Comunicação

- O estilo AFETIVO com apoio do RACIONAL é um perfil ambivertido, pois alterna atitudes extrovertidas (afetiva) e introvertidas (racional) principalmente quando se sentir seguro e acolhido.
- A comunicação com este perfil é mais eficiente quando realizada em etapas permitindo perguntas em cada fase da explanação. Enfatize detalhes, dê tempo para questionamentos e análise.
- Envolver-se a medida que vai entrando no assunto, esteja preparado para contar ou ouvir histórias, valorize as pessoas e demonstre alguma emoção, alegria, etc.

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 - AFETIVO/RACIONAL

- O estilo afetivo/ racional não possui aptidões para as três primeiras fases da criação e do desenvolvimento de um negócio novo (Modelagem, Infância e Mercado).
- Suas aptidões serão fundamentais somente na fase de profissionalização (racional) e na plenitude (afetiva);
- Sua necessidade de previsibilidade e segurança, certeza e exatidão dificulta desenvolver atitudes necessárias no empreendedorismo.
- Tendência forte para carreiras estáveis em instituições, empresas familiares, organizações sólidas e empresas públicas.

Análise personalizada das questões solicitadas

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