



Relatório interpretativo

---

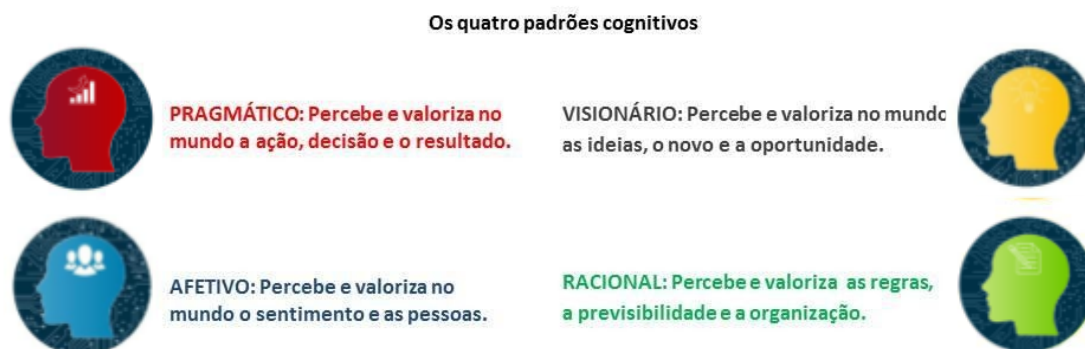
Estilo: **Pragmático/Visionário/Afetivo**

---

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:



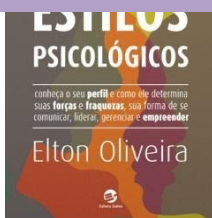
Os pontos fortes são representados pelas funções cognitivas principal e auxiliar (es) (uma ou duas funções auxiliares). O estilo é o resultado da combinação dos pontos fortes ou aptidões em que podemos atuar naturalmente e desenvolver nossos talentos. Os pontos fracos serão representados por áreas que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

Você possui um estilo Pragmático /Visionário/Afetivo, sua fraqueza está localizada no padrão racional.

#### **PRAGMÁTICO – Força principal**

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.

#### **VISIONÁRIO – Força auxiliar**

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 – Ponto fraco**

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**  
**VISIONÁRIA**



**Força auxiliar**  
**AFETIVA**

Os padrões Cognitivos preferenciais Pragmático (principal), Visionário (auxiliar) e Afetivo (auxiliar) formam um estilo que combina busca de resultados e metas, decisão e ação embasadas em estratégia, mudança, inovação e oportunidades com envolvimento das pessoas. Sua função mental necessita constantemente fazer acontecer e produzir resultados através de estratégias e pessoas.

### Lista de aptidões e potenciais competências

#### Força principal

#### Força auxiliar

#### Força auxiliar

PRAGMÁTICAS Ação e Competição	VISIONÁRIAS Ideias e Possibilidades	AFETIVAS Pessoas e Sentimentos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decidido</li> <li>• Prático</li> <li>• Diretivo</li> <li>• Focado</li> <li>• Assertivo</li> <li>• Urgência</li> <li>• Resultado</li> <li>• Produtor</li> <li>• Agilidade</li> <li>• Execução</li> </ul>	<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>

**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



## .Análise dos riscos e necessidades:

- Estilo mais complexo pois necessita combinar ação com estratégia, gerar mudança e engajar , 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 fazer acontecer, buscar realizar metas e resultados, gerar mudança, estruturar projetos novos ou reestruturar velhos, , 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.
- Sua organização é mais funcional, não gosta de rotinas, detalhes, controles.

## Potenciais Talentos diferenciadores

- Seu talento será melhor desenvolvido quando integrar sua necessidade de ação, de envolver pessoas com sua capacidade de inovar e mudar.,
- Busca resultados com energia e envolve as pessoas na realização de metas;
- 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



**Função gerencial principal**



**Função gerencial auxiliar**



**Função gerencial auxiliar**

**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.

**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.

## 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

**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

## Outras funções gerenciais

### Planejamento

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

### Tomada de decisão

- Processo decisório é ágil e sempre que achar necessário buscará a participação das pessoas, as possibilidades, contexto e o futuro. É um dos melhores perfil para decisão pois combina agilidade, estratégia e pessoas.

## **Lidar com a pressão**

- Trabalha bem sob pressão e muitas vezes prefere ambientes sob pressão.

## **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**

- Estilo ágil envolve as pessoas e lidera com uma visão de futuro buscando atingir resultados.
- Diretivo, 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 mas não perde o foco e tempo de decisão.
- Inquieto está sempre procurando desafios de mudança, reestruturações e inovação.

## **Estilo de Comunicação**

- O estilo PRAGMÁTICO com apoio do VISIONÁRIO e do AFETIVO é um perfil extrovertido.
- Empático e carismático tornando-se um bom comunicador.
- Comunica o objetivo e o foco dentro do contexto, fala de tendências e projeta o futuro.
- Desperta a sua atenção com metas, resultados, o engajamento das 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
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 /VISIONÁRIO/AFETIVO

- O estilo pragmático/visionário/afetivo 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 e em algumas situações ele pode atrapalhar pela necessidade de buscar pessoas para participar do negócio.
- Uma estratégia para este estilo empreender é desenvolver um negócio de consultoria envolvendo treinamentos e engajamento de pessoas.