



## Relatório interpretativo

---

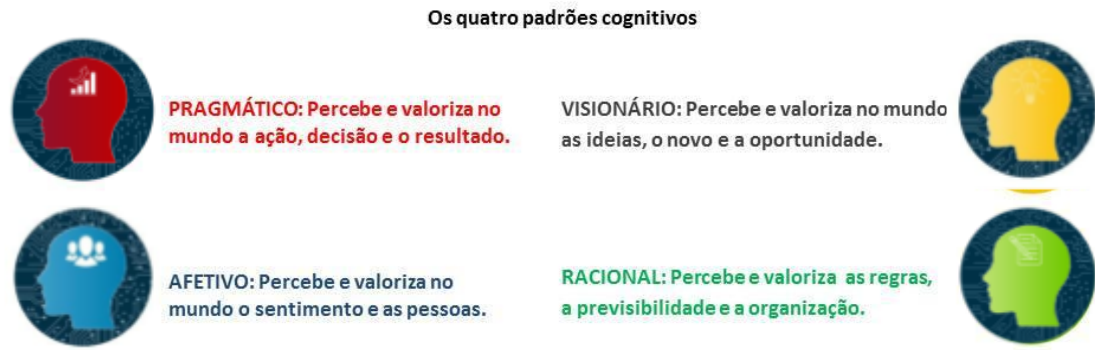
Estilo: **Visionário/Afetivo/Pragmático**

---

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:



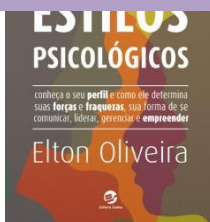
Os pontos fortes são representados pelas funções cognitivas principal e auxiliar (es) (uma ou duas funções auxiliares). O estilo é o resultado da combinação dos pontos fortes ou aptidões em que podemos atuar naturalmente e desenvolver nossos talentos. Os pontos fracos serão representados por áreas que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

Você possui um estilo Visionário/Afetivo/Pragmático, seu ponto fraco está localizado no padrão racional.

#### **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.

#### **PRAGMÁTICO – Força auxiliar**

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**

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**  
**VISIONÁRIA**



**Força auxiliar**  
**AFETIVA**



**Força auxiliar**  
**AFETIVA**

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

### Lista de aptidões e potenciais competências

**Força principal**

**Força auxiliar**

**Força auxiliar**

VISIONÁRIAS Ideias e Possibilidades	AFETIVAS Pessoas e Sentimentos	PRAGMÁTICAS Ação e Competição
<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>• 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>

## 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. Excesso de sonhos, não finalizar as coisas e o perfeccionismo serão minimizados pelo apoio do pragmático. Uma desvantagem desta combinação é a diluição das forças tornando o estilo menos evidente mas que é compensado pela sua amplitude.

As situações de pressão e estresse podem intensificar os riscos.

### Riscos das Forças do Estilo

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

## .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 ação.
- 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 capacidade de inovar, mudar, elaborar conceitos envolvendo pessoas, 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.

### **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



## 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.

**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

#### 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

#### 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 a estratégia, o engajamento das pessoas, 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 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 e PRAGMÁTICO é um perfil com média extroversão.
- 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

### 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 – VISIONÁRIO/AFETIVO/PRAGMÁTICO

- O estilo visionário/afetivo/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 de estar acompanhado do afetivo como força auxiliar pode leva-lo a buscar parcerias e torna-lo muito democrático e participativo e dificultar a 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 empreender é desenvolver um negócio de consultoria envolvendo treinamentos e engajamento de pessoas.