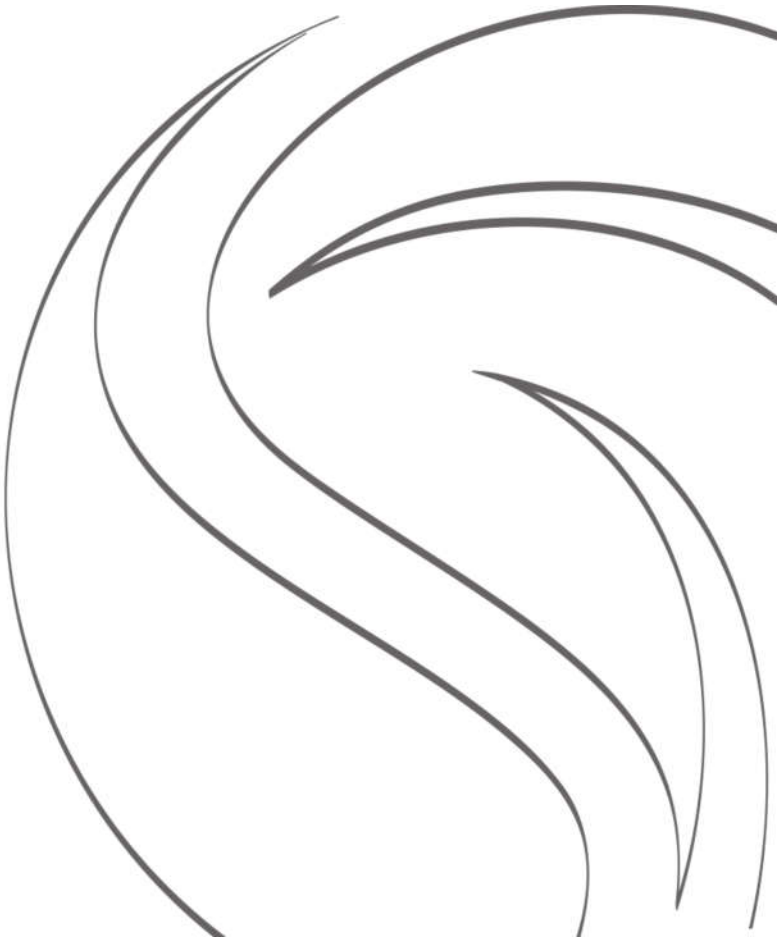
SOLIDES RH

PERFIL COMPORTAMENTAL

RELATÓRIO

APAIXONADOS PELO DESENVOLVIMENTO HUMANO

Mapear o Perfil Comportamental dos colaboradores é uma forma de enaltecer o trabalho, ajudando cada pessoa a encontrar seu lugar de maneira feliz e confortável. Isso é promover o desenvolvimento humano e nós somos...



O QUE É PERFIL COMPORTAMENTAL?

Os gregos atribuíam aos quatro elementos básicos da natureza **(fogo, água, terra e ar)**, a influência básica no comportamento das pessoas. Hipócrates, frequentemente chamado de o pai da medicina Ocidental, propôs que o nosso temperamento é determinado pelo equilíbrio dos nossos quatro fluidos corpóreos essenciais: se o nosso sangue predomina, somos “alegres” de temperamento; se a nossa bile negra predomina, somos “sombrios” de temperamento; se é a nossa bile amarela, somos “entusiásticos” de temperamento; e se é o nosso fleuma, somos “calmos” de temperamento.

Embora a ciência moderna tenha há muito tempo descartado esta fisiologia antiga, os quatros fluidos (mais tarde chamados de “humores”) e os seus quatro temperamentos correspondentes, descreviam padrões tão universais das pessoas que eles se tornaram a fundação da medicina grega e romana. Daí surgiram os conceitos: **colérico, sanguíneo, fleumático e melancólico** como tendências comportamentais das pessoas.

Através de pesquisas, que incluíam instrumentos estatísticos e inclusive conhecimentos de biofísica o Psicólogo norte-americano William Moulton Marston, no início dos anos 20, construiu o modelo DISC, que são as iniciais de **dominância, influência, estabilidade e conformidade.**

Este é um moderno sistema de identificação de Perfil Comportamental, destinado a recrutamento e seleção de candidatos, remanejamento, construção de equipes, gestão motivacional e gerenciamento de pessoas baseado na metodologia DISC.

OS QUATRO PERFIS

O Profiler tem como base a avaliação de combinações de quatro perfis básicos e distintos. Há várias combinações possíveis de predominâncias de diferentes níveis para estes quatro perfis, que geram personalidades singulares, índices e percepções de mundo diferentes que são medidos pelo sistema, apenas reforçando que cada pessoa é única, mas ainda assim pertencente a um grupo. **No Profiler, estes quatro perfis têm uma nomenclatura fácil de ser lembrada, associada e sua classificação traduz sua característica principal.**

Os comunicadores são extrovertidos, falantes, ativos e não apreciam monotonias, mas se adaptam com facilidade. Esse tipo de perfil tem facilidade na comunicação e passam de um assunto a outro com rapidez, gostam de trabalhos que envolvam movimentação e autonomia. **Eles precisam do contato interpessoal e de um ambiente harmonioso, entretanto, não gostam de passar despercebido**. É amigo de todos e atua melhor em equipe. É vaidoso e admira sua projeção pessoal e social. É imaginativo e tem sentimento artístico. Apresenta rapidez e agilidade em suas atitudes.

Os comunicadores são festivos, animados e descontraídos, gostam de viajar e sair, essas características os tornam mais sociáveis com pessoas do mesmo grupo. São extremamente comunicativos e alegres, e tendem a serem líderes. Supondo que se consiga chamar a atenção do Comunicador para se explicar sua tarefa, será sempre necessário monitorá-lo para que não se desvie do objetivo.

	Alto	Baixo
Comportamentos	Comunicativo, persuasivo, entusiasmado, empático, otimista, delega autoridade, se relaciona com novas pessoas com facilidade.	Analítico, realista, reservado, cuidadoso, pensativo, sério, orientado para o trabalho.
Necessidades	Reconhecimento social, construir o consenso, símbolos de status e prestígio, fazer parte da equipe, aceitação social, oportunidade para vender a si mesmo.	Tempo para pensar, privacidade, trabalhar com ambiente não político, reconhecimento pelos resultados técnicos ou intelectuais, tempo para introspecção, estar sozinho/silêncio.

DIANTE DE UM FEEDBACK

Num primeiro momento do feedback, o Comunicador pode se colocar numa posição de vítima. É mais eficaz tratá-lo de forma indiferente, e ele se esforçará para reconquistar as atenções.

SÍNTESE DO PERFIL COMUNICADOR
Palavras chaves: Entusiasmo, diversão e imagem. **Sob Tensão:** Pode prometer o que não dá conta de entrega. **Principal Necessidade**: Ser notado. **Não gosta de:** Rotinas e detalhes. Afasta-se com o desprestigio. **Para incentivá-lo:** Deixe-o ser notado e admirado. **Para conseguir o que quer:** Persuade usando habilidades sociais e novas ideias. **Estímulo para executar tarefas:** Deixe-o num ambiente extrovertido e animado, rodeado de pessoas de alto desempenho, não se esquecendo de monitorá-lo.

SUBFATORES DO ALTO COMUNICADOR		
Sociabilidade	**Entusiasmo**	**Autoconfiança**
Comunicação é o elemento mais forte desse estilo. A sociabilidade ganha força quando o executor é baixo. Isso acontecendo esta pessoa não estará voltada para resultados e competitividade. Nesse caso a pessoa é muito extrovertida, não conseguindo se concentrar com facilidade nas tarefas do dia-a-dia, devido as oportunidades de interagir-se socialmente.	Esse subfator tem muito haver com a sociabilidade, acrescido de energia e ritmo. A natureza dessa pessoa pode servir para motivar o outro. Essa característica ganha força, na medida em que não existe a passividade e a alta dose de paciência do planejador.	Esse perfil representa pessoas que raramente têm dúvidas sobre como agir. Lidam muito bem em qualquer situação. Como essa pessoa é confiante demais, às vezes podem agir por impulso. Geralmente essa característica ganha força quando a pessoa tem um perfil analista baixo.

PONTOS FORTES		
Emoções	Relacionamentos	Atividades
• Afável e vivaz. • Conversa bastante; nunca lhe falta assunto. • Despreocupado; nunca se preocupa com o futuro nem se aborrece com o passado. • Sabe narrar histórias. • Vive no presente. • Sua conversa é contagiante. • Possui uma grande capacidade de desfrutar a vida.	• Faz amigos facilmente. • É interessado por todos. • É agradável e otimista. • Sempre amável e sorridente. • É terno e compassivo. • Sua conversa é cheia de calor humano. • Participa das alegrias e tristezas de outros.	• Dá uma boa impressão. • Nunca se entedia, pois vive no presente. • É bem dotado. • Facilmente se envolve em planos e projetos novos. • Cria entusiasmo nos outros.

PONTOS DE DESENVOLVIMENTO		
Emoções	Relacionamentos	Atividades
• Chora com facilidade. • Emocionalmente imprevisível. • Irrequieto. • Cólera espontânea. • Exagera a verdade. • Pode parecer falso. • Não possui autocontrole. • Toma decisões ao sabor da emoção. • Compra impulsivamente. • É ingênuo e infantil. • Age impetuosamente.	• Não presta atenção aos outros. • Tem pouca vontade e pouca convicção. • Está sempre buscando a aprovação. • Gosta das pessoas, mas as esquece. • Sempre arranja desculpas para suas negligências. • Fala demasiadamente acerca de si mesmo. • Esquece compromissos e obrigações.	• Completamente desorganizado. • Não se pode confiar nele. • Está sempre atrasado. • Não tem autodisciplina. • Perde tempo conversando, quando deveria estar trabalhando. • Tem muitos projetos não terminados. • É facilmente desviado de seus objetivos. • Quase nunca atinge seus objetivos.

Um executor é uma pessoa ativa, otimista e dinâmica. Líder nato, não tem medo de assumir riscos e de enfrentar desafios. É trabalhador, tem uma enorme disposição física e demonstra muita determinação e perseverança.

O que caracteriza este perfil é a força de vontade. Seu raciocínio tende ao lógico/dedutivo e sua imaginação e juízo normalmente são equilibrados. Aprecia desafios e os obstáculos o estimulam a agir cada vez mais. Tem autonomia, independência e sabe se impor aos demais. É autoconfiante e tem características de líder. Pode ser autoritário e um tanto quanto inflexível. Acredita no seu ponto de vista, por isso, "luta" pelas suas ideias.
Tende primeiro a executar, para depois pensar em como fazê-lo. Para tarefas rápidas que necessitem de iniciativa e determinação, o executor poderá ser a pessoa mais indicada, desde que ninguém se coloque a sua frente, pois este certamente será atropelado por esse perfil.

	Alto	Baixo
Comportamentos	Autoconfiante e tem Iniciativa própria, aceita desafios, é competitivo, individualista e empreendedor.	Cooperador e agradável, aceita as políticas da empresa, busca harmonia e é avesso ao risco, aceita as coisas como estão, trabalha em equipe.
Necessidades	Competição (vencer), resolver os problemas do seu jeito, liberdade para agir individualmente, reconhecimento pelas suas ideias, controle de suas próprias atividades, oportunidade de provar sua capacidade.	Precisa de apoio e ausência de competição individual, reconhecimento da equipe, supervisão compreensiva, encorajamento, harmonia, não atrito e não gosta de ter que tomar decisões que envolvam riscos.

DIANTE DE UM FEEDBACK

Ao dar um feedback a um executor, deve fazê-lo pensar que poderia ser melhor do que é. O desafio o motiva. Tirar seu poder e autonomia o desmotiva.

SÍNTESE DO PERFIL EXECUTOR
Palavras chaves: Resultado, direto e decisivo.
Sob Tensão: No desequilíbrio pode agir com falta de respeito ao outro.
Principal necessidade: Domínio da situação.
Não gosta de: Falta de objetividade e ineficiência.
Para incentivá-lo: Dê liberdade de ação.
Para conseguir o que quer: Ele se pauta em seus resultados.
Estímulo para executar tarefas: Dê desafios.

SUBFATORES DO ALTO EXECUTOR		
Determinação	**Automotivação**	**Independência**
Esse subfator aparece quando o executor é consideravelmente mais alto que o comunicador. Caso ele não tenha nenhuma sociabilidade do comunicador, essa pessoa terá pouco interesse por assuntos pessoais, logo a determinação ganha grande destaque. Essa pessoa apresenta uma visão objetiva e analítica em relação ás coisas e possui foco, não desistindo de seus objetivos.	A automotivação aparece quando não há necessidade de segurança e passividade do planejador (alto). Então a ação passa a ser ingrediente fundamental nesse subfator. Essa pessoa precisa estar ativa durante todo o tempo e é muito impaciente com aqueles que não querem ou não são capazes de acompanhar seu ritmo. Busca perseguir suas ambições e metas afinco.	Esse subfator aparece quando o perfil executor é mais alto que o perfil do analista. Para uma pessoa independente, ser submetido a regras e procedimentos, logo estará frustrada. Geralmente prefere agir de acordo com suas próprias ideias e frequentemente trabalha de forma mais isolada, bem típico de um empreendedor.

PONTOS FORTES		
Emoções	Relacionamentos	Atividades
• Autoconfiante e firme ao tomar uma decisão. • Vontade e determinações fortes. • Otimista. • Autossuficiente. • Destemido e corajoso.	• Não aceita que outra pessoa possa fazer o que ele não pode. • Não se desanima facilmente. • Tem força de liderança. • É bom julgador das pessoas. • Bom incentivador. • Sabe exortar bem. • Nunca é intimidado pelas circunstâncias.	• Sabe organizar e promover eventos. • É resoluto e possui habilidade intuitiva para tomar decisões. • É rápido e eficiente em emergências. • Tem raciocínio rápido e mente atilada. • Possui grande capacidade de ação. Não hesita.

PONTOS DE DESENVOLVIMENTO		
Emoções	Relacionamentos	Atividades
• Tem acessos de cólera violenta. • Fortemente obstinado. • Insensível aos problemas dos outros. • Frio e sem sentimentos. • Tem pouca apreciação da estética. • Insensível e duro. • Impetuoso e violento. • Irrita-se com lágrimas.	• Incompassivo. • Toma decisões para os outros. • Cruel, áspero e sarcástico. • Tende a dominar o grupo. • Arrogante e mandão. • Usa as pessoas para seu próprio benefício. • Inclemente e vingativo. • Tem tendência para ser intolerante. • É orgulhoso e dominador.	• Sofre de excesso de autoconfiança. • É ardiloso. • Preconceituoso. • Obstinado. • Aborrece-se com detalhes. • Não tem capacidade de análise. • Força os outros a concordar com seu plano de trabalho. • Cansativo e difícil de satisfazer-se. • Tem tempo apenas para seus próprios planos e interesses.

Os planejadores são pessoas calmas, tranquilas, prudentes e autocontroladas. Gostam de rotina e atuam em conformidade com normas e regras estabelecidas, por isso sentem-se bem quando estão acompanhadas de pessoas mais ativas e dinâmicas. Decidem sem pressão e, frequentemente com bom senso. São flexíveis, seu caráter e ritmo são constantes e disciplinados. São pacientes, observadores, passivos e tem boa memória, mas podem carecer de aptidões criativas. Em situações emergenciais, age com tranquilidade.

O planejador é introvertido, e tem uma tranquilidade singular que lhe confere um perfil de fácil relacionamento, manso e bem equilibrado. Este profissional planeja a melhor forma de executar uma tarefa antes de iniciá-la. Após o início, o planejador seguirá por conta própria até o fim

	Alto	Baixo
Comportamentos	Estável, paciente, deliberado, ritmo consistente, calmo, confortável com o conhecido.	Impaciente, incansável, tenso, intenso, tende a comandar, impaciente com rotinas, senso de urgência, ritmo rápido
Necessidades	Ambiente de trabalho estável, segurança, não sofrer pressão, apoio ao trabalhar em equipe, pessoas/trabalhos familiares, não ter de mudar prioridades, reconhecimento por tempo de casa.	Variedade, agir segundo seu livre arbítrio, não ter que repetir tarefas, mudança de ritmo, liberdade de movimento/mobilidade.

DIANTE DE UM FEEDBACK

Por ser mais individualista, o feedback referente ao planejador tem mais efeito quando o coloca diante de um desafio à sua capacidade.

SÍNTESE DO PERFIL PLANEJADOR
Palavras chaves: Estabilidade, paciência e processos. **Sob Tensão:** No desequilíbrio pode apresentar medo de magoar. **Principal necessidade:** Associação (sentimento de pertencimento). **Não gosta de:** Mudanças frequentes, impaciência e falta de harmonia. **Para incentivá-lo:** Reconheça seu envolvimento e deixe transparecer sua confiança nele enquanto pessoa. **Para conseguir o que quer:** Procura se apresentar da melhor forma e no momento mais oportuno. **Estímulo para executar tarefas:** Dê apoio e o estimule a dar mais.

SUBFATORES DO ALTO PLANEJADOR		
Paciência	**Consideração**	**Persistência**
Esse subfator apresenta pouco senso de urgência, adotando um ritmo mais lento por conta de manter tudo organizado. Mas são excelentes para trabalharem em situações que são repetitivas. Geralmente são submissos e leais. Essa característica se torna mais forte quando o executor é mais baixo. Comprometer a qualidade e detalhes.	Essas pessoas são cuidadosas com suas palavras e poucas vezes agem por impulso. Apesar de apresentarem dificuldades com prazos, suas qualidades são a confiabilidade e a estabilidade que trazem para o trabalho. Essas características se tornam mais fortes quando não existe a impulsividade e a impaciência do comunicador que está baixo.	As pessoas com alta persistência procuram manter as coisas como estão, mostrando grande lealdade e resistência na defesa de seu ambiente de trabalho. Geralmente essa característica ganha força quando não depende dos diversos pontos de vista do analista alto.

PONTOS FORTES		
Emoções	Relacionamentos	Atividades
• Calmo e digno de toda confiança. • Boa índole. • De fácil convivência. • Alegre e agradável apesar de nunca ter muita coisa a dizer. • Bom coração. • Pacifista. • Tem muito senso de justiça própria.	• É de agradável convivência. • Tem muitos amigos. • Tem senso de humor. • Exerce uma influência conciliatória sobre os outros. • Constante e fiel. • Diplomata e pacifista. • Bom ouvinte. • Amigo fiel. • Dá conselho somente quando solicitado.	• Trabalha bem, mesmo sob grande tensão. • Acha sempre os meios mais fáceis e práticos de fazer as coisas. • É conservador. • Eficiente e caprichoso. • Planeja o trabalho antes de executá-lo. • Tem influência estabilizadora. • Seu trabalho é digno de confiança.

PONTOS DE DESENVOLVIMENTO		
Emoções	Relacionamentos	Atividades
• Falta-lhe autoconfiança. • Pessimista e temeroso. • Preocupa-se excessivamente. • Raramente dá gargalhada. • Passivo. • Indiferente.	• Pode parecer egoísta. • Examina as pessoas com indiferença e não tem muito entusiasmo. • Em alguns momentos apresenta-se teimoso. • Por ser reservado, pode parecer indiferente aos outros. • Não é muito cordial. • Muitas vezes apresenta uma atitude de superioridade.	• É um espectador da vida, calmo, sereno, sem envolver-se. • Em algumas situações apresenta-se lento e preguiçoso. • Não gosta de liderar. • Tem dificuldade em se motivar. • É indeciso. • Protege-se contra envolvimentos emocionais. • Pode vir a desencorajar outros. • Opõe-se a mudanças.

Os analistas

Características dos gênios, os analistas são preocupados, rígidos, porém calmos. Seu comportamento com as pessoas é discreto e tende-se a serem pessoas caladas e retraídas. Sua grande desvantagem é serem pessimistas, porém possui facilidades na arte por serem mais sensíveis.

Agilidade, inteligência e intelectualidade. Têm habilidade com tarefas detalhadas ou de improvisação rápida. Prefere atuar com estímulo dos demais. Geralmente é o tipo de funcionário leal e compromete-se com o trabalho. Gosta de "surpreender" e é sensível a críticas magoando-se com certa facilidade. É intuitivo, curioso e tem inteligência verbal. Observa as oportunidades e apresenta soluções momentâneas para problemas urgentes.

Por ser extremamente perfeccionista, deve ser monitorado até o fim de uma atividade, devendo ser constantemente estimulado para que vença a fase do pensar e do fazer, necessitando de reforços de aprovação, pois sempre pensa que seu trabalho está sempre imperfeito.

	Alto	Baixo
Comportamentos	Preciso, atento aos detalhes, diligente, organizado, autodisciplinado, conservador.	Flexível, tolerante com riscos ou incertezas, livre de delegação de detalhes, não conformista, informal, casual, desorganizado, agressivo quando criticado ou rejeitado.

	Alto	Baixo
Necessidades	Conhecimento específico do trabalho, certeza, compreensão exata das regras, tempo para estudar e treinar, ver o produto acabado, não ser exposto ao risco de errar, reconhecimento por um trabalho sem erros.	Liberdade de expressão, prefere delegar, ausência de controles rígidos, não ser controlado, ambiente de trabalho descentralizado, oportunidade de uma aproximação, flexível com o trabalho, liberdade para fazer exceções.

DIANTE DE UM FEEDBACK

Um feedback mal elaborado tende a reforçar a tendência de auto avaliação negativa que o analista tem de si mesmo. Já uma boa devolutiva deve ser sempre construtiva e estimulante. Quando for necessária uma “bronca”, deve ser individual, e deve-se lembrar que os efeitos de uma repreensão são bastante duradouros nos analistas, e podem ficar remoendo frase por frase durante um longo período.

SÍNTESE DO PERFIL ANALISTA
Palavras chaves: Exatidão, correto e cuidadoso. **Sob Tensão:** No desequilíbrio pode se calar ou se retirar. **Principal necessidade:** Segurança. **Não gosta de:** Imprevistos e riscos. **Para incentivá-lo:** Ofereça segurança e garantias. **Para conseguir o que quer:** Aprofunda-se no conhecimento e especializa-se. **Estímulo para executar tarefas:** Deve ser constantemente estimulado a colocar em prática o que foi pensado e sempre dando reforços de aprovação.

SUBFATORES DO ALTO ANALISTA		
Conexão	**Exatidão**	**Perceptividade**
Totalmente orientado para as regras, usando de regulamentos e procedimentos como parâmetros para apoiar suas ideias. Quando se fala de conexão é pela necessidade de se sentir apoiado pela equipe.	É uma pessoa cautelosa e que odeia cometer erros, verificando várias vezes seu trabalho. Por ser uma pessoa que pouco corre risco, a segurança é muito importante para ele. Raramente revela informações pessoais. Essa característica se intensifica quando não conta com a sociabilidade e o interesse que os comunicadores têm pelas pessoas.	As pessoas que apresentam essa característica têm uma sensibilidade para notar sutilezas que outras pessoas não percebem em seu meio ambiente. Essa característica sobressai quando não conta com a preocupação que o planejador tem em relação aos problemas dos outros e sua capacidade de concentração.

PONTOS FORTES		
Emoções	**Relacionamentos**	**Atividades**
• Ama a música e as artes. • Natureza rica e sensível. • Capacidade analítica. • Reage fortemente à emoção. • Pensador profundo, dado à reflexão.	• Amigo em quem se pode confiar. • Amigo ao ponto do autosacrifício. • Faz amigos cautelosamente. • Tem profunda afeição pelos amigos.	• Forte tendência para o perfeccionismo. Gosta de trabalho analítico e detalhado. • Tem autodisciplina. Sempre leva a cabo o que começa. • Grande pendor para o trabalho intelectual e criativo. • Consciencioso ao ponto de observar minúcias. • Bem dotado, com tendências para gênio.

PONTOS DE DESENVOLVIMENTO		
Emoções	Relacionamentos	Atividades
• Muitas vezes pode-se apresentar depressivo e triste. • Pessimista. • Gosta de sofrer, mártir. • Hipocondríaco. • Introspectivo ao ponto de prejudicar-se. • Orgulhoso.	• Critica os defeitos dos outros. • Busca sempre a perfeição e julga tudo de acordo com seus ideais. • Temeroso com o que os outros pensam dele; desconfia de todos. • Pode ter um violento acesso de cólera, após um prolongado período de animosidade. • Muitas vezes sente-se ferido profundamente. • Desagrada-se daqueles que se lhe opõem. • É de difícil convivência.	• Indeciso. • Muito teórico, e pouco prático. • Cansa-se facilmente. • Hesita muito para iniciar novas empreitadas. Analisa exageradamente, o que o leva a desencorajar-se. • Sua ocupação na vida tem que exigir o máximo de sacrifício, abnegação e serviço. • Fica deprimido com suas criações.

RESUMO DE CADA PERFIL

EXECUTOR	COMUNICADOR	PLANEJADOR	ANALISTA
AUTO CONFIANTE ENÉRGICO E DOMINANTE GOSTA DE DESAFIOS COMPETITIVO E AUDACIOSO DESTEMIDO E CORAJOSO	COMUNICATIVO PERSUASIVO ENTUSIASMADO OTIMISTA FÁCIL DE RELACIONAR	ESTÁVEL PACIENTE CALMO TEM RITMO CONSTANTE CONSERVADOR	PRECISO ATENTO AOS DETALHES DILIGENTE ORGANIZADO CONSERVADOR

ALGUNS MEDOS DE

CADA PERFIL COMPORTAMENTAL

Comunicador	Medo de ficar sozinho. Medo de ser rejeitado. Medo de perder a qualidade de vida, deixando de fazer o que lhe dá prazer.
Executor	Medo de perder a posição. Medo do fracasso. Medo de reconhecer que errou. Medo de perder a autonomia.
Planejador	Medo da mudança. Medo da opinião dos outros. Medo de se machucar nos relacionamentos. Medo de perder o controle.
Analista	Medo de não ter avaliado todas as possibilidades Medo de confrontos Medo do ridículo Medo de não fazer com perfeição

PERFIL ISOLADO

LEGENDAS

- Executor
- Planejador
- Comunicador
- Analista

RELATÓRIO COMPORTAMENTAL

Francis Magalhaes
Email: francis@solides.com.br
Perfil: AE
Data: 30/01/2018

ENTENDA OS ÍNDICES

EN
Normal Alta
40.23

Energia

Energia indica o "pique" para o trabalho, a capacidade de mudar e a habilidade de absorver o estresse mais facilmente. Se ela estiver Baixa, Muito Baixa ou Extremamente Baixa, observe o IEM abaixo para checar se as exigências do meio externo estão muito grandes, demandando muitas habilidades não naturais do perfil.

IEM
Muito Alto
55.74

Índice de Exigência do Meio

O IEM mede o quão forte é a exigência do meio externo. Além do índice poderemos ver nos gráficos as cobranças do meio externo de maneira comparativa. Temos nosso perfil interno e nossa percepção de como deveríamos ser para ter um desempenho melhor. Esta segunda parte é a cobrança do meio externo.

IA
Baixo
-2.68

Índice de Aproveitamento

O Perfil com IA alto indica que a pessoa se encontra num momento em que percebe que suas habilidades estão sendo bem aproveitadas em suas atividades. O IA baixo significa sub aproveitamento, é uma subutilização de suas habilidades, pode ser por fluxo de trabalho muito lento, excesso de pessoal no departamento, paralisações ou interrupções de trabalho muito frequentes.

MRL
Alto
3.89

Moral

Moral indica o nível de auto aprovação da pessoa em termos de seu desempenho profissional e/ou pessoal. Moral alto: Significa que a pessoa tem uma boa auto aprovação profissional, acredita que está caminhando na direção certa de seu desenvolvimento. Moral baixo: Significa que a pessoa sente que muitas mudanças devem ocorrer para que seu desempenho melhore.

IP
Alto
5.27

Índice de Positividade

O IP mede a autoestima do indivíduo. Indica o nível de auto aprovação em termos de seu desempenho principalmente em questões pessoais. É a relação entre as características positivas e as negativas que o indivíduo enxerga em si mesmo em questão de autovalor ou de autocrítica.

AMP
Normal
9.39

Amplitude

A Amplitude indica o quão forte é a importância do ambiente de trabalho na produtividade do profissional. Uma Amplitude alta significa que o ambiente propício para este perfil aumenta sua produtividade. Também indica o quanto a pessoa impacta em seu ambiente de trabalho. A amplitude alta significa que a pessoa provoca um impacto (positivo e/ou negativo) no grupo onde está inserido.

TR
Baixo
2'39"

Tempo de Resposta

TR indica o tempo que o avaliado consumiu para responder ao questionário online. Este índice informa muito sobre o autoconhecimento do avaliado. Pessoas que raramente ou nunca pararam para refletir sobre seu comportamento têm mais dificuldade em identificar seu estilo, fazer uma autocrítica e definir seu perfil. O ideal é encontrarmos tempos que variam de 3 a 11 minutos, valores acima de 11 indicam que a pessoa teve dificuldade em identificar seu perfil, abaixo de 3 indica que ela avaliou muito rapidamente as alternativas.

IF
Normal Alto
10.3

Índice de Flexibilidade

IF mede o quanto a pessoa pode mudar seu comportamento e com que facilidade pode fazê-lo. Além da atitude aponta com que facilidade o indivíduo aceita e absorve novos conceitos e quebra de paradigmas, quando necessário. O IF varia de acordo com a época em que foi respondido o questionário, pois envolve além do perfil, o estado emocional e profissional para absorção de novos conceitos e desafios naquele momento.

ENP
Muito Alta
76.71

Energia do Perfil

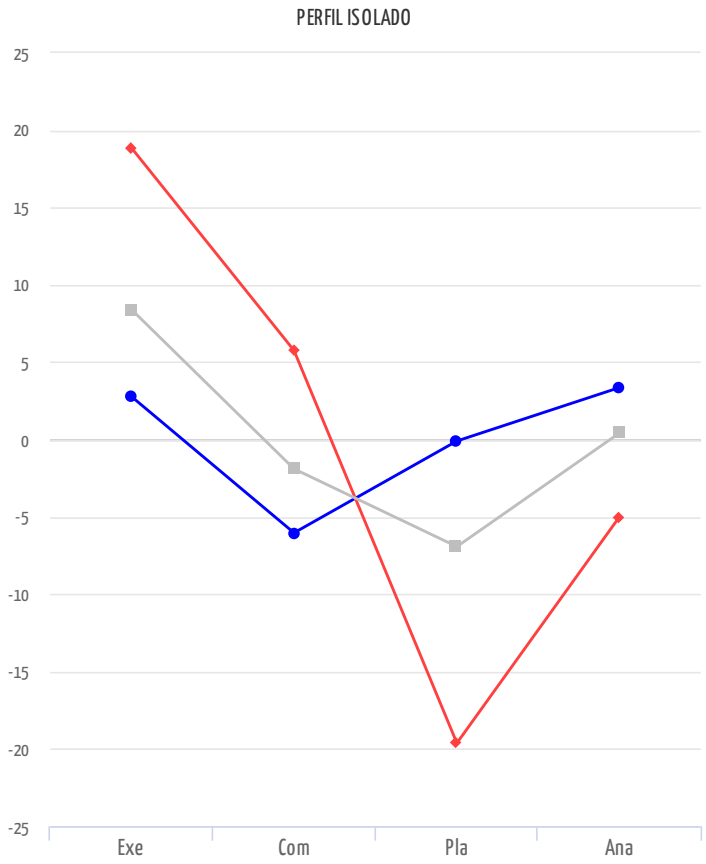
É a energia natural do perfil da pessoa. Este indicador traduz a energia pelo perfil da comportamental, e não pela situação em que a pessoa está passando. Seria como o potencial de energia que ele pode entregar em seu perfil.

INC
Normal Baixa
36.89

Incitabilidade

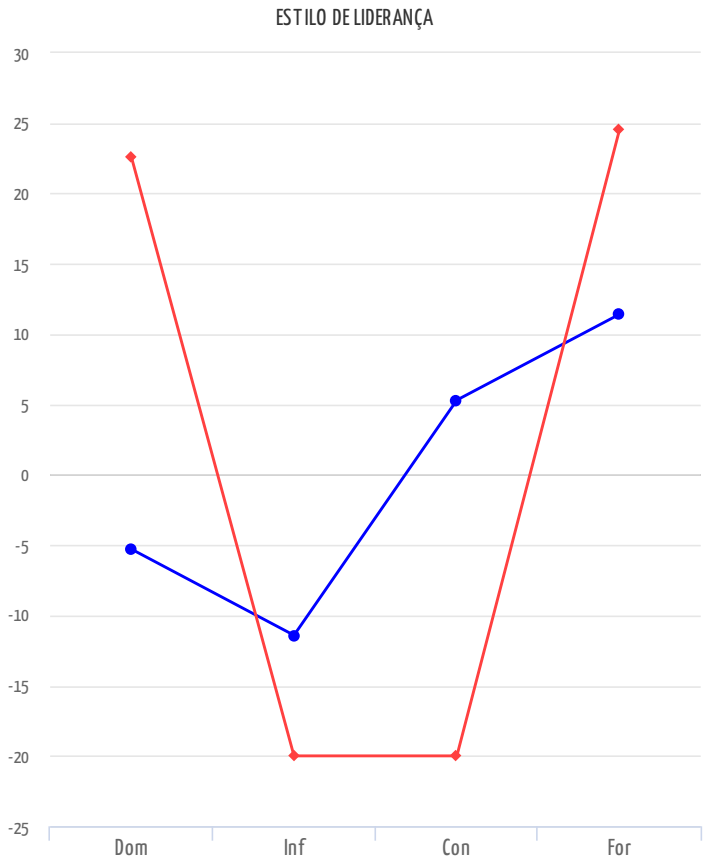
É o potencial de reação a estímulos. É o quanto a pessoa incendeia com uma nova idéia ou desafio.

GRÁFICOS



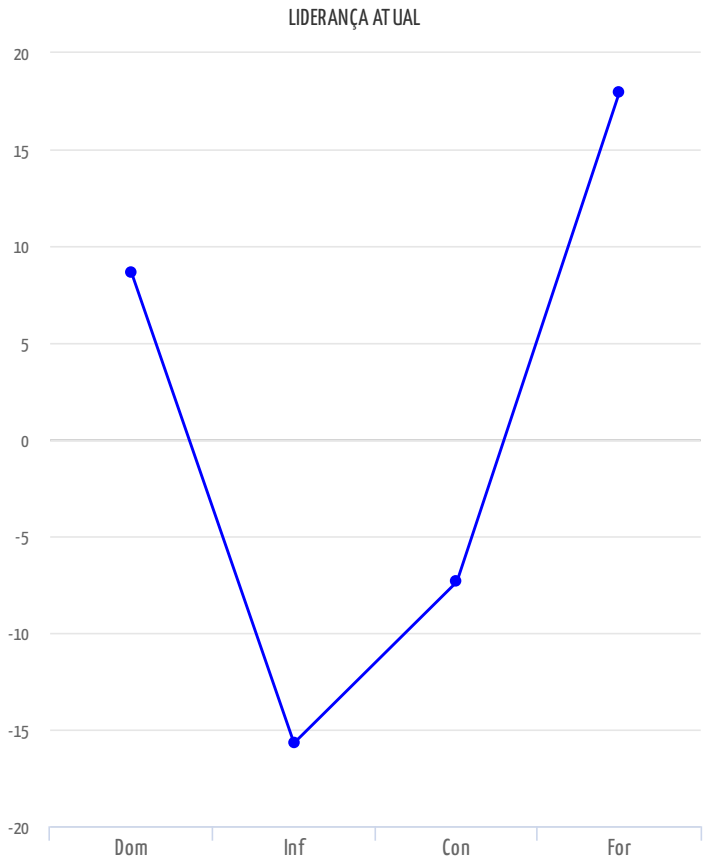
Este gráfico mostra o perfil interno e a cobrança do meio externo. O primeiro ponto de cada linha é o perfil Executor, o segundo ponto de cada linha é o Comunicador, terceiro Planejador e quarto Analista. A linha azul indica o perfil interno, como a pessoa realmente é, em sua natureza, e como age em ambientes familiares. A linha vermelha indica como o meio externo está cobrando que ela seja. Observe as diferenças que estão sendo exigidas de mudança de comportamento em cada ponto, e a força destas alterações demandadas. Fortes alterações demandam consumo de energia mas também conduzem a aprendizado. Poucas alterações indicam boa adaptação da pessoa às funções exercidas mas também poucos desafios.

GRÁFICOS



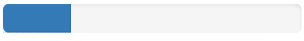
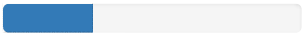
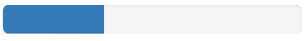
O gráfico de Estilo de Lideranca, o primeiro ponto é o de Dominância, o segundo de Informalidade, o terceiro Condescendência e o quarto Formalidade. Observe os pontos que estão acima da linha horizontal central para checar os perfis predominantes. Também aqui a linha azul é o perfil interno e a linha vermelha é a cobrança do meio externo. Perceba a intensidade de diferenças entre cada ponto entre as linhas azul e vermelha. Confira nos índices, o nível do IEM para ver a classificação da intensidade das alterações demandadas, e a Energia para observar a força para a pessoa lidar com estas alterações.

GRÁFICOS



O gráfico de Liderança Atual indica como a pessoa está agindo atualmente com relação ao seu estilo de lideranca. Verifique o desenho da linha com o que o ambiente externo está exigindo no gráfico anterior para checar se a pessoa está entregando o modelo demandado ou se precisa de ajustes em seu estilo ou na própria demanda.

O Teste indica ter sido feito de maneira correta e sincera.

		Perfil +	Perfil -	Geral	Gráfico do Perfil Geral	
Executor	D	62.21 %	19.42 %	27.78 %		(A)
Comunicador	I	37.79 %	6.42 %	18.97 %		(MB)
Planejador	S	61.9 %	10.53 %	24.9 %		(A)
Analista	C	65.57 %	6.82 %	28.35 %		(A)

Francis busca alto nível de qualidade em tudo o que faz. É provavelmente um dos perfis mais voltados ao trabalho, deixando em segundo plano os assuntos emocionais ou pessoais. Tende a ser distante de algum modo isolado, preferindo ouvir seus próprios conselhos.

// SUB-CARACTERÍSTICAS

As sub-características deste tipo são: Exatidão, Sensibilidade e Conhecimento.

// HABILIDADES COMUNS

Francis é muito determinado, persistente e não tem medo de trabalhar duro. Reconhece problemas que outros não conseguem reconhecer e não tem medo de fazer perguntas. Ele questiona a autoridade e fala o que pensa. Mas não cria confrontos de propósito; só quer saber o que é melhor e o que é certo. Francis mantém padrões elevados para si mesmo e para os outros. Talvez se comporte de forma agressiva a fim de manter esses padrões. Ele não se intimida com conflitos e os recebe bem se acha que vão ajudar a resolver um problema. Considera extremamente importante resolver problemas. Ele não se importa com ambiguidades e é determinado a resolver qualquer problema. Na verdade, enquanto um problema não é resolvido fica inquieto e desconfortável. Ele não costuma deixar passar nada. Tem opiniões muito fortes sobre trabalho, vida pessoal e o mundo em geral. Ele tem uma lista interna de coisas que “deveriam” ser de determinada forma e talvez despreze pessoas que não estejam de acordo com seus valores. Não se preocupa em ser popular ou querido, mas quer ser respeitado. Francis não é muito emotivo e acredita fortemente que emoções e negócios não se misturam. Em alguns casos, pode não gostar quando alguém fica emotivo em um contexto profissional. Se um colega começa a chorar em uma reunião, por exemplo, ele considera o comportamento pouco profissional e suspeita que o colega esteja tentando manipulá-lo. Por não dar importância a apelos emocionais, talvez ache um desafio motivar os outros.

// HABILIDADES BÁSICAS

Se interessa por áreas onde possa trabalhar com detalhes e precisão. Tem tendência de corrigir as outras pessoas por ser muito crítico, dando muita ênfase nas falhas que cometem, mesmo que outras pessoas as considerem triviais ou insignificantes. Domina bem áreas que requerem sofisticação.

// VANTAGENS

Seu tipo de personalidade tem muitas vantagens. Por exemplo, Francis é competitivo e motivado a cumprir suas metas. Não se preocupa muito com o que os outros pensam e compete consigo mesmo para fazer coisas maiores e melhores. Ele é um excelente solucionador de problemas e não se intimida com obstáculos. É cético e questionador, o que lhe dá uma grande capacidade de identificar potenciais problemas antes dos outros. Ele não tem medo de falar o que pensa, mesmo quando sabe que vai ter problemas por causa disso. Exige de si mesmo e dos outros que as metas sejam atingidas. Ele tem uma forte capacidade de separar os sentimentos dos problemas. No trabalho, isso o ajuda a formular um plano eficiente sem se envolver na política do escritório ou em questões pessoais. Francis tem opiniões fortes e está comprometido a tomar decisões objetivas. Da mesma forma, não deixa que questões pessoais atrapalhem e nunca dá desculpas por não ter cumprido metas. Ele está firmemente convencido de que qualquer coisa pode ser feita com trabalho duro.

// DESVANTAGENS

As desvantagens de seu perfil são, em sua maioria, extensões de seus pontos fortes. Por exemplo, sua natureza cética e questionadora tem algumas vantagens, mas também pode criar problemas pessoais e profissionais. Algumas pessoas podem vê-lo como um desordeiro, até mesmo um rebelde. Sem querer, Francis pode ferir sentimentos ou parecer frio e indiferente. Da mesma forma, visto que consegue separar os sentimentos dos problemas, é quase certo que alguém vai sair com os sentimentos feridos. Outra área em que um ponto forte pode ser uma desvantagem é sua firme crença na mentalidade individualista. Ele acredita que as pessoas têm o poder de fazer grandes mudanças. As pessoas que têm muitos problemas na vida e não conseguem mudar talvez se ressintam com seu ponto de vista. Ele tem sentimentos e opiniões fortes. Muitas vezes, acredita que as pessoas “deveriam” se comportar de determinada maneira ou que as coisas “deveriam” acontecer de certa maneira. Embora seja importante ter fortes convicções, agir com teimosia pode limitar oportunidades e afastar os outros. Da mesma forma, Francis se esforça em ser objetivo, mas muitas vezes não consegue perceber que suas próprias opiniões, julgamentos e valores influenciam o modo como distingue o certo do errado.

// ESTILO DE GESTÃO REQUERIDO

Francis tem opiniões fortes, uma linha independente bem definida e uma aparência rígida. Além disso, julga a si mesmo por seu nível de autossuficiência e mantém padrões elevados para seu trabalho. Um gerente eficaz lhe dará o espaço que ele precisa para trabalhar e criar no âmbito de seus próprios valores e julgamentos. Um gerente eficaz reconhecerá suas excelentes habilidades de pensamento crítico e lhe dará trabalhos que envolvam criação e a compreensão de argumentos complexos. Francis não se intimida com críticas. Embora alguns gerentes não se sintam à vontade para criticar outros, ele se beneficiará de críticas e orientações construtivas. Ele tem um bom equilíbrio entre velocidade e qualidade. Um bom gerente entenderá que ele valoriza as duas coisas, mas precisa trabalhar no seu próprio ritmo para atender aos seus padrões elevados.

// ESTILO DE LIDERANÇA

Em geral, Francis não deseja nem liderar nem seguir outros. No entanto, oportunidades de liderança surgem em seu caminho por causa de seus padrões elevados e sua impressionante ética de trabalho. Ele mantém padrões muito elevados para si mesmo e para os membros de sua equipe. Isso, naturalmente, dá resultados. Ele pode ficar impaciente ao trabalhar em grupo. Se acha que alguém está fazendo algo errado, prefere fazê-lo sozinho. Ele também tende a trabalhar perto de pessoas que acha que são menos capazes de realizar um trabalho bem feito. Ele não esconde sua insatisfação com os outros. Seja como for, está disposto a assumir a responsabilidade por quaisquer problemas que sua equipe venha a enfrentar. Francis não considera elogios como algo particularmente importante e não costuma elogiar as pessoas de sua equipe. Na verdade, é mais provável que tenha uma reação quando algo dá errado do que quando o trabalho está indo bem. Ele toma decisões sem considerar fatores emocionais ou subjetivos. Não leva para o lado pessoal quando alguém reage às suas decisões porque sabe que nem todo mundo vai apoiar uma ideia, mesmo que esteja certa.

// ESTILO DE COMUNICAÇÃO

Seu estilo de comunicação é direto, às vezes confrontativo. Francis faz perguntas difíceis e se expressa quando necessário. É mais provável que crie caso quando seus padrões são violados. Visto que não dá muita importância a ser popular, ele não se preocupa com gentilezas que considera sem sentido, como rir, balançar a cabeça e até mesmo sorrir. Ele é muito genuíno e transparente, e nunca fingiria que pensa ou se sente de outra forma. Muitas vezes, separa argumentos em sua mente e gosta de debater. Suas fortes opiniões se baseiam no modo concreto como vê o mundo. Francis tem uma visão clara de como as coisas devem ser, de como uma organização deve funcionar e de como as pessoas devem reagir e se comportar. É improvável que se torne explosivo ou inadequadamente agressivo. Em vez disso, seus sinais de desprezo não são verbais. Suas expressões faciais, seu olhar e sua linguagem corporal revelam seus sentimentos negativos.

// AMBIENTE DE TRABALHO

Prefere ambientes bastante organizados e estruturados, com uma equipe competente.

// DESEMPENHO DE TAREFAS

Possui um grande senso de responsabilidade, bastante cuidadoso com os detalhes realiza muito bem suas tarefas com atenção. É bastante exigente com os membros de sua equipe exigindo perfeição e fica impaciente com os erros.

// ESTILO DE VENDAS

Como um vendedor, seus valores são os mesmos em todas as áreas da sua vida. Por um lado, Francis prioriza a competência. Ele quer demonstrar aos seus clientes um conhecimento profundo de seu produto, e ele quer mostrar que entende como o produto atende às necessidades individuais do cliente. Sua competência irá ajudá-lo a desenvolver um argumento convincente. Além disso, a qualidade é muito importante para ele. Ele não vai vender um produto inferior, e ele vai transmitir isso para seus clientes. Finalmente, Francis dá grande ênfase nos resultados. Usando uma abordagem lógica, ele vai mostrar ao seu cliente como seu produto pode ser implementado de forma sistemática e prática. Como ele foca no que realmente importa, ele não perde tempo com conversa fiada ou detalhes sem importância. E como ele se concentra no produto ao invés de ser pessoalmente charmoso, seu cliente se sente confiante de que ele é uma autoridade e não apenas um vendedor.

// FATORES MOTIVACIONAIS

Francis é motivado por realizações e pelo domínio de objetivos pessoais. É criativo e seus padrões nem sempre são convencionais. Ele é motivado a cumprir suas metas exclusivas, não necessariamente as metas dos outros. Na verdade, é muito mais competitivo consigo mesmo do que com qualquer um em sua vida pessoal ou profissional. Ele considera a incompetência algo humilhante e fará de tudo para evitá-la. Dá muita importância à autossuficiência e é motivado a alcançar metas de forma independente. Francis considera extremamente importante estar certo e debate com frequência. Quando tem uma ideia, não consegue tirá-la da mente. Ele se esforça muito para estar "certo" e manter seus padrões elevados de vida e de trabalho. Também é motivado a ser o melhor no que faz. Ele acredita fortemente que qualquer pessoa pode melhorar a própria situação sozinha e atender a demandas desafiadoras.

// VALORIZA OS OUTROS POR...

Competência, capricho e responsabilidade.

// NECESSIDADES BÁSICAS

Segurança, organização e reconhecimento.

// FATORES DE AFASTAMENTO

Indisciplina, descomprometimento, desorganização e pressão.

// FORMA COMO BUSCA RESULTADOS

Procura alcançar metas com perfeição. As vezes fica frustado quando não as alcança, mas recomeça.

// ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

Francis não é muito organizado, principalmente porque se sente confinado a uma estrutura. Grande parte da sua organização e planejamento vem de sua crença arraigada de que as coisas na vida "deveriam" ser de determinada forma. Se ele, como indivíduo, não for bem organizado, ou não planejar bem, vai ficar extremamente concentrado ao se deparar com uma situação que consta em sua lista interna de coisas que "deveriam" ser de determinada forma. Como uma reunião "deveria" ser realizada, como um executivo "deveria" se vestir ou se comportar, e as ações que um novo pai ou mãe "deveria" tomar, por exemplo, são coisas que o levarão a se organizar e planejar de forma cuidadosa para ficar à altura de sua imagem. Ele encara essas exigências como verdades absolutas e acha impossível abrir mão delas. No que diz respeito ao seu trabalho, Francis tem um equilíbrio saudável entre velocidade e qualidade. Alguns tipos de personalidade valorizam tanto a qualidade que demoram demais para concluir um projeto. Por outro lado, alguns tipos de personalidade são tão orientadas ao sucesso que concluem o trabalho rapidamente, sem gastar tempo refinando. Ele é muito bom em organizar e planejar seu trabalho de uma forma que haja alta qualidade dentro de um prazo razoável.

// REAÇÃO SOB PRESSÃO

Se a pressão for muito grande, pode perder energia e o estresse pode refletir até em sua saúde.

// RELAÇÃO COM MUDANÇAS

Tolera bem as mudanças, desde que sejam previstas. Não gosta de ser pêgo de surpresa e nem de se submeter a situações risco.

// RELACIONAMENTOS

Francis é muito introvertido e às vezes se sente cansado por estar perto de grupos grandes. Gosta de relacionamentos com amigos e familiares, mas prefere um círculo pequeno. Ele demora a ficar à vontade quando conhece pessoas novas. Mesmo se tem um ótimo senso de humor e ideias criativas, de início normalmente passa a impressão de ser sério. Ele mantém padrões muito elevados para si mesmo e para os outros. Também não tem muita paciência com pessoas sem capacidade ou disposição de atender aos seus padrões. Por exemplo, ele evita trabalhar com quem acredita que não é capaz de atender aos seus padrões. Francis não se importa muito com gentilezas e não esconde seu desprezo por pessoas que desaprova. Também tem uma mentalidade individualista diante dos outros. Assim, acha que os outros podem superar obstáculos se apenas fizerem algumas mudanças ou se agirem ou pensarem de determinada maneira. Apesar de ele ter boas intenções e acreditar que qualquer pessoa é capaz de ser bem-sucedida, essa abordagem ignora condições emocionais que contribuem para uma série de dificuldades.

// RELACIONANDO-SE COM OS OUTROS

O relacionamento interpessoal geralmente não é sua prioridade. Tende a ser breve e sucinto em sua comunicação. Desconfiado, prefere guardar os fatos para si mesmo, a não ser que seja absolutamente necessário compartilhá-los.

// TOMANDO DECISÕES

Suas decisões se baseiam em seu conjunto claramente definido de padrões e valores. Francis tem um conjunto inflexível de crenças relacionadas com a forma como as pessoas e os acontecimentos “deveriam” ser. Suas decisões se baseiam nisso. Quando precisa tomar uma decisão importante, ele põe mãos à obra. Talvez não seja tão popular porque não leva aspectos emocionais em consideração ao tomar uma decisão. Francis toma decisões diárias de modo rápido e fácil. Visto que tem um conjunto bem definido de valores, a maioria das decisões que toma se ajusta de forma natural. Decisões maiores, porém, como voltar a estudar, procurar outro emprego ou se mudar de estado, são mais difíceis para ele. O desejo de tomar a decisão correta o leva a ser muito cauteloso.

ÁREA DE TALENTO

1 COMANDANTE

2 COMPETIDOR

3 ADMINISTRADOR

4 MOTIVADOR

5 VENDEDOR

6 DIPLOMATA

7 ACONSELHADOR

8 ATENDENTE

9 PROFESSORAL

10 TÉCNICO

11 ESPECIALISTA

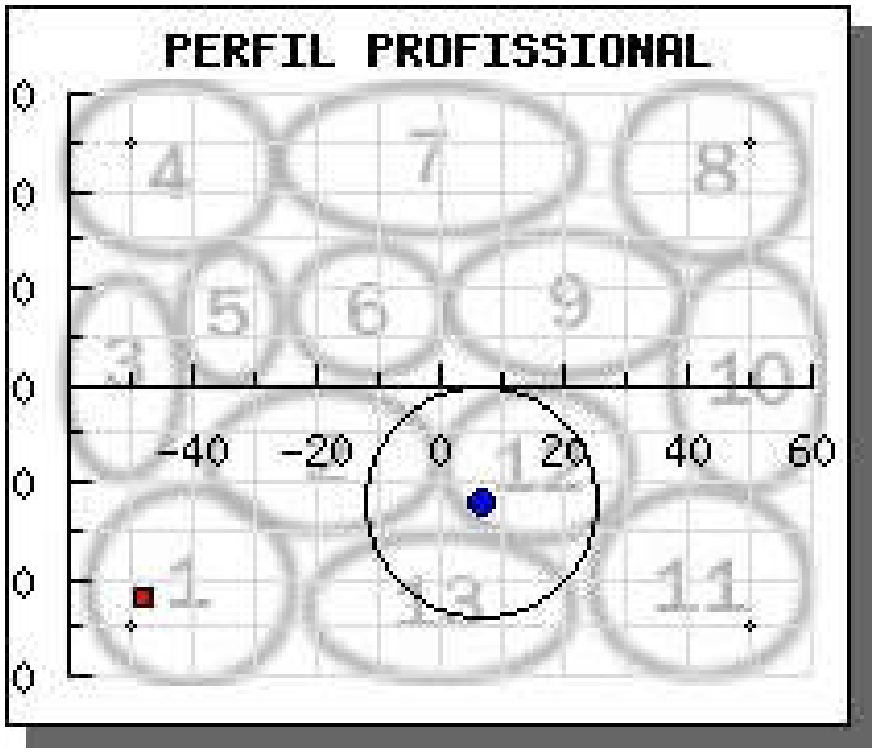
12 ESTRATEGISTA

13 CONTROLADOR

LEGENDAS

● Melhor área de atuação

■ Exigência do meio



DICIONÁRIO DE TALENTOS

1) COMANDANTE: Pessoas com o perfil de comandante são empreendedoras, independentes, exigentes consigo mesmas e com os outros. São bons iniciadores de novos negócios por serem assumidores de risco. São ótimos resolvedores de problemas e em funções que exijam um pulso forte no comando e liderança de equipe altamente condescendente. Profissões: Advogado, Cargos de Comando, Líder, Supervisores, Gerentes de Produção, Comandantes, Chefes de Construção.

2) COMPETIDOR: Se alimentam de vitórias e cada dia é uma disputa para ele na qual ele precisa se sair vitorioso. Podem atuar como Vendedores, Engenheiros ou Professores. Respeitam mais as regras que os vendedores com alto índice de comunicação, mas se especializar em áreas mais técnicas, se sentirá pouco à vontade para fechamento de negócios. Têm pulso e garra, e gostam de competir. Profissões: Advogado, Líder, Trabalhos motivados por Competição, Repórter, Área Financeira, Alto-Secretário, Contabilista, Controller.

3) ADMINISTRADOR: Têm habilidades em gerenciar sistemas e também pessoas. São bons comunicadores, bons gerentes de marketing. São orientados para Resultados. São rápidos, intensos e assumem riscos. Têm iniciativa e gostam de resolver problemas. Gostam de desafios e de mudanças. São bons gerentes, empreendedores e administradores. Profissões: Administrador, Repórter Líder, Gerentes, Marketing.

4) MOTIVADOR: São a Comunicação em Pessoa, dão vida ao que falam e são bons palestrantes, motivadores e vendedores. São capazes de vender o intangível. Têm habilidade para ajudar as pessoas a se desenvolverem em seu trabalho. São bons conselheiros pessoais. Profissões: Palestrante, Orador, Relações Públicas, Recepcionistas, Trabalhos Voluntários.

5) VENDEDOR: São pessoas Vendem idéias, benefícios e prestígio. São políticos habilidosos. São independentes, não gostam de seguir sistemas ou regras e, por isso, podem não lidar bem com detalhes e regras. São bons gerentes executores e têm senso de urgência. Há pessoas que se enquadram neste perfil que são Gerentes natos, mas apesar de ter as habilidades de vendas, não gostam da função exata de abordagem de vendas de produtos. Mas se voltados à esta habilidade, vendem qualquer coisa, produtos tangíveis ou intangíveis. Profissões: Comercial, Vendas, Adm Vendas, Depto Pessoal, Relações Públicas, Publicidade, Palestrante, Consultor, Jornalista, Gerente..

6) DIPLOMATA: Têm habilidade de solucionar conflitos, são bons ouvintes e se comunicam bem. Sabem passar seus conhecimentos e podem ser Professores ou Instrutores. Têm habilidades para vendas e negociações. Profissões: Diplomata, Negociador, Depto Pessoal, Publicidade, Relações Públicas, Atendente, Publicitário, Trabalho Voluntário, Psicólogo.

7) ACONSELHADOR: Bons ouvintes e voltados a interesses sociais. Psicólogos, Conselheiros, Articuladores, Harmonizadores e Pacificadores geralmente têm este perfil. São agradáveis e trabalham bem em equipe. Ficam mais a vontade em meios que lhe são mais familiares e precisam de um pouco de estrutura. São amistosos e com grande habilidade para serviços sociais. Gostam de estar com as pessoas, orientá-las e ajudá-las. Podem desempenhar trabalhos Professorais, de Diplomacia e trabalhos Burocráticos. Profissões: Assistente Social, Atendente, Recepcionista, Balconista, Médico, Enfermeiro, Psicólogo, Conselheiro.

8) ATENDENTE: Também conhecidos como Protetores, gostam de trabalhar com relacionamentos positivos e uma equipe onde os membros se ajudam mutuamente. Profissões: Trabalhos de Atendimento, Serviços Burocráticos.

9) PROFESSORAL: São bons Professores e Instrutores. Trabalham bem com Suporte Técnico ou outras funções que demandam conhecimentos técnicos e transmissão de conhecimento. São gerentes compreensíveis. Profissões: Suporte Técnico, Professor, Gerente, Atendente, Recepcionista, Telefonista, Secretariado, Pedagogo.

10) TÉCNICO/ANALISTA: São auto didatas, conseguem realizar tudo o que vem à mão para fazer. São especialistas, recuperam trabalhos aparentemente perdidos. Não gostam de mudanças e precisam de muita estrutura. São bons Analistas de Sistemas Computacionais, Desenvolvedores e criadores de sistemas. Lidam bem com números, tabelas e gráficos. Se seu primeiro fator predominante for Planejador, perde bastante de sua iniciativa e toma postura mais operacional e condescendente. Profissões: Analistas (de sistemas, crédito, etc), Área de Computação e Informática, Desenvolvedores de Softwares, Estatística, Matemática, Engenharia.

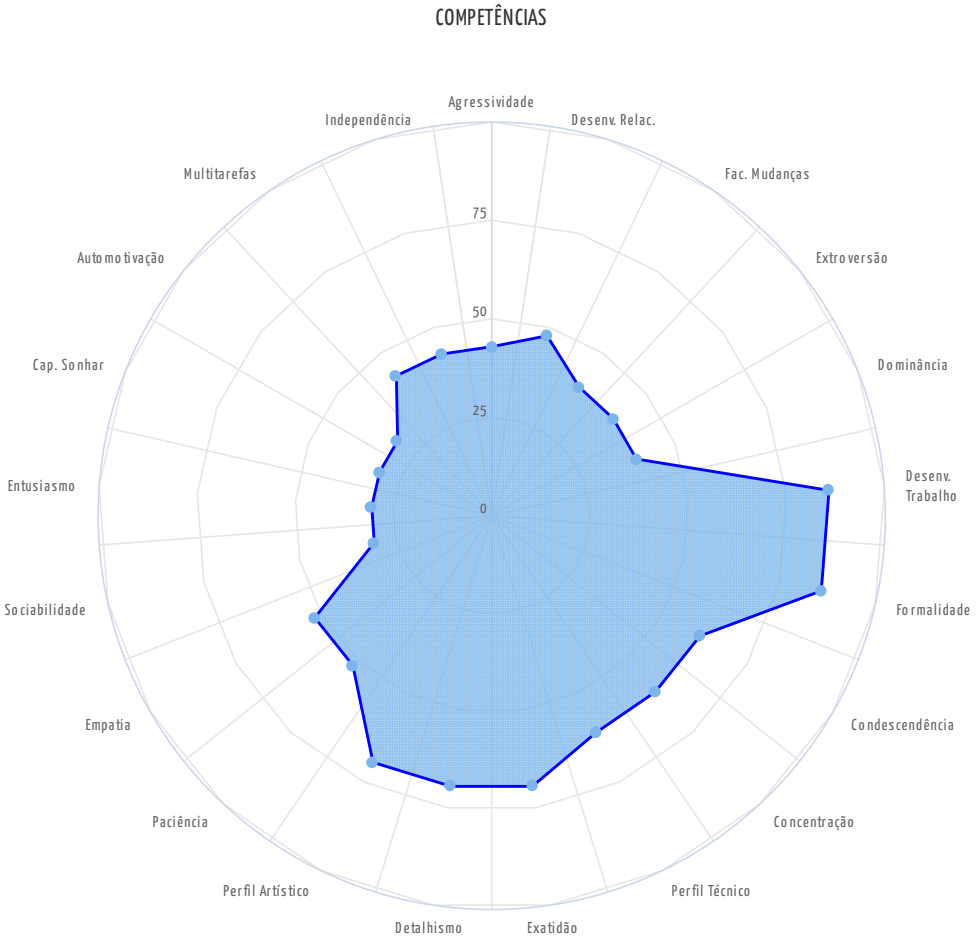
11) ESPECIALISTA: Controlam o trabalho de acordo com as regras. São bons secretários, mecânicos, pintores e eletricistas e operadores de computador. Realizam bem todo o serviço de contabilidade e escritório. Bons operadores de máquinas e na montagem de eletrônicos. Caixas de banco e de supermercado podem possuir esse perfil. Precisam de regras e treinamento para executarem suas tarefas e as faz muito bem feito. Profissões: Operador de Caixa, Área Financeira, Tesoureiro, Arquiteto, Designer Gráfico, Artista, Musico, Escritor.

12) ESTRATEGISTA: São inventores e organizadores, executam bons trabalhos técnicos e analíticos. Não são bons comunicadores. São bons com problemas fiscais, contábeis e com trabalhos estatísticos. Possuem habilidade em trabalhos sistematizados. Profissões: Contabilista, Inventor, Arquiteto, Designer Gráfico, Artista, Musico, Escritor.

13) CONTROLADOR: São rápidos e eficientes; exigentes consigo mesmo e com os outros. Têm alto padrão de desempenho e são disciplinados. São reservados ao se comunicarem. São bons Gerentes de Projetos e de trabalhos que exijam a execução com rapidez e qualidade. Profissões: Gerentes, Supervisores, Executores.

RODA DE COMPETÊNCIAS

- AGRESSIVIDADE
- DESENV. DOS RELACIONAMENTOS
- FACILIDADE DE MUDANÇAS
- EXTROVERSÃO
- DOMINÂNCIA
- DESENV. NO TRABALHO
- FORMALIDADE
- CONDESCENDÊNCIA
- CONCENTRAÇÃO
- PERFIL TÉCNICO
- EXATIDÃO
- DETALHISMO
- PERFIL ARTÍSTICO
- PACIÊNCIA
- EMPATIA
- SOCIABILIDADE
- ENTUSIASMO
- CAPACIDADE DE SONHAR
- AUTOMOTIVAÇÃO
- MULTITAREFAS
- INDEPENDÊNCIA



DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS

1) AGRESSIVIDADE: Indica o pulso e ímpeto à ação em busca por seus objetivos, de modo a encarar os acontecimentos como se fossem uma prova, uma disputa ou uma luta pessoal. Aponta o nível de afinco com que busca seus resultados.

2) DESENV. RELACIONAMENTO: O nível de foco da pessoa em relacionamentos. Esta competência indica o quanto a pessoa se desenvolve por relacionamentos, com atenção às pessoas e o quanto ela se apraz de gastar seu tempo com pessoas.

3) FACILIDADE DE MUDANÇAS: Facilidade em lidar com mudanças, indica o quanto a pessoa assimila e gosta de novos desafios e alterações em sua rotina.

4) EXTROVERSÃO: Característica de quem é extrovertido, expansivo, comunicativo e sociável. Uma pessoa extrovertida tem facilidade em se sociabilizar.

5) DOMINÂNCIA: Indica a predisposição da pessoa em assumir a liderança e/ou comando das situações, preferindo exercer influência do que se subordinar a uma missão.

6) DESENV. DO TRABALHO: É a competência que identifica o quanto a pessoa se desenvolve pelo trabalho, em oposição ao estilo de desenvolvimento por relacionamento, esta característica aponta a pessoa que prefere se esforçar em ser reconhecida por sua competência produtiva.

7) FORMALIDADE: Característica que mensura a conduta formal da pessoa com relação a regras e padrões estabelecidos, além de trazer esta característica também para sua forma de relacionamento social.

8) CONDESCENDÊNCIA: Indica o quanto a pessoa considera e pondera as intenções, desejos e opinião de outrem, agindo com complacência para buscar a melhor ação possível.

9) CONCENTRAÇÃO: Nível de capacidade/necessidade de concentração para execução de um trabalho que exige atenção e constância. Essa competência mensura não só a capcidade de a pessoa se concentrar como também sua necessidade de um ambiente adequado para tal atividade.

10) PERFIL TÉCNICO: Aptidão para habilidades técnicas indica a capacidade de a pessoa se "tecnificar", dar ou proporcionar recursos técnicos a uma ativdade para otimizá-la.

11) EXATIDÃO: Atenção minuciosa em busca do rigor da qualidade de seu trabalho.

12) DETALHISMO: Capacidade de exposição minuciosa de fatos, planos ou projetos, com atenção a detalhes.

13) PERFIL ARTÍSTICO: Perfil Artistíco indica a propensão à criação artistíca plástica, literária, musical, visual, e outras principalemente as ligadas ao absorto.

14) PACIÊNCIA: Indica o nível de esforço que a pessoa despende para manter sua calma e complacência diante de situações de estresse.

15) EMPATIA: Capacidade de compreender o sentimento ou reação da outra pessoa imaginando-se nas mesmas circunstâncias.

16) SOCIABILIDADE: Indica a necessidade e a tendência à busca por relacionamento social com as outras pessoas, de forma expansiva e extrovertida.

17) ENTUSIASMO: Indica o nível de excitação, exaltação criadora com relação a uma atividade.

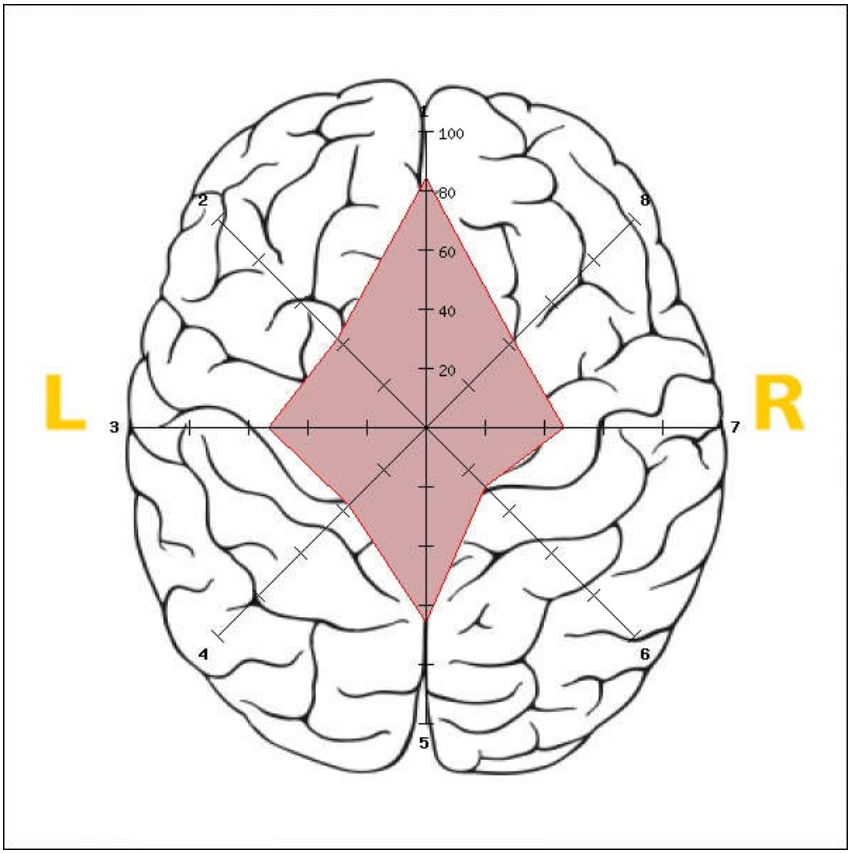
18) CAPACIDADE DE SONHAR: Capacidade de Sonhar inidica a capacidade de a pessoa se abstrair da realidade de forma a imaginar um cenário desejável e novo.

19) AUTOMOTIVAÇÃO: Indica o nível da capacidade de a pessoa se auto-motivar a capacidade de a pessoa ser motivada ao entusiasmo.

20) MULTITAREFAS: Capacidade de executar várias tarefas ao mesmo tempo.

21) INDEPENDÊNCIA: Capacidade e necessidade de autonomia.

PREFERÊNCIA CEREBRAL



A Teoria de Preferências Cerebrais parte de vários estudos na área de Neurologia sob observações e registros de atividades cerebrais medidas por encefalograma. Nestes estudos, observou-se que regiões específicas do cérebro são acionadas em diferentes tipos de problemas e situações. Vários relatos posteriores (alguns incríveis) de lesões no cérebro e consequências, confirmam a teoria. O Profiler identifica claramente estas regiões e exibe graficamente esta distribuição:

- Hemisfério esquerdo: orientado a detalhe, lógico, sequencial, racional, analítico, objetivo
- Hemisfério direito: generalista, aleatório, intuitivo, subjetivo, aventureiro
- Frontal: reservado, racional, objetivo, formal
- Posterior: social, informal, orientado a relacionamentos

Você pode fazer a leitura de o quanto a pessoa usa de cada área do cerebro, entendendo que:

- Executor: Frontal Direita
- Comunicador: Posterior Direita
- Planejador: Posterior Esquerda
- Analista: Frontal Esquerda

OBSERVAÇÕES