

RELATÓRIO COMPORTAMENTAL

Rafael Issao Koshima

Email: rafael@friasneto.com.br

Perfil: EP

Data: 17/02/2021

ENTENDA OS ÍNDICES

EN

Alta
50.57

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

Baixo
11.95

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

Normal Baixo
-0.07

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

Normal Baixo
0.92

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

Normal Baixo
2.26

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 Baixa
13.04

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

Normal Baixo
5'46"

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
11.22

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

Extremamente
Alta
72.31

Energia do Perfil

É a energia natural do perfil da pessoa. Este indicador traduz a energia pelo perfil 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
43.78

Incitabilidade

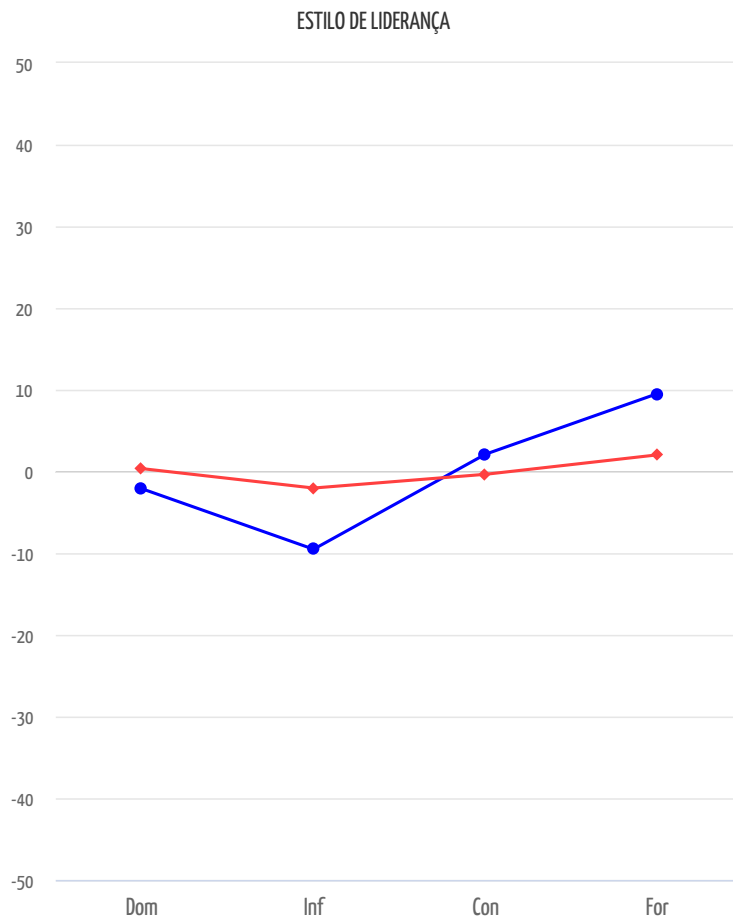
É o potencial de reação a estímulos. É o quanto a pessoa incendeia com uma nova idéia ou desafio.

GRÁFICOS



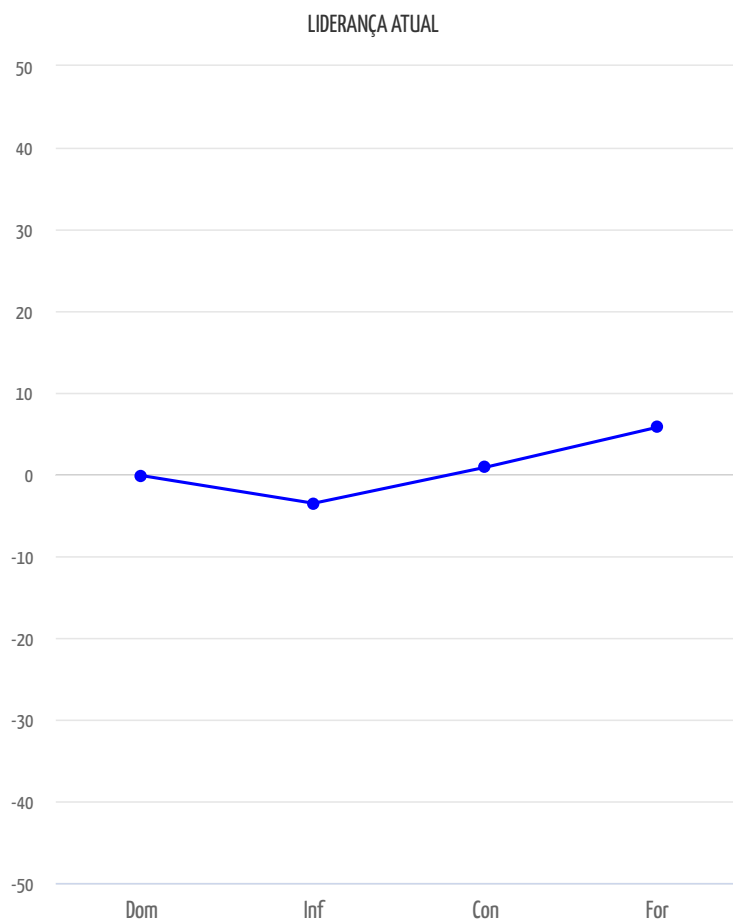
Este gráfico mostra o perfil interno e a cobrança do meio externo. O primeiro ponto de cada linha é o perfil Executor, o segundo ponto de cada linha é o Comunicador, terceiro Planejador e quarto Analista. A linha azul indica o perfil interno, como a pessoa realmente é, em sua natureza, e como age em 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 Liderança, 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 liderança. 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.

		Perfil +	Perfil -	Geral	Gráfico do Perfil Geral	
Executor	D	80.68 %	51.46 %	31.48 %		(MA)
Comunicador	I	53.17 %	12.61 %	18.44 %		(MB)
Planejador	S	65.75 %	33.68 %	26.54 %		(A)
Analista	C	63.64 %	18.75 %	23.54 %		(B)

Rafael tem um perfil extremamente raro por combinar dois fatores opostos: Executor e Planejador.

// SUB-CARACTERÍSTICAS

As sub-características deste tipo são: Determinação, Independência, Consideração Interpessoal e Persistência.

// HABILIDADES COMUNS

Rafael é orientado a metas, objetivo e bastante analítico. Poder, controle e prestígio são importantes para ele, mas não às custas de outras pessoas. Ele gosta de estar com pessoas e está atento às necessidades dos outros. Na verdade, tem grande prazer em ajudar e servir as pessoas de que gosta. Sua natureza calma o protege do estresse que muitos outros tipos de personalidade experimentam, mesmo ao enfrentar circunstâncias semelhantes. No trabalho, ele entrega resultados confiáveis e luta muito por seus objetivos claramente definidos. É confiante, motivado e cheio de energia. Ele é um grande empreendedor orientado à ação, cujo principal objetivo é alcançar resultados. Seu ambiente é limpo e organizado e, muitas vezes, se sente desconfortável em ambientes caóticos. Realização e status não são tão importantes para Rafael como atingir metas para terminar o que começou. Ele depende da previsibilidade e da rotina em sua vida pessoal e profissional. Embora valorize prosseguir, ele tem dificuldade com mudanças. Visto ser comprometido e trabalhar duro, fica frustrado quando colegas não fazem o mesmo empenho. Embora tenha pouco interesse em dizer aos outros o que fazer, ele preferiria concluir um projeto sozinho a ver outra pessoa o fazendo mal feito.

// HABILIDADES BÁSICAS

Sugere um estilo concentrado e prático e segue uma linha de ação até o fim para alcançar suas metas. Conclui tarefas dentro de um cronograma e valoriza o planejamento. Tem senso de urgência em situações de pressão e pode ser cauteloso quando o tempo o permite.

// VANTAGENS

Seu tipo de personalidade tem muitas vantagens para sua carreira e seus relacionamentos interpessoais. Rafael é extremamente organizado e motivado a levar os projetos adiante. É ordeiro, estruturado e respeita prazos e cronogramas. Ele se dá bem com pessoas de todas as rodas da vida, facilitando os esforços em equipe. Sua natureza independente, porém, o leva a se preparar para assumir projetos individuais também. Ele é bom em manter a calma e a compostura, mesmo sob muita pressão. É um excelente solucionador de problemas e não se intimida com obstáculos. Ele é cético e questionador, o que lhe dá uma grande capacidade de identificar potenciais problemas antes dos outros. 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. Rafael tem opiniões fortes e está comprometido a tomar decisões objetivas. Da mesma forma, não deixa que questões pessoais atrapalhem e nunca pede 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 tipo de personalidade são extensões de seus pontos fortes. Por exemplo, sua excessiva concentração e autoconfiança podem ter o efeito contrário. Se não gosta do modo como um grupo está cuidando de um projeto, Rafael não se importa em assumir a responsabilidade e concluí-lo sozinho. Apesar de obter os resultados que deseja, ele talvez ofenda os outros e coloque pressão desnecessária sobre si mesmo. Um de seus maiores desafios é sua incapacidade de comprometer suas metas pessoais para o bem de objetivos do grupo. De muitas maneiras, essa tendência o torna rígido ou inflexível. Por ficar tão absorto nas tarefas, também pode deixar de enxergar o quadro completo. Rafael julga os outros pela capacidade que têm de atingir resultados de acordo com seus padrões. Às vezes, pensa de modo radical. Quando vê resultados, ele atribui seu sucesso às suas habilidades inatas e pode criticar quem vê as coisas de forma diferente.

// ESTILO DE GESTÃO REQUERIDO

Rafael prefere trabalhos que envolvam o pensamento racional e lógico. É organizado, orientado a detalhes e comprometido com a realização de projetos de qualidade. Ele gosta de trabalhar com outros, mas assume a responsabilidade por seus objetivos pessoais. Um bom gerente vai ajudá-lo a alinhar seus objetivos pessoais com os objetivos de sua equipe e organização. Ele é extremamente estratégico e consegue resolver problemas de forma eficaz. 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. Trabalhos que seguem uma sequência lógica, por exemplo, são confortáveis para ele. Um gerente eficaz reconhecerá que ele dá grande importância à ética e lhe dará trabalhos que criam e mantêm princípios justos centrados na pessoa. O modo de pensar radical ou trabalhos que aderem aos seus valores são ideais para ele. Rafael 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

Rafael é bastante organizado e simpático por natureza. Embora não necessariamente busque funções de liderança, ele lidera pelo exemplo e não por exercer autoridade. A liderança não é a função mais confortável para ele, que é uma espécie de lobo solitário e fica impaciente quando os outros não aprovam sua ideia. Ele prefere avançar sozinho a gastar tempo motivando outros. Oportunidades de liderança aparecem em seu caminho por causa de sua competência comprovada, padrões elevados e ética de trabalho impressionante. Se ele está em uma posição de liderança em sua organização é resultado de seu esforço e dedicação, e não de seu desejo de poder. Rafael mantém padrões muito elevados para si mesmo e para os membros de sua equipe. Tem padrões elevados para sua equipe, mas geralmente está disposto a oferecer ajuda se um colega parece preso. Sob extrema pressão, esse desejo de ajudar é substituído por uma tendência a assumir o controle. 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

Suas conversas são bastante interativas. Rafael fala de maneira ativa e claramente se envolve com o assunto. Ele gosta de pessoas, mas não tem medo de intimidação e não se submete à vontade dos outros, especialmente quando seus valores ou ética são ameaçados. Visto que não é facilmente ameaçado por críticas, ele consegue participar em conversas sérias que podem ser desconfortáveis para outros tipos de personalidade. É lógico e organizado e seu estilo de comunicação segue essa mesma linha. Ele pensa com cuidado antes de falar e geralmente conhece bem seus ouvintes. Mesmo assim, enfrenta alguns desafios de comunicação. Por exemplo, pode ficar impaciente quando os outros não pensam tão rápido ou não se adaptam tão bem como ele. Isso pode levá-lo a ser seco com os outros, até mesmo grosso, o que pode cortar a comunicação. Por se concentrar em suas próprias motivações e objetivos, Rafael nem sempre está em sintonia com o modo de pensar e os sentimentos dos outros. Isso pode fazer outras pessoas se sentirem ignoradas.

// AMBIENTE DE TRABALHO

Gosta de ambiente profissional organizado, confortável e estruturado.

// DESEMPENHO DE TAREFAS

Desempenha bem suas tarefas com eficiência e praticidade. É determinado e rápido em suas decisões, mas também avalia os riscos e consequências. Sempre que começa uma tarefa a leva até o fim.

// ESTILO DE VENDAS

Como um vendedor, seus valores e comportamentos são os mesmos em todas as áreas da sua vida. Por um lado, Rafael é compreensivo com seus clientes e tem um desejo de compreender as suas necessidades. Sua natureza afetuosa significa que ele gosta de estabelecer uma conexão pessoal com seus clientes com base na confiança e sinceridade. Ele sente prazer em ajudar os outros e vê os seus clientes como uma extensão desta missão. Ao mesmo tempo, ele se concentra na essência. Ele não perde tempo com conversa fiada sem sentido, mas ele quer que seu cliente saiba que seu produto irá produzir resultados e ter um efeito direto sobre a sua organização. Quando Rafael vende o seu produto, ele traz a sua competência e compreensão do produto. Ele evita apelos emocionais e fica apenas com fatos práticos e concretos. Ele sabe que seu produto é o que seus clientes precisam então deixa os resultados falarem por si. Embora ele não esteja em ritmo lento, ele faz considerações cuidadosas na tomada de decisões e espera que seus clientes façam o mesmo. Ele é calmo e ouve com paciência e atenção às preocupações do seu cliente. Ele não vai pressionar os clientes e entende se eles estiverem relutantes em fazer grandes mudanças.

// FATORES MOTIVACIONAIS

Ao contrário de outros tipos de personalidade, toda a sua motivação é intrínseca e vem de dentro dele. Rafael não é bem-sucedido em agradar aos outros, mas sim em atingir suas próprias metas. Ele sente verdadeira satisfação de uma combinação entre apoiar as pessoas em sua vida e alcançar resultados. Ao trabalhar em um projeto é orientado a tarefas e motivado a prosseguir até concluí-lo e não desiste. Seu estilo de trabalho é perseverante, calmo e estável. Rafael trabalha nos fins de semana e à noite, se isso for preciso para atingir seu objetivo. Nas organizações que promovem com base nos resultados, ele progredirá rapidamente sem esforço. Embora tenha habilidades interpessoais para trabalhar bem em equipe, ele dá muita importância à autossuficiência e é motivado a alcançar metas de forma independente. Se seu projeto for ameaçado, ele lutará por ele sem desistir.

// VALORIZA OS OUTROS POR...

Eficiência, praticidade, objetividade.

// NECESSIDADES BÁSICAS

Domínio da situação, segurança, apoio.

// FATORES DE AFASTAMENTO

Falta de domínio da situação, falta de apoio e objetividade. Desprestígio e insegurança.

// FORMA COMO BUSCA RESULTADOS

Analisa e logo já sabe o que fazer para alcançar os resultados desejados. Motiva sua equipe para juntamente com ele conquistá-los. Segue rigorosamente o prazo de entrega.

// ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

Rafael é extremamente organizado e detalhista. Em casa e no trabalho, acredita fortemente que há um lugar para tudo e que tudo deve estar em seu lugar. Ele pensa de modo estratégico e emprega estratégia para planejar tudo, desde seu dia de trabalho até suas férias. Não toma medidas sem sentido e não desperdiça tempo. Depois de marcar um compromisso, ele prossegue até o fim, não importa que circunstâncias inesperadas possa enfrentar. Além disso, prefere manter uma rotina sempre que possível. Rafael tem uma maneira muito peculiar de fazer tudo em sua vida. Grande parte da sua organização e planejamento vem de suas crenças arraigadas. Ele tem um forte conjunto de padrões e trabalha em harmonia com eles. Trabalhar de forma rápida e respeitar prazos é extremamente importante para ele. Visto que é tão motivado a ser bem-sucedido, ele pode concluir o trabalho rapidamente, sem gastar tempo refinando.

// REAÇÃO SOB PRESSÃO

Fica impaciente, demonstra sua insatisfação, mas com eficiência realiza seu trabalho.

// RELAÇÃO COM MUDANÇAS

Aceita mudanças como um desafio, mas não gosta daquelas que geram desconforto, por isso tende a ponderá-las. Pode às vezes usar sua autoridade para evitar mudanças súbitas.

// RELACIONAMENTOS

Em geral, Rafael prefere um grupo pequeno de amigos próximos e familiares a uma vida social agitada. Gosta das pessoas presentes em sua vida e é extremamente leal em todos os relacionamentos interpessoais. Ele mostra empatia e gosta de se colocar à disposição quando um amigo ou parente está enfrentando uma crise. Por causa de sua lealdade, ele tende a manter contato com as pessoas que conheceu ao longo de sua vida pessoal e carreira. Usa isso a seu favor quando uma situação pode se beneficiar de networking. Em alguns casos, Rafael pode julgar ou criticar fortemente aqueles que não fazem as coisas do seu jeito. Se encontra uma falha em uma ideia, ou mesmo em uma pessoa, ele diz. É extremamente confiante e outros podem vê-lo como arrogante. Embora goste de pessoas, seu forte senso de autoconfiança pode fazê-lo parecer um solitário. Ele sabe que consegue atingir suas metas sozinho e às vezes não tira tempo para tentar convencer outros de suas ideias.

// RELACIONANDO-SE COM OS OUTROS

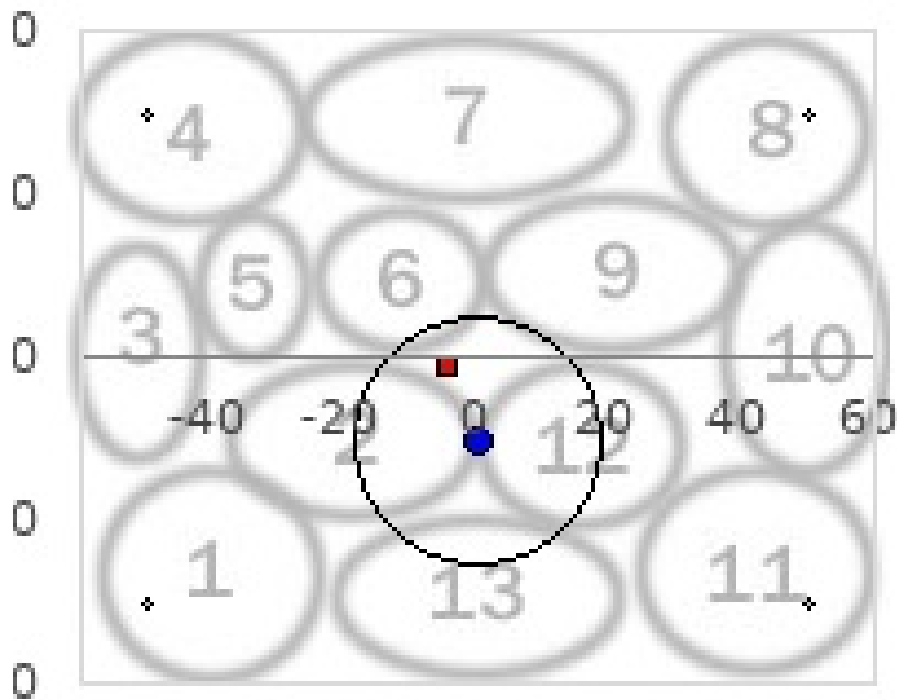
Em ambientes formais, pode apresentar controle e desconfiança, já em ambientes familiares, quando se sente à vontade, demonstra uma característica aberta, cordial e amigável.

// TOMANDO DECISÕES

Rafael toma excelentes decisões porque usa critérios objetivos ao fazer isso. Seu foco principal ao tomar decisões é se a opção escolhida vai lhe dar resultados rápidos e satisfatórios ou não. Embora goste de assumir o controle, ele raramente toma uma decisão sem pensar com cuidado. Sua natureza lógica e organizada está na vanguarda de decisões importantes. Embora se preocupe com as necessidades dos outros, ele nunca deixa que sentimentos influenciem uma decisão importante. Ele é imparcial com os outros e faz boas escolhas sem ser influenciado pelas condições emocionais dos outros. Infelizmente, isso pode ferir os sentimentos de pessoas que acham que seu modo de tomar decisões é frio e impessoal. Depois de tomar uma decisão, Rafael se apegando firmemente a ela. Por causa disso, outros podem vê-lo como inflexível ou rígido. Independentemente do resultado, ele sempre assume a responsabilidade por suas ações e decisões, pois considera isso extremamente importante.

ÁREA DE TALENTO

- | | | | | | |
|--|---|---|--|----|--|
| 1 |  COMANDANTE | 5 |  VENDEDOR | 9 |  PROFESSORAL |
| 2 |  COMPETIDOR | 6 |  DIPLOMATA | 10 |  TÉCNICO |
| 3 |  ADMINISTRADOR | 7 |  ACONSELHADOR | 11 |  ESPECIALISTA |
| 4 |  MOTIVADOR | 8 |  ATENDENTE | 12 |  ESTRATEGISTA |
| <p>LEGENDAS Melhor área de atuação Exigência do meio</p> | | | | | |
| | | | | 13 |  CONTROLADOR |



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 resolvidores 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 eletricitas 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



TOLERÂNCIA



CAPACIDADE DE OUVIR



PERFIL TÉCNICO



RIGOROSIDADE



AUTOMOTIVAÇÃO



DOMINÂNCIA



SOCIABILIDADE



PLANEJAMENTO



CONCENTRAÇÃO



ORGANIZAÇÃO



ORIENTADO POR RESULTADO



PROATIVIDADE



EXTROVERSÃO



ORIENTADO POR RELACIONAMENTO



EMPATIA



CONDESCENDÊNCIA



DETALHISMO



MULTITAREFAS



DINAMISMO



RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

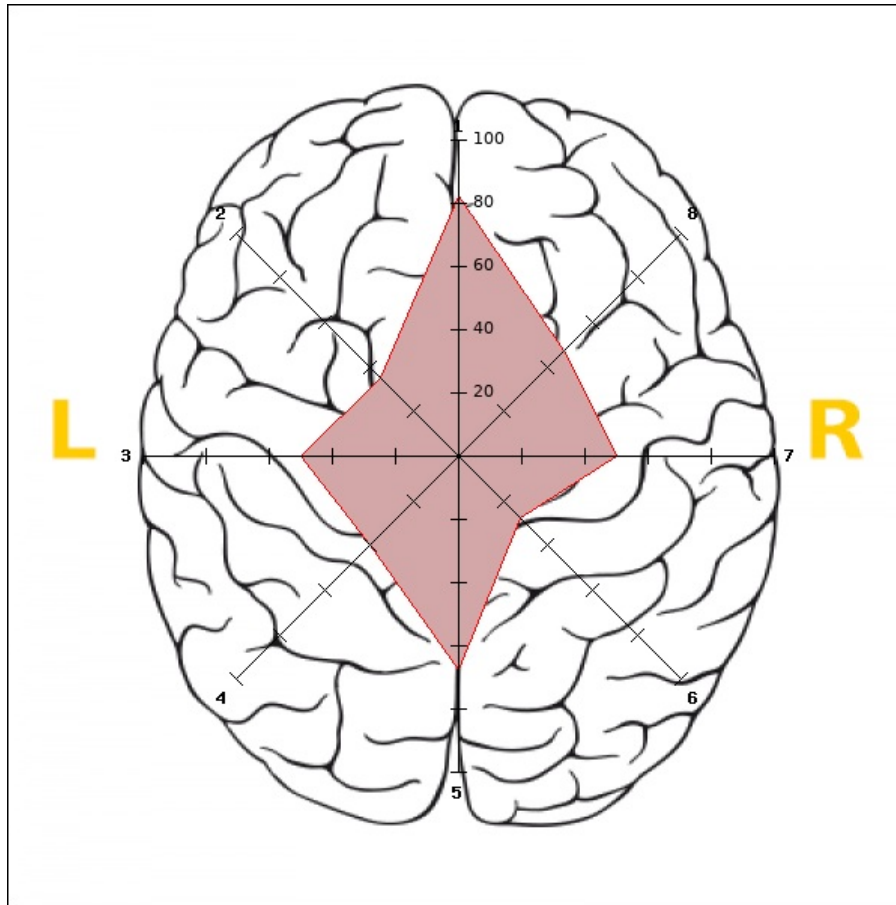
COMPETÊNCIAS



DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS

- 1) **TOLERÂNCIA:** Capacidade de tolerar diferentes maneiras de pensar, agir e sentir, mesmo sendo opostas às adotadas por si mesmo.
- 2) **PLANEJAMENTO:** Capacidade de planejar as ações, processos e atividades.
- 3) **EMPATIA:** Capacidade de compreender o sentimento ou reação da outra pessoa imaginando-se nas mesmas circunstâncias.
- 4) **CAPACIDADE DE OUVIR:** Capacidade de escuta ativa, habilidade de ouvir com atenção.
- 5) **CONCENTRAÇÃO:** Nível de capacidade/necessidade de concentração para execução de um trabalho que exige atenção e constância. Essa competência mensura não só a capacidade de concentração da pessoa como também sua necessidade de estar em um ambiente adequado para tal atividade.
- 6) **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.
- 7) **PERFIL TÉCNICO:** Aptidão para habilidades técnicas. Indica a capacidade de a pessoa se "tecnificar", dar ou proporcionar recursos técnicos a uma atividade para otimizá-la.
- 8) **ORGANIZAÇÃO:** É a capacidade de um indivíduo de organizar suas ideias de maneira clara e bem definida. Essa competência resvala no ambiente físico também como a capacidade de manter o ambiente limpo e arrumado.
- 9) **DETALHISMO:** Capacidade de exposição minuciosa de fatos, planos ou projetos, com atenção a detalhes.
- 10) **RIGOROSIDADE:** Competência de uma pessoa exata, precisa, exigente e de raciocínio rigoroso.
- 11) **ORIENTADO POR RESULTADO:** É a competência que identifica o quanto a pessoa se desenvolve pelo trabalho e pela ação, investindo mais tempo na execução das tarefas.
- 12) **MULTITAREFAS:** Capacidade de executar várias tarefas ao mesmo tempo.
- 13) **AUTOMOTIVAÇÃO:** Indica o nível da capacidade de a pessoa se auto-motivar, a capacidade de motivar-se ao entusiasmo.
- 14) **PROATIVIDADE:** Indica a capacidade de agir antecipadamente, resolvendo situações e problemas futuros sem que seja obrigatoriamente requerido.
- 15) **DINAMISMO:** Particularidade e característica de quem demonstra energia, movimento e vitalidade, lida bem com mudanças e ambientes dinâmicos.
- 16) **DOMINÂNCIA:** Competência de quem exerce uma postura dominante, firme. Normalmente toma decisões rápidas por ser menos avesso a risco e assume uma postura de comando.
- 17) **EXTROVERSÃO:** Característica de quem é extrovertido, expansivo, comunicativo e sociável. Uma pessoa extrovertida tem facilidade em se sociabilizar.
- 18) **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade de estabelecer conexões ou vínculos com outras pessoas dentro de um determinado contexto.
- 19) **SOCIABILIDADE:** Indica a necessidade e a tendência à busca por relacionamento social com as outras pessoas, de forma expansiva e extrovertida.
- 20) **ORIENTADO POR RELACIONAMENTO:** O nível de foco da pessoa em relacionamentos. Esta competência indica o quanto a pessoa se desenvolve por relacionamentos e os prioriza em suas tarefas.

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 cérebro, entendendo que:

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

