



RELATÓRIO COMPORTAMENTAL

VICTOR PAULO AMARAL DE SOUSA

Email: amaralvp@gmail.com

Perfil: CE

Data: 31/03/2017

ENTENDA OS ÍNDICES

EN

Normal Alta
44.83

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
12.5

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 Alto
0.43

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

Baixo
0.49

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
5.72

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
10.56

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
6'33"

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
10.66

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

Baixa
42.58

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.

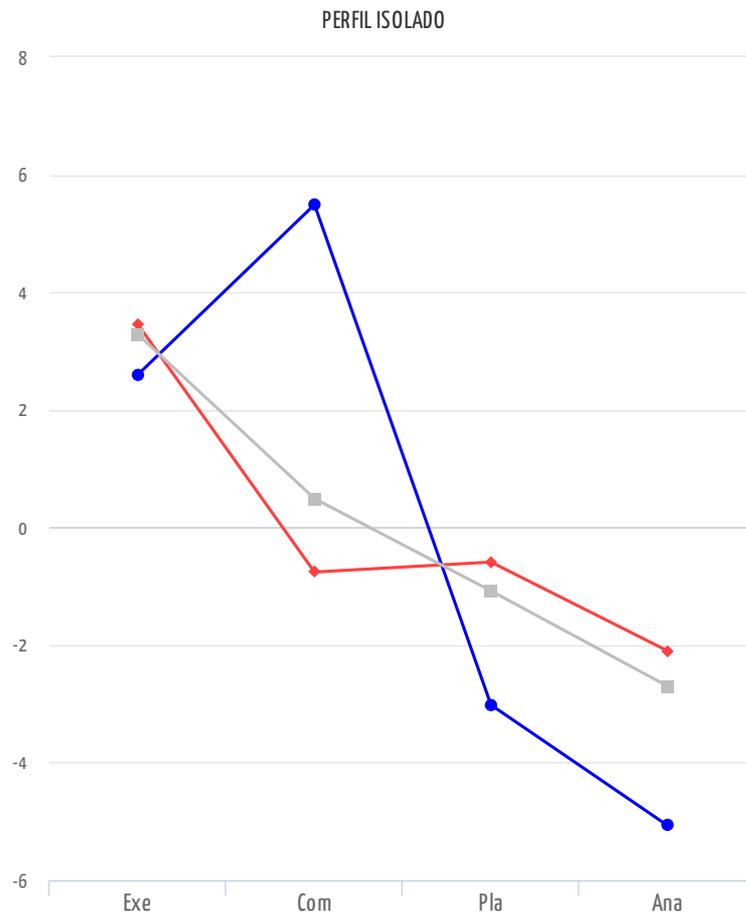
INC

Normal Alta
61.45

Incitabilidade

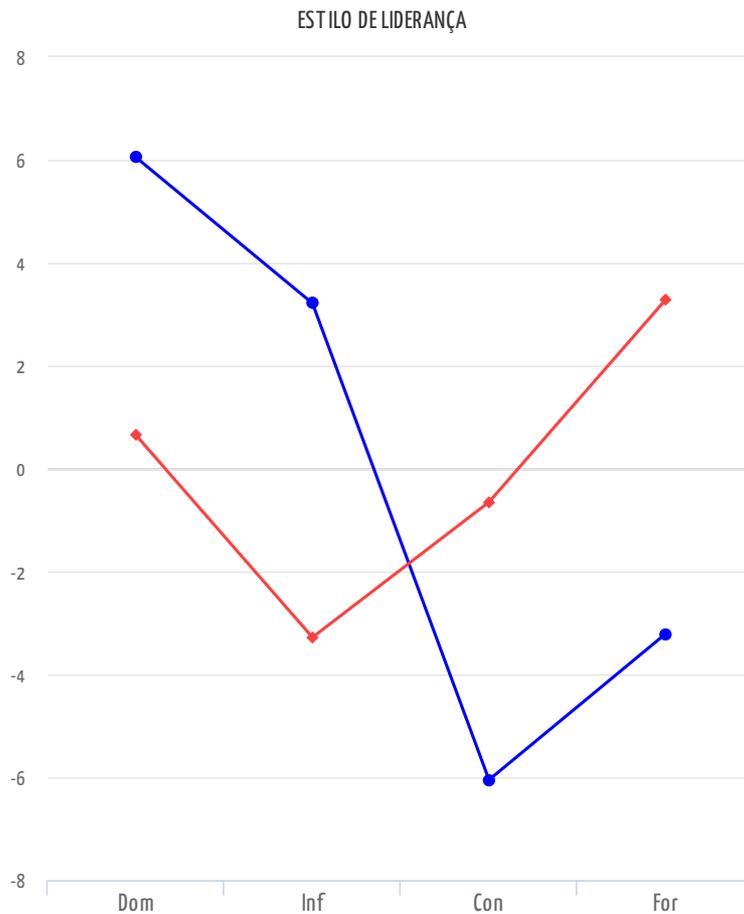
É o potencial de reação a estímulos. É o quanto a pessoa incendeia com uma nova idéia ou desafio.

GRÁFICOS



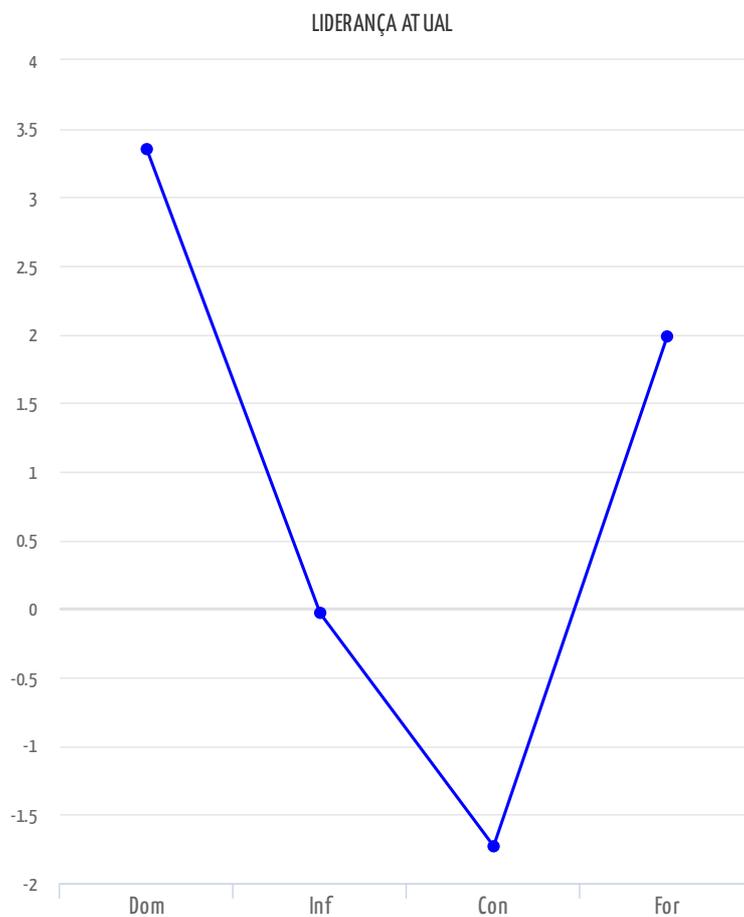
Este gráfico mostra o perfil interno e a cobrança do meio externo. O primeiro ponto de cada linha é o perfil Executor, o segundo ponto de cada linha é o Comunicador, terceiro Planejador e quarto Analista. A linha azul indica o perfil interno, como a pessoa realmente é, em sua natureza, e como age em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

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

		Perfil +	Perfil -	Geral	Gráfico do Perfil Geral	
Executor	D	68.2 %	23.3 %	27.6 %		(A)
Comunicador	I	75.58 %	13.76 %	30.49 %		(A)
Planejador	S	60.95 %	0.0 %	21.98 %		(B)
Analista	C	50.47 %	7.58 %	19.93 %		(B)

Victor é pró-ativo, direto e dinâmico. Capaz de demonstrar uma sociabilidade é bastante atraente, dependendo do que a situação exigir. É um excelente comunicador, entusiasma as pessoas com suas ideias e projetos. Gosta de sentir que os outros gostam dele e que é respeitado.

// SUB-CARACTERÍSTICAS

As sub-características deste tipo são: Automotivação, Independência, Entusiasmo e Autoconfiança.

// HABILIDADES COMUNS

Como líder nato, Victor inspira os outros. Ele tem objetivos claros em mente para cada projeto que executa. Por mais que valorize a independência, ele reconhece os benefícios da colaboração. Status é algo importante para ele. Em sua carreira, trabalha duro e define metas, muitas vezes baseadas em progredir na empresa ou se tornar uma pessoa mais importante em sua organização. Ele quer coisas maiores e melhores em todas as áreas de sua vida. Consegue facilmente se concentrar nas alegrias do sucesso e ignora as consequências de uma possível falha. Visto que não dá tanta importância à aceitação e à aprovação, ele às vezes se comporta ou reage sem pensar nas consequências sociais. Seu lema é: “os fins justificam os meios”. Ele usa essa atitude para justificar quaisquer erros que cometa. Não é restrito por limitações, mas ao contrário se ajusta ou contorna as regras. Victor entende a necessidade de haver regras e regulamentos, mas tende a vê-los como guias ou sugestões de comportamento, e não como ordens. Visto que não joga seguindo as regras, ele não é limitado pela conformidade. Essa capacidade de pensar diferente é um acréscimo importante para sua organização. Ainda assim, ele tem seu próprio senso de certo e errado e se apegua firmemente aos seus princípios. É improvável que alguém consiga convencê-lo a contrariar suas crenças.

// HABILIDADES BÁSICAS

Tem senso de urgência quando o assunto o permite alcançar sucesso e reconhecimento. Tem uma forma de agir impulsionadora, motivadora e de muita energia. Pode ser considerado ideal para área comercial ou gerência. Tem capacidade de pensar e reagir com presteza e de se adaptar a situações desafiadoras e usar sua assertividade e persuasão para motivar os outros a aceitar suas propostas.

// VANTAGENS

Há muitas vantagens em seu perfil de personalidade. Por exemplo, Victor é bastante querido e admirado por outros. Inspira outros a fazer o melhor trabalho que podem. Ele tem uma natureza enérgica e é capaz de viver e trabalhar no presente, mesmo quando está concentrado em objetivos futuros. Observar e lembrar-se de detalhes é algo fácil para ele, mesmo quando está concentrado no quadro completo. Victor é orientado a tarefas e consegue reconhecer problemas potenciais com facilidade. Sua atração por riscos e aventuras o leva a experimentar coisas novas e a ser bem-sucedido.

// DESVANTAGENS

Victor dá mais importância ao status do que à maioria das coisas. É confiante e capaz. Ele se considera merecedor de sucesso e reconhecimento. Para algumas pessoas com seu tipo de personalidade, o desejo constante de se sair cada vez melhor pode levar a uma insegurança secreta. Seu maior medo é perder seu status ou parecer fraco para os outros. Uma tendência a ser manipulador ou verbalmente agressivo muitas vezes se manifesta a partir de um desejo de manter poder, força e status. Nos relacionamentos interpessoais, ele, muitas vezes, não tira tempo para entender os sentimentos dos outros. Além disso, sua natureza orientada a tarefas o impede de expressar seus próprios sentimentos. Isso ocorre porque ele, muitas vezes, se concentra em se divertir e agradar os outros. Cuidado para não manipular os outros ou se aproveitar de suas fraquezas. As pessoas querem agradá-lo e ele pode usar alguém mesmo sem perceber. Seu gosto pela aventura e por correr riscos muitas vezes afeta sua capacidade de estabelecer compromissos ou planos de longo prazo. Isso também acontece por ficar entediado facilmente. Quando perde o interesse em um projeto, Victor o abandona e começa outro. Sua espontaneidade funciona muito bem para ele, mas outros podem não gostar quando muda os planos sem aviso prévio. As pessoas também podem ficar irritadas ou magoadas quando não honra compromissos.

// ESTILO DE GESTÃO REQUERIDO

Visto que Victor é orientado à ação e competitivo, seu gerente deve estar disposto a lhe dar tarefas concretas com aplicação prática. Ele também gosta de opiniões positivas e resultados imediatos. Também deve haver espaço para flexibilidade. Ele costuma fazer seu melhor à medida que vai fazendo as coisas. Uma gestão que exija rigorosos registros em papel pode ser difícil para ele. Ele faz um ótimo trabalho lançando ideias, mas sua tendência a desperceber detalhes pode criar obstáculos para seus projetos. A colaboração pode realmente ajudá-lo a fazer seu melhor. Por exemplo, trabalhar em uma equipe com uma pessoa que gosta de pesquisar pode ajudá-lo a encontrar apoio para suas grandes ideias. Da mesma forma, um colega de equipe que tenha um estilo sistemático e lógico de trabalhar pode ajudá-lo a cumprir prazos e manter seu projeto dentro do cronograma. Um bom gerente que entenda sua personalidade garantirá que Victor faça parte de uma equipe variada, em que suas habilidades possam ser mais bem aproveitadas.

// ESTILO DE LIDERANÇA

Victor é um líder nato. Tem força para cultivar relacionamentos e dar início a mudanças em sua organização. Visto dar muita importância a progredir na empresa, ele tende a olhar para cima ao tomar decisões. Isso geralmente significa que não conhece, ou até mesmo ignora, as necessidades das pessoas abaixo dele. Não hesita em disciplinar seus empregados ou substituir os julgamentos e decisões de seus colegas se acha que tem uma maneira melhor de atingir um objetivo. Visto ser capaz de compreender facilmente como as pessoas são motivadas, ele consegue reunir pessoas para atingir seus objetivos. Embora prefira fazer as coisas por meio da colaboração e cooperação, ele não tem medo de usar intimidações ou até mesmo ameaças se acha que isso trará resultados. Mantém um estilo de liderança flexível por causa de sua forte capacidade de “ler” as pessoas. Em qualquer situação, ele sabe exatamente o que é necessário para motivar os membros de sua equipe. Para alguns funcionários, talvez seja preciso usar pressão ou até mesmo intimidação. Para outros, uma promessa de aumento, promoção ou férias adicionais é algo motivador. Victor vê o quadro completo e prefere deixar que os outros cuidem dos detalhes. Embora essa mentalidade o mantenha concentrado no sucesso, ele muitas vezes ignora os refinamentos necessários para alcançar um objetivo. Vê as coisas em sua mente e tem uma visão clara. Visto que os outros não podem visualizar as ideias que estão em sua mente, ele pode não ter o apoio que precisa para atingir objetivos. Em alguns casos, seu ímpeto para avançar pode deixar os funcionários se sentindo ignorados ou sem apoio.

// ESTILO DE COMUNICAÇÃO

Victor tem fortes habilidades verbais, o que o torna um grande comunicador. É cativante e fala com clareza. As pessoas querem ouvi-lo e entender o que tem a dizer. Visto que não é facilmente ameaçado por críticas, ele consegue participar em conversas sérias que podem ser desconfortáveis para outros tipos de personalidade. Mesmo assim, enfrenta alguns desafios de comunicação. Victor considera a agressão verbal aceitável e acha que a “conversa dura” faz parte do negócio. Se outras pessoas se ofendem com suas palavras ríspidas, ele pode vê-las como fracas. Ele é direto ao ponto e seco, e isso pode afastar outras pessoas.

// AMBIENTE DE TRABALHO

Prefere ambientes dinâmicos, com muitas pessoas dinâmicas e extrovertidas. Não se importa com um pouco de desorganização, desde que tudo seja prático e esteja à mão.

// DESEMPENHO DE TAREFAS

Entusiasma-se e leva seu entusiasmo para a equipe. Não se preocupa muito com o prazo, mas procura realizar suas tarefas no tempo previsto. Possui determinação e rapidez de raciocínio.

// ESTILO DE VENDAS

Como um vendedor, seus valores são os mesmos em todas as áreas da sua vida. Por um lado, a sua natureza extrovertida e calorosa significa que Victor gosta de estabelecer uma conexão pessoal com seus clientes. Ele mostra a seus clientes que ele entende suas necessidades e está focado em seu melhor interesse, não em coisas menos importantes. Ele faz isso ao mostrar empatia genuína pelos seus problemas, ouvindo atentamente e abordando suas preocupações. Ele tem conversas normais e pessoais, muitas vezes sem relação com seu produto, a fim de forjar essas relações. Por exemplo, Victor faz perguntas sobre suas vidas e deixa eles falarem. Ele sabe que ao não falar só de negócios, ele está permitindo que eles possam vê-lo como uma pessoa e não apenas uma relação de negócio. Ele acredita que conhecer seus clientes é a chave para um relacionamento de negócios bem sucedido. Embora alguns clientes possam preferir ir direto ao ponto, ele sempre faz um grande trabalho e cria uma atmosfera amigável.

// FATORES MOTIVACIONAIS

Victor é motivado pelo controle de seu ambiente. Faz seu melhor e gosta de ser o melhor em tudo. Ele é especialmente motivado quando uma tarefa parece impossível ou tem poucas chances de ser realizada. Esses desafios o inspiram a provar a si mesmo e ao mundo que ele pode realizar tarefas impossíveis. Ele não tem medo de correr riscos. Sua grande energia e desejo de emoção o motiva a experimentar coisas que podem assustar os outros. Fazer algo que intimida os outros é motivador. Considera o poder extremamente importante. Victor é motivado a trabalhar em busca de poder e reconhecimento. Por exemplo, é improvável que trabalhe em um projeto que não lhe interessa, a menos que isso resulte em uma promoção.

// VALORIZA OS OUTROS POR...

Eficiência, entusiasmo e dinamismo.

// NECESSIDADES BÁSICAS

Autonomia, prestígio, segurança e associação.

// FATORES DE AFASTAMENTO

Rotina, desprestígio, insegurança e ineficiência.

// FORMA COMO BUSCA RESULTADOS

Exige de sua equipe eficiência e a motiva para isso. Alcança os resultados esperados, usando muitas vezes de seu jeito independente de ser para obtê-los.

// ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

Victor sempre tem um plano, mas é mais provável que ele esteja em sua mente do que no papel. Ele é muito bom em definir metas, mas muitas vezes ignora detalhes. Tem pensamentos bastante organizados, mas pode não ser tão organizado em aspectos mais concretos. Visto que fica empolgado com os projetos, ele costuma começar um projeto e depois o abandona. Por causa dessa tendência, muitas vezes não assume compromissos de longo prazo, tanto no trabalho como em sua vida pessoal. Victor sabe que está sempre progredindo, então por que se comprometer a um lugar, pessoa ou ideias que podem não interessá-lo no futuro?

// REAÇÃO SOB PRESSÃO

Não se intimida, cumpre seus objetivos com muita energia. Pensa com rapidez e eficiência.

// RELAÇÃO COM MUDANÇAS

Não se intimida com elas, realiza normalmente seu trabalho, pois gosta de novidade e encara desafios.

// RELACIONAMENTOS

Socialmente, Victor sempre foi popular e parte da “turma”. As pessoas gostam dele e querem estar perto dele. Ele é uma pessoa do povo e prefere trabalhar com outros. Muitas vezes, julga as pessoas com base no status social e no caráter. Ele gosta de reuniões sociais no trabalho e em sua vida pessoal. Nunca perde uma festa de Natal do escritório. Considera os eventos sociais perfeitos para fazer networking, estabelecer conexões e construir alianças. Mesmo que faça conexões com uma variedade de pessoas, ele muitas vezes é visto como distante. Tem uma habilidade natural de encantar e persuadir os outros. Consegue “ler” as pessoas como se fossem livros e sabe instintivamente o que precisa fazer ou dizer para conseguir o que deseja. Na maioria das vezes, isso é bom, mas Victor não hesita em manipular ativamente as pessoas para fazer as coisas do seu jeito. Por ser franco e direto, ele pode acidentalmente ferir os sentimentos de alguém em sua vida. Na verdade, pode ficar agressivo, mesmo verbalmente abusivo, quando está com raiva. A menos que o status social esteja envolvido, ele não se importa se vai ofender alguém.

// RELACIONANDO-SE COM OS OUTROS

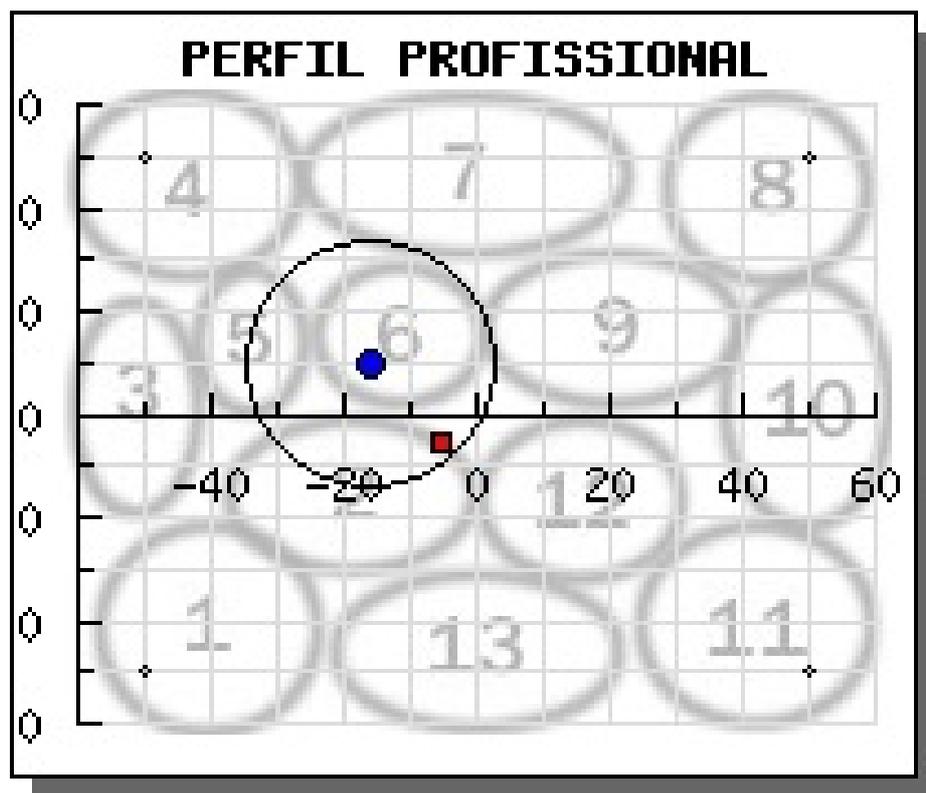
Tem grande sociabilidade e é bastante persuasivo. É carismático, mas pode agir algumas vezes de forma exigente e exagerada especialmente quando sob pressão. Por não ter medo de confrontações, trata assuntos diretamente e não se sente intimidado por uma abordagem firme.

// TOMANDO DECISÕES

Por não se preocupar com a aprovação dos outros, Victor pode rapidamente tomar decisões difíceis que não envolvem emoção. Sua personalidade forte o leva a rejeitar conselhos ao tomar decisões. Ainda assim, ele dá muita importância ao status social e levará as opiniões dos outros em consideração se achar que isso beneficiará sua posição social. Ele costuma saber exatamente o que quer e como obtê-lo.

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



AGRESSIVIDADE



DESENV. DOS RELACIONAMENTOS



FACILIDADE DE MUDANÇAS



EXTROVERSÃO



DOMINÂNCIA



DESENV. NO TRABALHO



FORMALIDADE



CONDESCENDÊNCIA



CONCENTRAÇÃO



PERFIL TÉCNICO



EXATIDÃO



DETAHISMO



PERFIL ARTÍSTICO



PACIÊNCIA



EMPATIA



SOCIABILIDADE



ENTUSIASMO



CAPACIDADE DE SONHAR



AUTOMOTIVAÇÃO

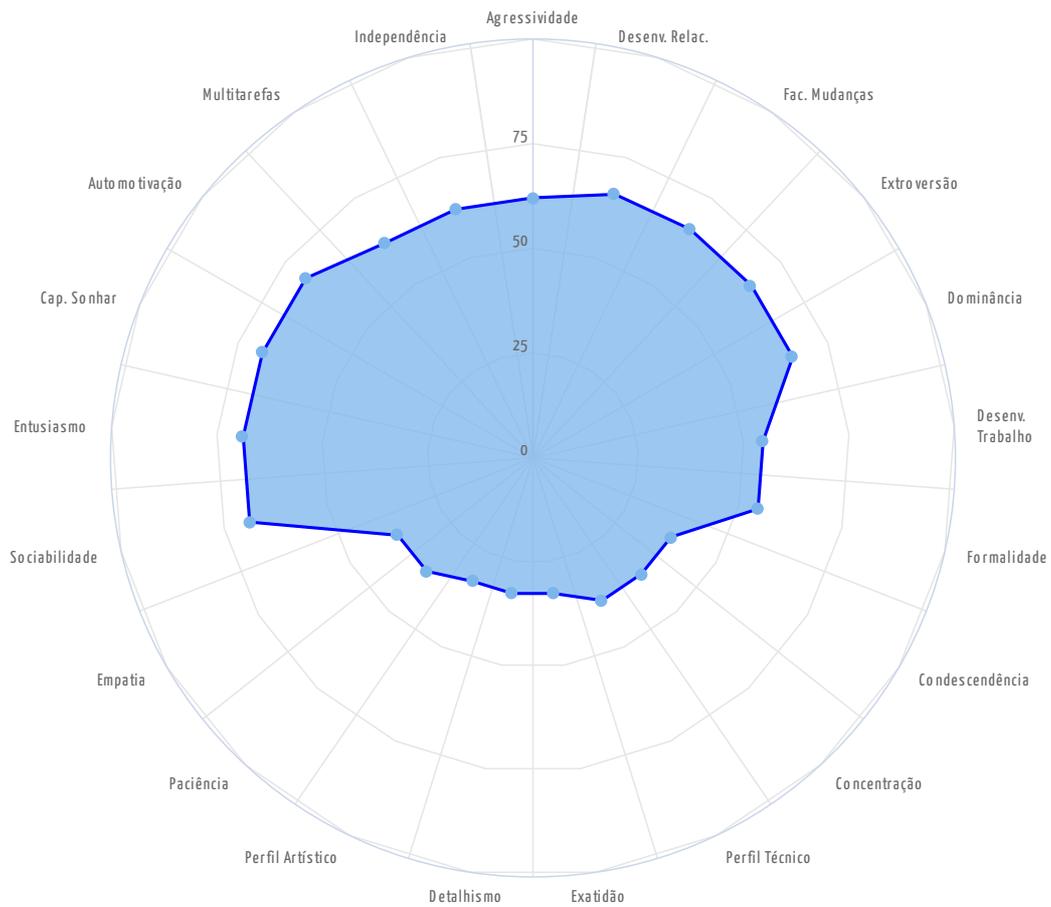


MULTITAREFAS



INDEPENDÊNCIA

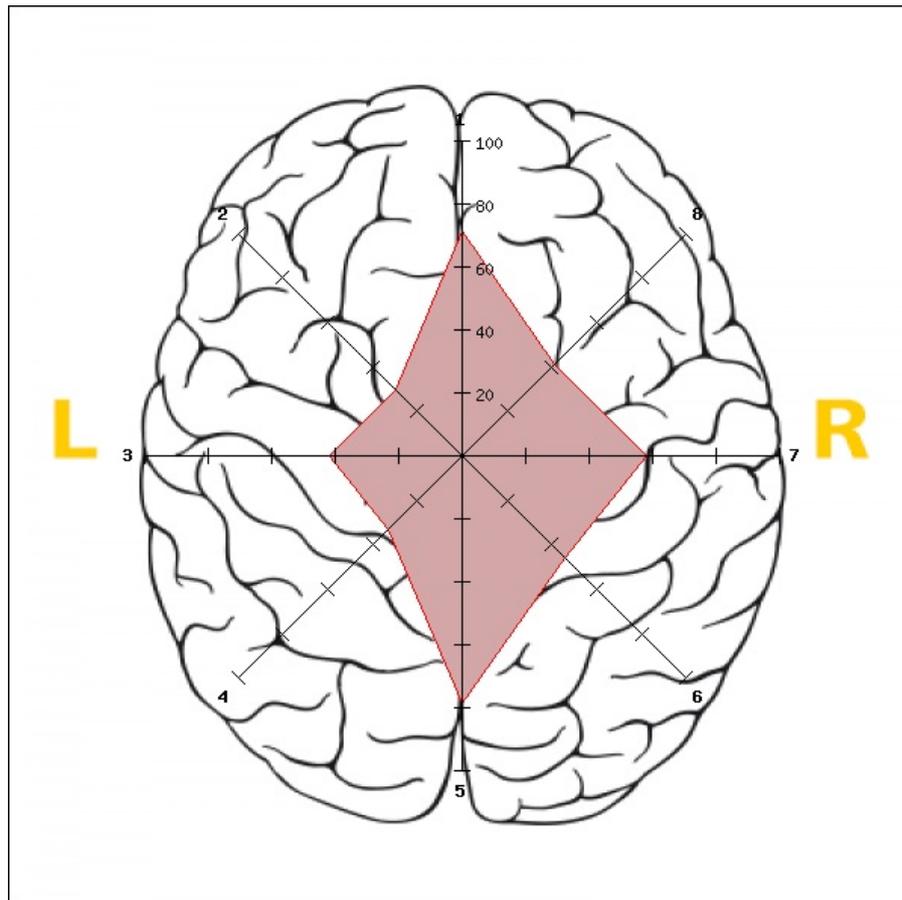
COMPETÊNCIAS



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 capacidade 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 atividade 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 Artístico indica a propensão à criação artística plástica, literária, musical, visual, e outras principalmente as ligadas ao abstrato.
- 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 indica 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 cérebro, entendendo que:

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

