

COACHING ASSESSMENT



AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL



Índice

1. Sobre o Sistema Coaching Assessment.....	89
1.2. O que um Analista Comportamental não deve fazer.....	93
2. Os Quatro Perfis.....	94
2.1. Comunicador.....	96
2.2. Executor.....	101
2.3. Planejador.....	106
2.4. Analista.....	110
3. Ambiente Web.....	117
4. Relatório Coaching Assessment.....	137
4.1. Energia.....	137
4.2. IEM – Índice de Exigência do Meio Externo.....	140
4.3. IA - Sub / Sobre Aproveitamento.....	142
4.4. Moral.....	143
4.5. I-P – Índice de Positividade.....	144
4.6. Amplitude.....	146
4.7. TR – Tempo de Resposta.....	148
4.8. IF – Índice de Flexibilidade.....	149
5. Validação.....	151
6. Perfil Profissional.....	155
6.1. Gráfico de Perfis Isolados (Gráfico 1).....	159
6.2. Gráfico Estilo de Liderança (Gráfico 2).....	165
6.3. Gráfico Estilo de Liderança Atual (Gráfico 3).....	168
6.4. Gráfico Perfil Profissional (Gráfico 4).....	169
6.5. Gráfico de Análises das Competências (Gráfico 5)	175
6.6. Descrição de Perfil.....	178
6.7. Tomada de Decisão.....	178
6.8 Quanto à Velocidade.....	180
7. Dicas para a Entrevista.....	181
8. Modelo de Relatório Extendido.....	183
Programa de Exercícios Coaching Assessment.....	193
Programa de Exercícios - 01	193
Programa de Exercícios - 02	196
Programa de Exercícios - 03	198
Mensagem Final	202

1. Sobre o Sistema Coaching Assessment

O Coaching Assessment um moderno Sistema de Identificação de Perfil Profissional/Comportamental, destinado a gestão de pessoas, recrutamento e seleção de candidatos, remanejamento, construção de equipes, gestão motivacional e gerenciamento de pessoas baseado na metodologia DISC, desenvolvida no início dos anos 20 pelo psicólogo americano Willian Moulton Marston.

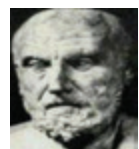
Linha do Tempo

Desde a antiguidade, o homem busca compreender melhor o comportamento humano. Essas formas são das mais variadas, vem através de reflexões, observações e pesquisas.



Os gregos atribuíam aos quatro elementos básicos da natureza (fogo, água, terra e ar), a influência básica no comportamento das pessoas.

A observação dessa natureza humana em quatro formas retrocede mais ainda no tempo aos escritos judaico-cristãos. Já em 590 a.C., o profeta Ezequiel via a humanidade corporificada em "quatro criaturas viventes" cada uma com "quatro faces" - a de um leão, de um boi, de um homem e de uma águia - uma visão repetida por volta de 96 d.C. na Revelação de São João. Também a Igreja escolheu ter quatro Evangelhos no Novo Testamento, escritos por homens de quatro temperamentos diferentes: o espontâneo Marcos, o histórico Mateus, o espiritual João e o erudito Lucas. Irenaeus, bispo de Lyon, explicou (em 185 d.C.) porque quatro evangelhos eram necessários: "As criaturas viventes são quadriforme", e, portanto, "o Evangelho também é quadriforme".



Hipócrates frequentemente chamado de o pai da medicina Ocidental, por volta de 370 a.C e enriquecida pelo médico romano Galeno por volta de 190 d.C.

Hipócrates 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, somos "sombrios" de temperamento; se a nossa bile amarela, somos "entusiásticos" de temperamento; e se 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.

Referências aos quatro humores aparecem na poesia de Chaucer, nos ensaios de Montaigne, nos escritos científicos de Bacon e William Harvey e através de toda a obra de William Shakespeare. Paracelsus, um médico vienense do século 16, criou a sua própria mitologia do temperamento, caracterizando as pessoas com quatro espíritos totêmicos: as mutáveis "Salamandras", os industriosos "Gnomos", as inspiradoras "Ninfas", e os curiosos "Silfos".



Durante décadas esta premissa foi utilizada e desenvolvida, quando já na idade moderna, foi estudada por **Carl Gustav Jung**, médico e psiquiatra suíço, os traços de personalidade, mencionando a classificação dos indivíduos nos tipos: Produtor, Sensitivo, Intuitivo e Analítico, finalmente trazida para o ambiente empresarial através de linguagens e traduções para esta finalidade.



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.

Amplamente utilizada em todo o mundo, a metodologia foi implementada em um dos raros sistemas produzidos inteiramente no Brasil, com termos e tradução específicos para este país.

Gregos	Hipócrates	Carl Jung	Marston	
FOGO	COLÉRICO	PRODUTOR	DOMINÂNCIA	EXECUTOR
ÁGUA	SANGUÍNEO	INTUITIVO	INFLUÊNCIA	COMUNICADOR
TERRA	FLEUMÁTICO	SENSITIVO	ESTABILIDADE	PLANEJADOR
AR	MELANCÓLICO	ANALÍTICO	CONFORMIDADE	ANALISTA

Coaching Assessment – Uma nova ferramenta para Mapeamento de Perfil Comportamental

O Coaching Assessment foi desenvolvido com amplos estudos e pesquisas para ser utilizado como ferramenta de apoio em Gestão de Recursos Humanos, buscando maximizar o potencial individual através da satisfação e adequação ao cargo.

O sistema pode ser usado e aplicado com eficácia e facilidade em diversas empresas e tem alcançado resultados tanto no meio empresarial quanto em práticas clínicas.

Sabemos que o Sucesso de uma empresa, bem como o Sucesso de uma Equipe, depende do desenvolvimento, retenção e engajamento de talentos.

O tempo médio de resposta do Formulário é aproximadamente 7 minutos e pode ser preenchido Online ou em Papel e, passando para o computador, o Profiler processa instantaneamente o resultado, fornecendo na hora mais de 50 informações importantes e diferentes sobre a pessoa: sua forma de trabalho, fatores motivacionais, nível de adequação ao cargo, de estresse, perfil profissional, potencial de trabalho e muito mais!

As principais vantagens são:

- É uma ferramenta totalmente nacional, ou seja, está fundamentada em estudos comportamentais que apresentam características da cultura brasileira.
- É uma ferramenta de baixo custo, muito rápida e de fácil utilização.
- Fornece inúmeras informações sobre o perfil comportamental do Profissional como: melhor área de atuação, forma de atuação, influência no ambiente de trabalho, forma de tomada de decisão, perfil predominante, adequação atual à função exercida e muito mais.
- É um método testado e aprovado pela UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais, Fumsoft e Finep. Esse método é usado há vários anos, inclusive por grandes companhias multinacionais.
- Economiza tempo e dinheiro na seleção de candidatos, podendo perceber rapidamente a adequação do candidato ao cargo.
- Aumenta a satisfação da equipe no remanejamento à funções onde possa ser explorado seu maior potencial.

O Coaching Assessment pode ser usado no autoconhecimento, contratação, remanejamento, treinamento e desenvolvimento, PDI e em outros casos para o melhor proveito dos potenciais pessoais na alocação e melhores formas de se trabalhar.

- Recrutamento: encontre a pessoa certa para a função certa e economize tempo e dinheiro para exercer outras funções de seu RH. Tenha Resultados mais assertivos.
- Compreensão: entenda como uma pessoa se desenvolve, seu modo de trabalho, motivação e conduta;
- Team-building: aumente a produtividade com um Grupo Efetivo direcionando-o para suas qualificações. Mostre ao grupo os pontos fortes e a desenvolver de cada membro da equipe.
- Motivação: maximize o compromisso e desempenho de sua equipe, com o Profiler você poderá trabalhar a energia de sua equipe.
- Gerenciamento: construa um gerenciamento efetivo de relações interpessoais e profissionais. Entregue ao Gerente ou Líder do departamento um Mapeamento Comportamental para que ele conduza sua equipe de forma eficaz.



1.2 O que um Analista Coaching Assessment não deve fazer

- Fazer comentários maldosos utilizando informações do relatório.
- Desdenhar de perfis usando expressões pejorativas.
- Exibir o relatório para terceiros sem o consentimento da empresa ou avaliado.
- Usar o Assessment como desculpa para demissões.
- Ceder sua senha de acesso administrativo para terceiros.
- Usar de suas habilidades de interpretação do relatório para manipular ou fazer leitura forçosamente equivocada a fim de atingir objetivos pessoais.

2. Os Quatro Perfis

O Coaching Assessment 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.

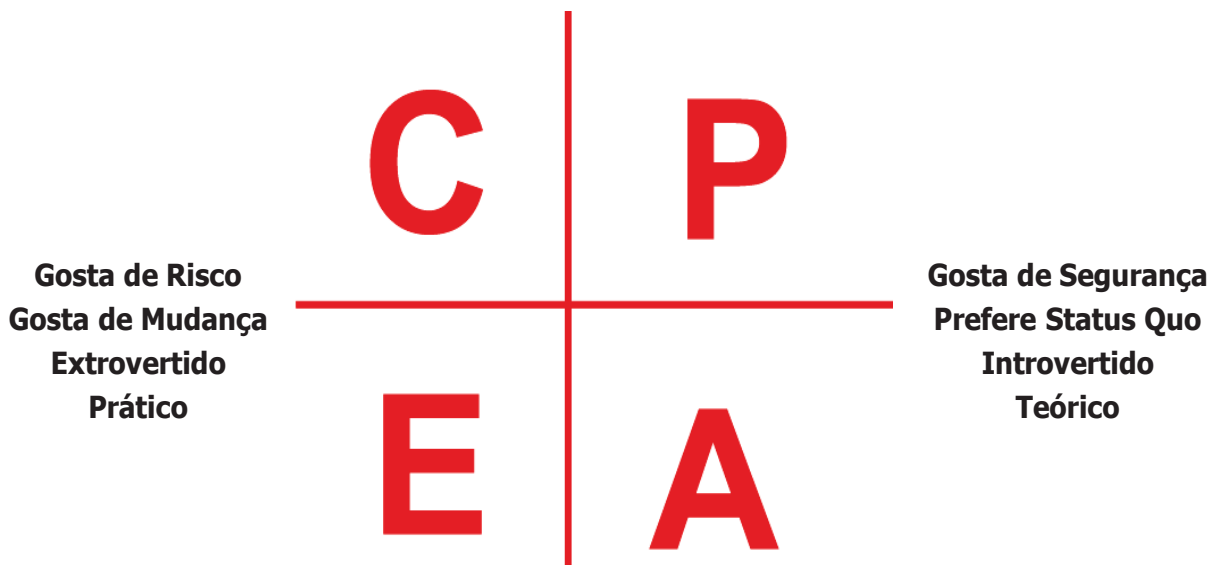
Legenda:

Perfis Primos: (comunicador e planejador) e (executor e analista)

Perfis Irmãos: (comunicador e executor) e (planejador e analista)



**Se desenvolve por relacionamentos
Mais informal
Voltado para pessoas**



**Se desenvolve pelo trabalho
Mais formal
Voltado para Coisas**

2.1. Comunicador



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.

Implicações de um comunicador

Alto

Comportamentos: comunicativo, persuasivo, entusiasmado, empático, otimista, delega autoridade, se relaciona com novas pessoas com facilidade.

Necessidades: reconhecimento social, construir o consenso, símbolos de status e prestígio, fazer parte da equipe, aceitação social, oportunidade para vender a si mesmo.

Baixo

Comportamentos: analítico, realista, reservado, cuidadoso, pensativo, sério, orientado para o trabalho.

Necessidades: tempo para pensar, privacidade, trabalhar com ambiente não político, reconhecimento pelos resultados técnicos ou intelectuais, tempo para introspecção, estar sozinho/silêncio.

Resumo dos comportamentos por intensidade

EB	MB	B	A	MA	EA
Retraído	Imaginativo	Analítico	Persuasivo	Muito	Superficial
Fechado	Ofende-se	Pensativo	Empolgado	extrovertido	Impaciente para as
Distante	com facilidade	Reservado	Otimista	Idealista	coisas que não gosta
Antissocial	Sensível	Cuidadoso	Comunicativo	Flexível	Inconveniente

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

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 desprestígio.

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 – 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.

Entusiasmo – Esse subfator tem muito a ver 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.

Autoconfiança – 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

- 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.

Relacionamentos

- 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.

Atividades

- 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 A SEREM DESENVOLVIDOS

Emoções

- 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.

Relacionamentos

- 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.

Atividades

- 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.

2.2. Executor

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.

Implicações de um Executor

Alto

Comportamentos: autoconfiante e tem Iniciativa própria, aceita desafios, é competitivo, individualista e empreendedor.

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.

Baixo

Comportamentos: cooperador e agradável, aceita as políticas da empresa, busca harmonia e é avesso ao risco, aceita as coisas como estão, trabalha em equipe.

Necessidades: precisa de apoio e ausência de competição individual, reconhecimento da equipe, supervisão compreensiva, encorajamento, harmonia e não atrito e não gosta de ter que tomar decisões que envolvam riscos.

Resumo dos comportamentos por intensidade

EB	MB	B	A	MA	EA
Medroso Frustração Pacato Baixa autoconfiança	Acomodado Submisso Tímido Omite opinião	Harmonioso Averso ao risco Cooperador Agradável	Gosta de desafios Autoconfiante Empreendedor Individualista	Audacioso Realizado Generalista Agressivo	Arrogante Opressor Independente Tirano

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

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 – 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 as coisas e possui foco, não desistindo de seus objetivos. Por precisar ver o resultado de seu trabalho, essa pessoa pode comprometer a qualidade e detalhes.

Automotivação – 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 afincamente.

Independência – 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

- Autoconfiante e firme ao tomar uma decisão.
- Vontade e determinações fortes.
- Otimista.
- Autossuficiente.
- Destemido e corajoso.

Relacionamentos

- 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.

Atividades

- 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.
- É muito prático.
- Incentiva outros à ação.
- Desenvolve-se quando sofre oposição.
- Estabelece alvos, e os alcança.

PONTOS A SEREM DESENVOLVIDOS

Emoções

- 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.

Relacionamentos

- 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.

Atividades

- 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.

2.3. Planejador



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.

Implicações de um Planejador

Alto

Comportamentos: estável, paciente, deliberado, ritmo consistente, calmo, confortável com o conhecido.

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.

Baixo

Comportamentos: impaciente, incansável, tenso, intenso, tende a comandar, impaciente com rotinas, senso de urgência, ritmo rápido.

Necessidades: variedade, agir segundo seu livre arbítrio, não ter que repetir tarefas, mudança de ritmo, liberdade de movimento/mobilidade.

Resumo dos comportamentos por intensidade

EB	MB	B	A	MA	EA
Agressivo	Nervoso	Impaciente	Resolvido	Devagar	Ritmo muito
Arrogante	Ritmo rápido	Incansável	Paciente	Tranquilo	lento
Explosivo	Impaciente	Intenso	Calmo	Estável	Indiferente
Pouca paciência	Tenso	Senso de urgência	Não gosta de mudanças	Rotineiro	Passivo Sarcástico

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

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 – 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.

Consideração – 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.

Persistência – 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
<ul style="list-style-type: none">• 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.

Relacionamentos

- 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.

Atividades

- 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 A SEREM DESENVOLVIDOS

Emoções

- Falta-lhe autoconfiança.
- Pessimista e temeroso.
- Preocupa-se excessivamente.
- Raramente dá gargalhada.
- Passivo.
- Indiferente.

Relacionamentos

- 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.

Atividades

- 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 envolvimento emocional.
- Pode vir a desencorajar outros.
- Opõe-se a mudanças.

2.4. Analista



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.

Implicações de um Analista

Alto

Comportamentos: preciso, atento aos detalhes, diligente, organizado, autodisciplinado, conservador.

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.

Baixo

Comportamentos: flexível, tolerante com riscos ou incertezas, livre de delegação de detalhes, não conformista, informal, casual, desorganizado, agressivo quando criticado ou rejeitado.

Necessidades: 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.

Resumo dos comportamentos por intensidade

EB	MB	B	A	MA	EA
Indisciplinado	Teimoso	Flexível	Preciso	Detalhista	Pessimista
Desorganizado	Informal	Informal	Atento a	Resistente	Evasivo
Desrespeitoso	Assume riscos	Casual	detalhes	Segue as regras	Legalista
	Não gosta de regras	Tolerante a riscos	Autodisciplinado	Precisa de reforço positivo	Depressivo

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

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 – 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.

Exatidão - 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.

Perceptividade – 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

- Ama a música e as artes.
- Natureza rica e sensível.
- Capacidade analítica.
- Reage fortemente à emoção.
- Pensador profundo, dado à reflexão.

Relacionamentos

- Amigo em quem se pode confiar.
- Amigo ao ponto do auto sacrifício.
- Faz amigos cautelosamente.
- Tem profunda afeição pelos amigos.

Atividades

- 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.
- Conscioso ao ponto de observar minúcias.
- Bem dotado, com tendências para gênio.

PONTOS A SEREM DESENVOLVIDOS

Emoções

- Muitas vezes pode-se apresentar depressivo e triste.
- Pessimista - está sempre olhando o lado negativo das coisas.
- Gosta de sofrer / mártir.
- Hipocondríaco.
- Introspectivo ao ponto de prejudicar-se.
- Orgulhoso.

Relacionamentos

- 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.
- Desgosta daqueles que se lhe opõem.
- É de difícil convivência.

Atividades

- 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.

Combinações de Perfis



Alguns medos de cada Perfil

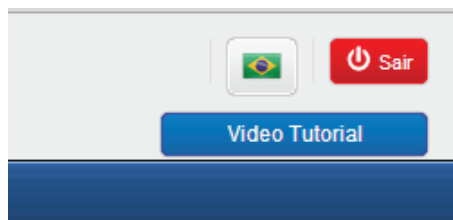
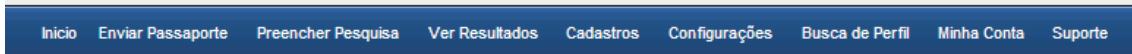
Perfis	Alguns Medos
Comunicador	<p>Medo de ficar sozinho.</p> <p>Medo de ser rejeitado.</p> <p>Medo de perder a qualidade de vida, deixando de fazer o que lhe dá prazer.</p>
Executor	<p>Medo de perder a posição.</p> <p>Medo do fracasso.</p> <p>Medo de reconhecer que errou.</p> <p>Medo de perder a autonomia.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

3. Ambiente Web

Visualização do sistema



Na parte superior de todas as telas temos o cabeçalho da página contendo a logo do Coaching Assessment; a barra de menus, contendo os menus de acesso a todas as funções do software; botão de mudança de idioma (Inglês e Português), botão de vídeo tutorial e o botão para "Sair" do sistema.



Menu *Início*

Ao clicar no menu *Início* abre um Box com avisos, um Box contendo funcionalidades e o gráfico de "Passaportes Enviados x Respondidos".

Funcionalidades

No Box *Funcionalidades* aparecem as funções que o software tem clicando na função o que a mesma faz. Sendo essas funções e o que cada uma realiza está descrita abaixo:



Passaporte

Permite o envio de uma senha de acesso para que o candidato preencha o formulário de pesquisa de perfil.



Preenchimento

Preenchimento manual do formulário de pesquisa sem necessidade de envio de senha por e-mail. O acesso é feito diretamente.



Resultados

Listagem de todos os resultados e perfis. Permite filtragem, busca e visualização dos relatórios.



Cadastros

Cadastro de cargos, departamentos e lista de e-mails. É possível também cadastrar um perfil para os cargos e departamentos para que seja feita uma busca por compatibilidade.



Configurações

Dá acesso às configurações de e-mail, passaporte e customização do sistema.



Busca

Permite execução de buscas simples e avançadas. A busca simples é feita com níveis de cada um dos quatros perfis. Já a avançada é feita com níveis de competência. É possível também salvar as buscas para que sejam visualizadas novamente em outro momento.



Minha conta

Informações de saldo e extrato de compra de créditos.



Ajuda

Download de documentos e manuais. Formulário de contato e informações de suporte.

Passaportes Enviados x Realizados

Gráfico

Gráfico em pizza que mostra a proporcionalidade de passaportes Profiler, enviados por respondidos, sendo que os enviados estão em coloração azul e os respondidos estão em coloração vermelha.



Menu *Enviar Passaporte*

O menu *Enviar Passaporte* abre dois sub menus, um de "Enviar passaporte" e outro de "Cadastrar Lista para envio de passaporte".

Enviar Passaporte

No menu "Enviar Passaporte" Temos:

- Marcador de quantidade de créditos restantes.
- Botão "Enviar novo".
- Marcador de registro de quantidade de passaportes enviados/visualizados.

- Botão para ir para página anterior.
- Marcador de página e botão para ir para próxima página.
- Filtro de data de envio de passaporte para buscar de uma data a outra.
- Legenda de status de Passaportes Enviados.
- Grade contendo os dados dos passaportes já enviados com cor do status do passaporte.

Passaportes (Créditos restantes).

Mostra a quantidade de créditos restantes que o cliente tem, sendo que se o cliente tem nova movimentação ou de uso ou de aquisição esta quantidade é atualizada.

Passaportes (2147483647 créditos restantes)

23 / 1336

Enviar Novo

Ant. 1 2 3 4 5 Próx.

Filtrar por Data de Envio

De: 10/01/2013 - Até: 09/02/2013

Filtrar

Já foi respondido Já houve login, mas não foi respondido Ainda não houve primeiro Login A senha expirou.
Solicite uma nova senha.

Nome	E-mail	CPF	Senha	Data de Expiração	Data de Envio	Primeiro Login	Último Login	Qtde. Login	Data de Resposta	List
All...										
<input type="checkbox"/> paulo	paulo@paulo.com.br		vyCkGnYC		25/01/2013 10:39:55			0		
<input type="checkbox"/> angelo	angelo@angelino.com		LF1AVumf		25/01/2013 10:39:00			0		
<input type="checkbox"/> Pamela	pamela@pam.com.br		KJyJ3GqC		25/01/2013 10:37:52			0		

Enviar novo

Ao clicar neste botão é aberta uma nova janela para preencher os dados para que seja enviado o passaporte Profiler, os dados a serem preenchidos são: nome do candidato, e-mail para enviar o passaporte, selecionar que o destinatário possa ver ou não resultado, selecionar o departamento que o destinatário trabalha ou irá trabalhar, selecionar o cargo que o destinatário ocupa ou irá ocupar, e a data de expiração das senhas enviadas para os destinatários, sendo que o único campo obrigatório é e-mail ou lista de e-mails.

A lista de e-mail é usada caso exista uma lista já cadastrada no software, ela pode ser selecionada no momento de enviar o passaporte e serão enviados passaportes para várias pessoas.

Clicando em *Enviar* é enviada uma mensagem para o e-mail ou lista de e-mails selecionados contendo o link para o teste e o usuário e senha para acesso. Estão adicionados à mesma página os dados do destinatário e a coloração do status em que ele se encontra.

Enviar Passaporte

Nome do Candidato:

Enviar passaporte para o e-mail:

OU enviar para a lista abaixo:
Selecione

Exibir o relatório ao final da pesquisa?
Não

Departamento:
Selecione

Cargo:
Selecione

Data de Expiração da Senha:

Marcador de passaporte enviado/visualizados

Mostra a quantidade de passaportes enviados e desses quantos foram visualizados.

Marcador de Página

No lado superior direito, existe um campo que indica em qual página está e dois botões para voltar para página anterior ou ir para próxima página.

Filtro por data de envio

O filtro já vem com a data pré-fixada do dia 22 de um mês ao dia 22 do próximo mês, a data pode ser alterada para filtrar os relatórios daquele período.

Legenda de status

Existem quatro status de passaporte enviado, sendo a cor **verde** os passaportes que já foram respondidos, a cor **laranja** para os passaportes onde já houve login e que ainda não foram respondidos, os **brancos** são os passaportes que ainda não

tiveram um primeiro login e os **vermelhos** são os passaportes que estão com a senha expirada.

<input type="checkbox"/>	carol	carolinacfragoso@gmail.com.br		OM8FipJH
<input type="checkbox"/>	Ludmilla	ludmilla@ .com.br		zxT10Olr
<input type="checkbox"/>	ludmilla	carolina@ .com.br		I7i0tkhD
<input type="checkbox"/>	Carolina	carolina@ .com.br		XIDSgLHy
<input type="checkbox"/>	Fernando	rodriguesfernando1919@hotmail.com	75889	SOLIDES0
<input type="checkbox"/>	Eneida Maria Leite Junqueira	eneidamjunqueira@hotmail.com	75682	SOLIDES0
<input type="checkbox"/>	Karoline Seixas	karoline@ .com.br	75546	SOLIDES0
<input type="checkbox"/>	Alessandra	alessandra_athenesi@hotmail.com	75407	SOLIDES0

Listagem de Passaportes enviados

Neste link existe uma listagem de todos os passaportes enviados em um período, sendo que esta listagem contém os dados da pessoa ou da lista que os passaportes foram enviados, os dados que contém são: nome, e-mail, CPF, senha, data de expiração, data de envio, primeiro login, último login, quantidade de login, data de resposta, e lista.

Consegue se ordenar a listagem por ordem de qualquer campo descrito acima, apenas clicando no mesmo.

Existe uma caixa de seleção no lado esquerdo do cabeçalho que com o clique do mouse marca ou desmarca todas as linhas, existe ao lado esquerdo de cada linha a caixa de seleção individual que é marcada ou desmarcada com o clique do mouse.

A listagem altera a cor de cada linha dependendo do status que está o passaporte, seguindo a legenda descrita acima.

No cabeçalho abaixo do campo Nome, existe uma caixa onde mostra o nome de todas as pessoas que estão na listagem de passaportes já enviados, sendo que selecionando o nome de uma pessoa em específico ira aparecer todos os passaportes enviados para aquela pessoa no período do filtro.

Cadastrar lista para envio de passaporte

Neste link mostra o botão de *Incluir* para cadastrar uma nova lista de e-mail, abaixo a listagem de e-mails já cadastrados.

Incluir

Ao clicar no botão de *Incluir* abre o link para poder incluir uma nova lista, neste link o campo obrigatório é o nome (caso queira adicionar uma lista de e-mail salva no Excel no formato de CSV é possível, abaixo existe um vídeo explicativo mostrando como salvar ou converter a lista).

Após inserir o nome e caso queira a lista, se quiser cadastrar mais nomes, basta selecionar a opção *Participantes* no Menu Lateral e clicar no botão *Incluir*. É necessário somente inserir o nome, e-mail e depois clicar em salvar e caso queira importar uma lista após criar basta ir na opção *Importar* no menu lateral e selecionar o arquivo em formato CSV e clicar em salvar.

Listagem de listas Cadastradas

Na listagem existe um cabeçalho contendo o campo de nome, ao lado esquerdo do mesmo existe a caixa de marcação que marca ou desmarca todas as listas.

Detalhes da Mensagem

- Dados Gerais
- Participantes
- Importar

Lista:

Dados Principais

Salvar

Nome:

Data de Criação: 26/01/2013 13:48:07

Lista:

Importar dados

Salvar

Arquivo a ser importado:
 Nenhum arquivo selecionado

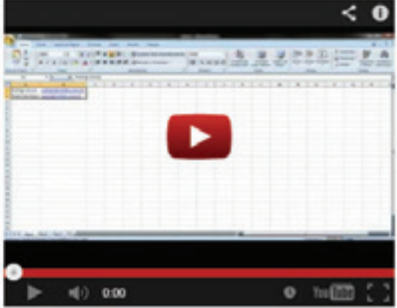
A Lista de Email deve conter:

Nome e Email: O arquivo deverá ter, em cada linha, o nome e o email (nesta ordem) separado por ponto e vírgula.

Ex:
 Rodrigo; rodrigo@solidos.com.br
 Paulo; paulo@solidos.com.br

Você pode criar a Lista a partir de uma lista no excel, para isso, você deverá seguir os passos:

- 1) Copiar apenas a coluna de nome e email para uma nova planilha (sem cabeçalho);
- 2) Salvar o arquivo no formato ".CSV (Separado por vírgula)".



Menu *Ver Resultados*

No Menu *Ver Resultados* você tem a listagem dos resultados de todos os passaportes que já foram respondidos.

Neste você tem um botão de análise de grupo, marcador de passaporte enviado/visualizado, marcador de página, legenda da listagem e a listagem com todos os passaportes que foram respondidos.

Menu *Preencher Pesquisa*

No menu *Preencher Pesquisa* há um questionário do Profiler para ser preenchido, sendo que após o preenchimento é debitado um crédito e são inseridos os dados do candidato na listagem dos passaportes enviados no menu *Enviar Passaporte* e o resultado adicionado no menu *Ver Resultados*.

QUESTIONÁRIO

PREENCHA OS SEUS DADOS PESSOAIS ABAIXO:

Informe o seu nome:

Informe o seu e-mail:

Informe o seu CPF:

Telefone:

Celular:

Cargo:

Data de Nascimento:

UF:

Informe o seu sexo:

Feminino

Masculino

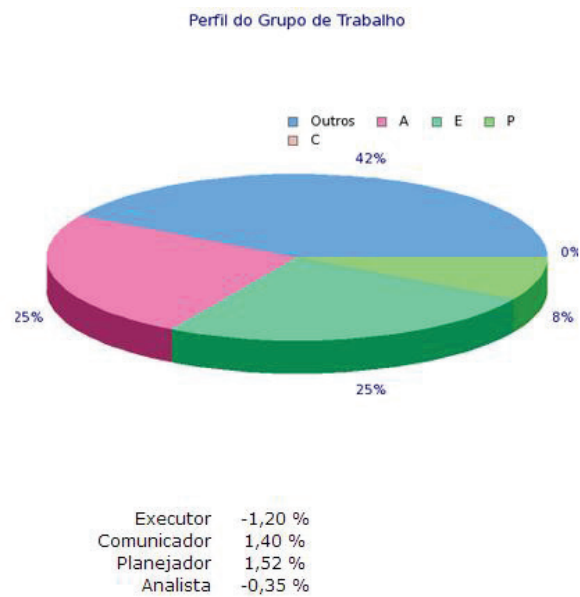
Próxima Página

Análise de grupo

Ao selecionar dois ou mais item da lista de Relatórios é possível obter uma **Análise de Perfil** de um Grupo de Pessoas.

O relatório obtido mostra o gráfico das seguintes informações:

- Energia Média do Grupo
- Tomada de Decisão do Grupo
- Nome dos Selecionados.
- Estilo de Desempenho
- Amplitude Média do Grupo
- Comentário do Grupo
- Nota do gráfico
- Porcentagem de cada perfil isolado
- Número de Profissionais que estão no Grupo



Marcador de passaporte - enviados/visualizados

Mostra a quantidade de passaportes enviados e desses quantos foram visualizados

Resultados de Perfil

Análise De Grupo

17/17

Resultado Esqueleto

<input checked="" type="checkbox"/>	Parti	Nome	Email	CPF	Sexo	Data de Resposta	Lista	Cargo	Departamento	Opções
<input checked="" type="checkbox"/>	AB	Fabio dos Santos Floriano	fabio@...com.br	125545455	Masculino	25-01-2013 13:24:25		Gerente de TI	Comercial	
<input checked="" type="checkbox"/>	CAE	Fabio dos Santos	fabio@...com.br	01623612524	Masculino	25-01-2013 10:27:15				
<input checked="" type="checkbox"/>	AB	Fabio dos Santos	fabio@...com.br	01623612524	Masculino	25-01-2013 10:27:15				

Marcador de página

No lado superior direito, existem um campo onde mostrar em qual página o cliente está e dois botões que podem voltar para página anterior ou ir para próxima página.

Legenda de status

Na legenda dos Resultados temos somente uma em vermelho que é para os passaportes bloqueados, é possível enviar quantos passaportes quiser mesmo sem créditos, sendo que a resposta do mesmo fica bloqueada e é possível desbloquear o mesmo após adquirir os créditos.

Listagem de Passaportes respondidos


Neste link existe uma listagem de todos os passaportes respondidos sendo que estas listagens contêm os dados da pessoa que o respondeu, os dados são: nome, e-mail, CPF, sexo, data de resposta, lista, cargo, departamento e opções.


Consegue se ordenar a listagem por ordem de qualquer campo descrito acima apenas clicando nele.


Existe uma caixa de seleção no lado esquerdo do cabeçalho que com o clique do mouse marca ou desmarca todas as linhas, existe ao lado esquerdo de cada linha a caixa de seleção individual que é marcada ou desmarcada com o clique do mouse.

A listagem altera a cor de cada linha dependendo do status que está o passaporte, seguindo a legenda descrita acima.

Abaixo do cabeçalho de cada dado existe um filtro onde pode inserir valor para buscar especificadamente um nome, um perfil predominante, um e-mail, um cargo ou departamento. Clicando no botão limpar a página retorna para todos os resultados.

Na coluna *Opções* do lado direito da tela, existem duas funções, a da esquerda que é *Editar* , que ao ser clicado abre os dados de nome, e-mail, telefone, celular, CPF, cargo, data de nascimento, UF, departamento, cargo e observações feitas para serem editados.

Lista de Cargos e Departamentos Compatíveis , neste é possível verificar os níveis informados no perfil do cargo e departamento, além do perfil da pessoa que respondeu o teste, lhe mostrando então os cargos e departamentos a que o perfil da pessoa se encaixa.

Nesta coluna ainda temos um ícone em formato de envelope  que envia um e-mail para a pessoa correspondente à linha que foi clicada, sendo que esta mensagem pode ser editada no menu *Configurações* sub menu *Parâmetros* menu lateral *Mensagem de e-mail*.

Menu *Cadastros*

No menu *Cadastros* existem três sub menus para cadastrar cargos, departamentos e listas de e-mails para envio de vários passaportes de uma só vez.

Cargos

Neste link mostra o nome da tela do lado esquerdo *Cargos*, abaixo o botão de *Incluir* para cadastrar um novo cargo e também a listagem dos cargos já cadastrados.

Incluir

Ao clicar no botão *Incluir* abre a página de cadastro para um novo cargo, sendo necessário inserir o nome do cargo. Caso deseje uma descrição, no lado esquerdo

desta tela existe um menu com a opção *Perfil do Cargo*. Ao ser preenchido comparar o perfil do cargo com os perfis da base de dados. Ao fazer a busca ele mostra quais se aproximam do perfil desejado.

Listagem dos cargos cadastrados

Na listagem existe um cabeçalho contendo os campos de nome e descrição, ao lado esquerdo existe a caixa de marcação que marca ou desmarca todos os cargos.

Abaixo do cabeçalho existe um filtro para selecionar o departamento ou descrição específica.

Ao clicar em um cargo abre um link que permite editar o nome ou descrição do mesmo caso esteja selecionado a opção *Dados Gerais* no menu lateral.

Caso esteja selecionado *o Perfil do cargo* no menu lateral pode-se alterar o perfil do cargo para efetuar buscas de funcionários cujo perfil seja similar ao informado para o cargo.

Na opção *Perfis compatíveis* do menu lateral é mostrada todas as pessoas que responderam o teste e tem o perfil compatível ao cargo que foi selecionado.

Departamentos

Neste link mostra o nome da tela do lado esquerdo *Departamentos*, abaixo o botão de *Incluir* para cadastrar um novo departamento, abaixo a listagem dos departamentos já cadastrados.

Incluir

Ao clicar no botão "Incluir" abre a página de cadastro para um novo departamento, sendo necessário inserir o nome do departamento, caso deseje uma descrição, no lado esquerdo desta tela existe um menu lateral com a opção "Perfil do cargo" que ao ser preenchido pode ser comparado o perfil do departamento com o perfil das pessoas que responderam ao teste mostrando quais dessas pessoas tem o perfil semelhante ao do requerido no cargo.

Listagem dos departamentos cadastrados

Na listagem existe um cabeçalho contendo os campos de nome e descrição, ao lado esquerdo do mesmo, existe a caixa de marcação que marca ou desmarca todos os cargos.

Abaixo do cabeçalho existe um filtro para selecionar o departamento ou descrição específica.

Ao clicar em um departamento abre um link que permite editar o nome ou descrição do mesmo caso esteja selecionado a opção "Dados Gerais" no menu lateral.

Caso esteja selecionado o "Perfil do cargo" no menu lateral pode-se alterar o perfil do departamento para efetuar buscas de funcionários cujo perfil seja similar ao informado para o departamento.

Na opção "Perfis compatíveis" do menu lateral é mostrada todas as pessoas que responderam o teste e tem o perfil compatível ao departamento que foi selecionado.

Listas

Neste link mostra o nome da tela do lado esquerdo "Listas", abaixo o botão de "Incluir" para cadastrar uma nova lista de e-mail, abaixo a listagem das listas de e-mails já cadastrados.

Incluir

Ao clicar no botão de "Incluir" abre o link para poder incluir uma nova lista, neste link o campo obrigatório é o nome, sendo que caso queira já adicionar uma lista de e-mail salva no Excel no formato de CSV é possível, abaixo existe um vídeo explicativo mostrando como salvar ou converter a lista de e-mails de um arquivo em Excel para o formato CSV e selecionar o arquivo em formato CSV, após inserir o nome e caso queira já a lista, senão após salvar a lista sem os e-mails basta ir na opção Participantes no menu lateral e clicar no botão "Incluir" é necessário somente inserir o nome e-mail e depois clicar em salvar e caso queira importar uma lista após criar basta ir na opção "Importar" no menu lateral e selecionar o arquivo em formato CVS e clicar em salvar.

Listagem de listas Cadastradas

Na listagem existe um cabeçalho contendo o campo de nome, ao lado esquerdo do mesmo existe a caixa de marcação que marca ou desmarca todas as listas.

Configurações

No menu de configurações existe somente o sub menu de parâmetros

Parâmetros

Neste link pode-se adicionar os parâmetros desejados para envio de passaportes.

Dados Gerais

Não exibe nenhuma tela.

Mensagem de e-mail

Este menu abre um campo para poder digitar uma mensagem padrão que pode ser enviada para a pessoa que respondeu o testes clicando no ícone em formato de envelope no menu "Ver Resultados" na coluna de opções.

Passaporte

Imagem do cabeçalho

Clicando no botão selecionar arquivo pode selecionar uma imagem em seu computador de no Máximo 600 pixels de largura, 300 pixels de altura e menos de 500 KB de tamanho para personalizar o cabeçalho do e-mail.

Texto de Passaporte:

Neste campo pode se inserir um texto personalizado para o envio do usuário e senha utilizando as legendas para informar o usuário e senha de acesso do teste, nome da empresa e o link para acesso ao teste.

Legenda

Abaixo da caixa de texto do passaporte existe este local onde informa quais legendas devem-se utilizar para poder trazer o nome da empresa, usuário, senha e link do teste que será enviado.

E-mail

Neste link você configura por qual e-mail será enviado os testes.

Personalizar ambiente

Não exibe nenhuma tela.

Busca de perfil

No menu de busca de perfil existe um menu lateral com três sub menus, busca, buscas por perfil salvas e buscas por competências salvas.

Busca

Neste link pode se buscar por um perfil ou por uma competência.

Busca por perfil

Neste link pode se buscar por perfis e salvar as buscas feitas para poder efetuar uma busca sem ter que remarcar os níveis de cada perfil isolado.

Abaixo de o botão "buscar" e "buscar e salvar" existem os níveis de cada perfil que é alterado para o desejado e traz os perfis respondidos que estão dentro daquele nível. Para alterar para o nível desejado basta clicar no quadrado que está em uma das extremidades da linha azul e arrastar alterando o nível informado na frente da mensagem "Nível de Executor", "Nível de analista", "Nível de Comunicador" e "Nível

de Planejador”, sendo que a linha azul marca o nível sendo a extremidade esquerda o nível extremamente baixo, podendo ir para muito baixo, baixo, muito alto e na extremidade direito extremamente alto.

Após ter preenchido os níveis de cada perfil isolado e estar pronto para efetuar a busca é possível somente buscar perfis compatíveis clicando no botão “Buscar” que esta acima do filtro de perfil, caso queira efetuar a busca e salvar os padrões da mesma caso queira utilizar o mesmo filtro futuramente basta clicar no botão “Buscar e Salvar”, ao clicar neste botão irá abrir uma janela pedindo onde é informado o nome da pesquisa e depois basta clicar em salvar.

Busca de Perfil
Busca por Competência

Busca de Perfil

Busca
Buscar E Salvar

Nível de Executor: EB - EA

Nível de Analista: EB - EA

Nível de Comunicador: EB - EA

Nível de Planejador: EB - EA

Busca por competência

Neste link pode se buscar as respostas com perfis mais próximos de perfil específico estipulando percentualmente cada competência para achar um perfil mais específico. Após ter preenchido os níveis de cada competência e estar pronto para efetuar a busca, é possível somente buscar perfis compatíveis clicando no botão “Buscar” que está acima do filtro de perfil, caso queira efetuar a busca e salvar os padrões do mesmo, caso queira utilizar o mesmo filtro futuramente basta clicar no botão “Buscar e Salvar”, ao clicar neste botão ira abrir uma janela pedindo o nome da pesquisa e depois basta clicar em salvar.

Busca por Competência

Busca

Buscar E Salvar

50%	Otimista	<input type="range"/>	Realista	50%
50%	Habilidade em Comunicação	<input type="range"/>	Habilidade em Análise	50%
50%	Habilidade Social	<input type="range"/>	Habilidade Introspectiva	50%
50%	Motivador	<input type="range"/>	Sensível	50%
50%	Comunicador e Divulgador	<input type="range"/>	Trabalha com Sigilo	50%
50%	Generalista	<input type="range"/>	Atento a Detalhes	50%
50%	Entusiasta	<input type="range"/>	Busca exatidão em seu trabalho	50%
50%	Busca decisões mais rápidas	<input type="range"/>	Busca decisões mais seguras	50%
50%	Gosta de desafiar opiniões	<input type="range"/>	É ouvinte solidário	50%
50%	Executa várias coisas ao mesmo tempo	<input type="range"/>	Tem o trabalhar estruturado	50%
50%	Gosta de novos empreendimentos	<input type="range"/>	Gosta de trabalhar com o conhecido	50%
50%	Se preocupa com a praticidade	<input type="range"/>	Se preocupa com a qualidade	50%
50%	Tem o estilo agressivo	<input type="range"/>	É mais ouvinte / consultivo	50%
50%	Sempre ansioso	<input type="range"/>	Sempre calmo	50%
50%	Não gosta de rotina	<input type="range"/>	Gosta de rotina	50%
50%	Gosta de risco	<input type="range"/>	Gosta de segurança	50%
50%	Gosta de ambientes dinâmicos	<input type="range"/>	Gosta de ambientes calmos	50%
50%	Dinâmico	<input type="range"/>	Concentrado	50%
50%	Gosta de comandar	<input type="range"/>	Precisa receber orientações	50%
50%	Assume riscos	<input type="range"/>	Proteje a empresa contra riscos	50%
50%	Extrovertido	<input type="range"/>	Introvertido	50%
50%	Mais Informal	<input type="range"/>	Mais Formal	50%
50%	Tem relacionamento mais leve com as pessoas	<input type="range"/>	É mais julgador e crítico	50%
50%	Habilidade em relacionamentos interpessoais	<input type="range"/>	Habilidade técnica no trabalho	50%

Minha Conta

No menu *Minha Conta* contém um menu lateral que tem os seguintes sub menus:
Saldo / Extrato, Alterar Senha, Dados da Empresa.

Saldo / Extrato

Neste link Mostra o saldo de créditos do Assessment que o usuário possui e o extrato de compra de créditos do usuário.

Alterar Senha

Neste link é possível alterar a senha para uma nova, para alterar a senha basta informar a senha atual, a nova senha e confirmar a nova senha e clicar no botão "Alterar".

Dados da Empresa

Neste link pode inserir ou editar os dados da empresa, sendo os dados:

Nome Fantasia, Razão Social, Telefone, E-mail, Rua, Numero, Complemento, Bairro, Cidade, UF, CEP, Contato.

Após inserir ou modificar os dados deve-se clicar no botão *Salvar*.

Suporte

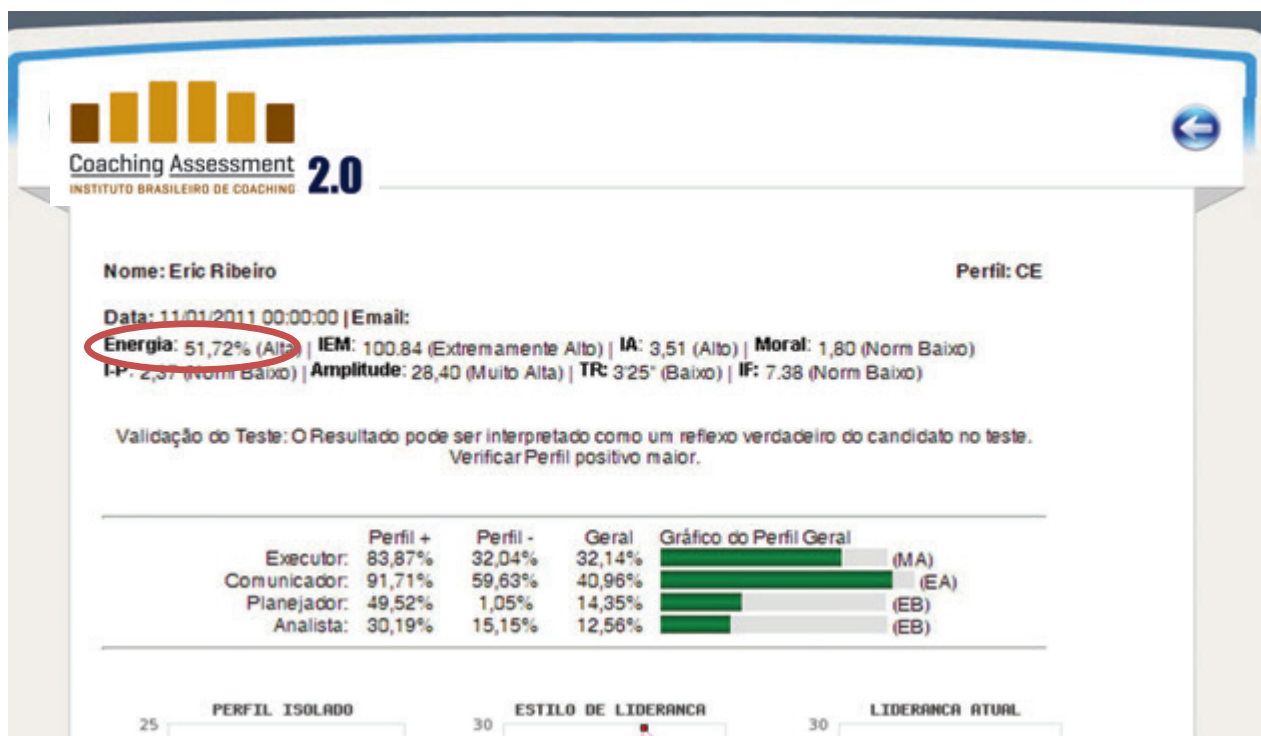
Neste local é possível enviar uma mensagem direta ao suporte técnico, descrevendo a mensagem no campo abaixo da mensagem *Entre em contato conosco e tire suas dúvidas ou envie sugestões:* e depois clicando em enviar.

4. Relatório Coaching Assessment

O Relatório emitido pelo sistema Coaching Assessment possui mais de 50 informações sobre o candidato, emitido instantaneamente após a aplicação da pesquisa que leva apenas 7 minutos em média.

Descreveremos os itens chaves do relatório e suas respectivas considerações:

4.1. Energia



Energia indica o "pique" para o trabalho, a capacidade de mudar e a habilidade de absorver o estresse mais facilmente. Pode ser:

- **Muito Alta:** quando a pessoa está com muito pique e motivada para o trabalho.
- **Alta:** Quando a pessoa está com pique para trabalhar com bastante energia. O avaliado gostará de muitas tarefas.

-
- **Normal Alta:** Quando a pessoa está acima da média, mas ainda não distante do desvio padrão, a energia da pessoa está boa.
 - **Normal Baixa:** Quando a pessoa está um pouco abaixo da média, mas não distante do desvio padrão. A pessoa está com energia um pouco baixa, mas ainda nada desconfortante ou comprometedor.
 - **Baixa:** Indica que a pessoa está cansada, com pouco pique ou que esteja passando por algum problema que provoque desmotivação (pessoal ou profissional). A pessoa neste estágio tende a agir mais com seu perfil interno (descrito pelas linhas azuis nos gráficos). O avaliado procurará fazer uma coisa de cada vez, sem tumultuar suas tarefas.
 - **Muito Baixa:** Indica uma pessoa que se encontra sob grande estresse ou pressão. Neste estágio a pessoa tende ao instinto de proteção, rejeitando novos desafios e trabalhando em um ritmo que resguarde sua saúde física e mental.

Os fatores que provocam a alteração na energia podem ser dos mais diversos e talvez até muito pessoais. É necessária uma análise consciente e discreta sobre o assunto caso este índice seja de importância para o projeto ou trabalho.

Fatores que provocam Energia Baixa ou Muito Baixa:

- Cobrança muito alta do meio externo – pode ser verificado pelo IEM.
- Estresse profissional provocado por grande acúmulo de funções e tarefas.
- Estresse pessoal provocado por problemas pessoais/familiares.
- Longo período de busca de emprego sem sucesso.

DICAS PARA ENTREVISTA

O Entrevistador que se deparar com um Profissional com Energia Baixa ou Muito Baixa deve sondar se há algum problema pessoal/emocional ou se o problema está na inadequação do que o profissional é com o que o ambiente externo está cobrando de ele ser. Casos onde o profissional é exposto por longo tempo a funções nas quais

ele se sente pouco à vontade ou se há grande pressão para que ele exerça tarefas estranhas ao seu perfil podem gerar estresse e reduzir a Energia do profissional. Isto pode ser conferido através do Gráfico 1, observando a discrepância entre a linha azul (o que o profissional é) com a linha vermelha (como o ambiente cobra de ele ser), quanto maior a distância entre estas linhas, maior é o sentimento de inadequação e mais pode gerar queda de energia. Esta observação também é traduzida pelo IEM, Índice de Exigência do Meio Externo, que mede o quão forte é a cobrança do meio externo. Valores muito altos de IEM consomem muita energia do avaliado, valores muito baixos podem indicar falta de novos desafios.

Se você está entrevistando um candidato, cujo perfil o interessa você pode checar motivos de energia baixa na entrevista com as seguintes perguntas:

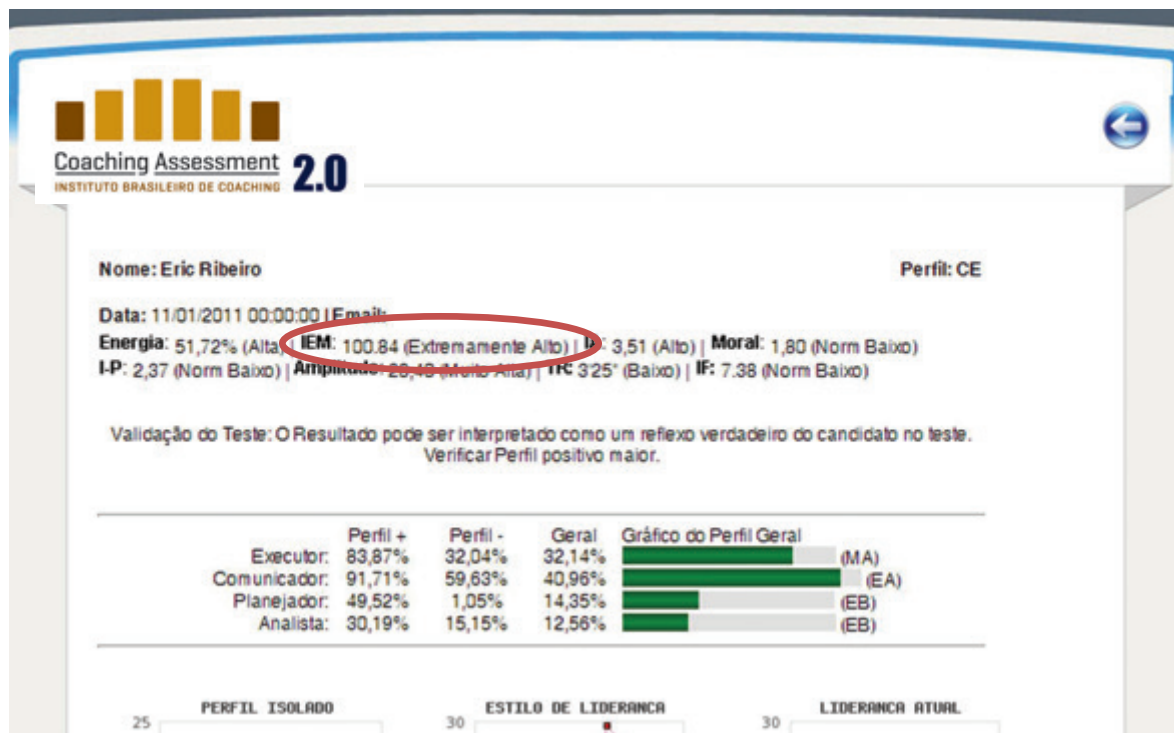
- ✓ Sua vida social é intensa?
- ✓ Pratica esporte?
- ✓ Está muito tempo desempregado?
- ✓ A que horas costuma dormir?
- ✓ A que horas costuma acordar (com ou sem despertador)?
- ✓ Está com alguma doença ou problema?
- ✓ Tem alguém na família doente?

APROFUNDAMENTO

O sistema já traz a tradução das faixas de acordo com estatísticas, mas para documentação, colocamos abaixo os intervalos das faixas com seus valores:

Muito Baixa	Baixa	Norm. Baixa	Norm. Alta	Alta	Muito Alta
13,71	25,36	37,01	48,66	60,31	

4.2. IEM – Índice de Exigência do Meio Externo



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, que pode ser:

- **Extremamente Alta:** As exigências do meio são extremamente altas e isso pode impactar diretamente a energia.
- **Muito Alta:** Quando as exigências são muito altas e podem provocar queda de energia e motivação.
- **Alta:** Quando as exigências são altas e podem demandar um grande esforço da pessoa para ajustes em sua conduta e comportamento.
- **Normal Alta:** É um nível saudável que demanda melhorias sem muita pressão.

- **Normal Baixa:** Pouca cobrança, mas ainda existente, a pessoa tem adequação ao cargo, mas sente que precisa melhorar em poucos aspectos.
- **Baixa:** Indica que a pessoa está adequada ao cargo, não precisando mudar quase nada para executar bem suas funções.
- **Muito Baixa:** Indica que a pessoa está adequada ao cargo, não precisando mudar nada para executar bem suas funções. É uma situação de conforto.
Verifique se o perfil gosta de novos desafios para alimentar tanto sua motivação quanto seu desenvolvimento pessoal em outras áreas.

DICAS

Avalie o IEM com o nível de Energia. Se o IEM for alto, pode provocar queda da energia.

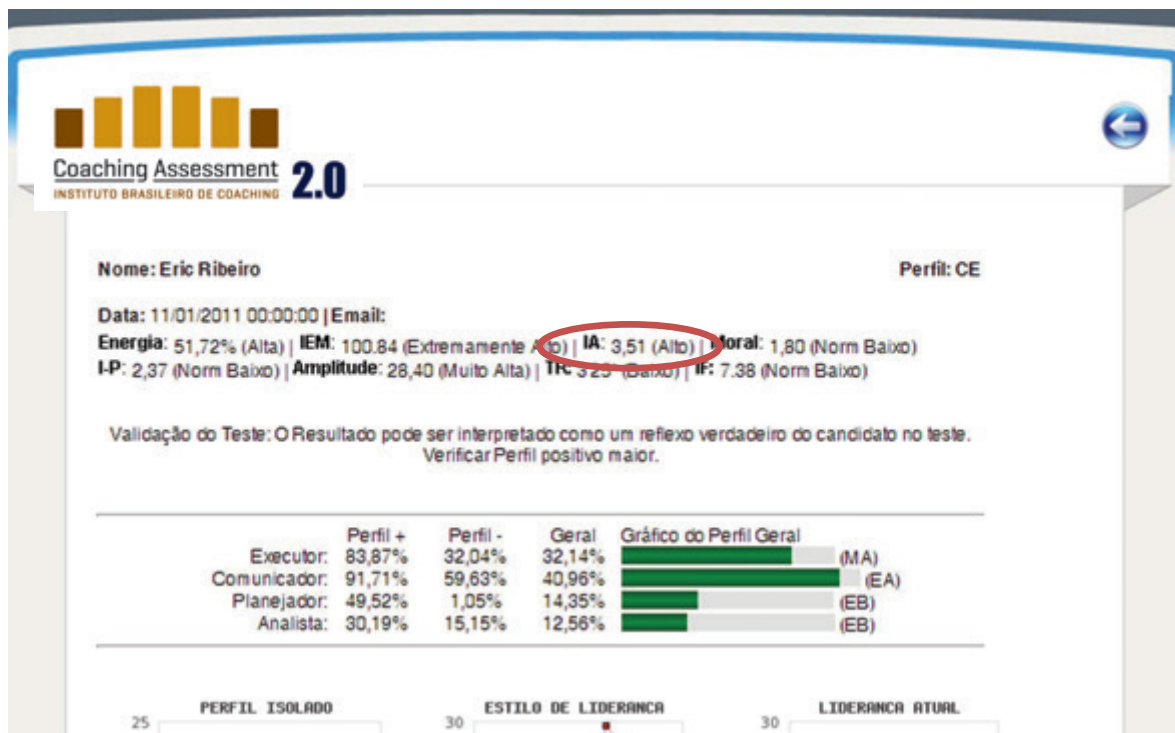
1. **Se o IEM for alto e a Energia Normal Baixa:** O avaliado está sofrendo o estresse das exigências do meio externo
2. **Se o IEM for alto e a Energia de Regular a Alta:** o avaliado percebe a necessidade de adaptações, mas está lidando bem com a exigência, usando a cobrança para desenvolvimento pessoal.
3. **Se o IEM for muito alto e a Energia Muito baixa:** é hora de reduzir o estresse para o profissional, pois ele já está perdendo produtividade e se desgastando emocionalmente.

APROFUNDAMENTO

Veja abaixo as faixas das categorias para este índice.

Muito Baixo	Baixo	Normal	Alta	Muito Alto	Extrem. Alto
6	17,5	31,5	50,1	85,3	

4.3. IA - Sub / Sobre Aproveitamento

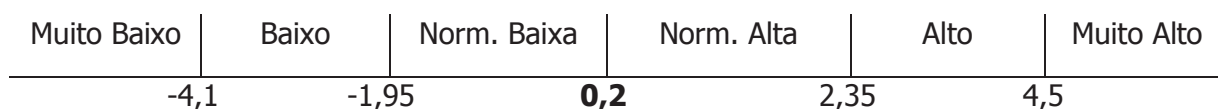


O Perfil com IA alto indica que a pessoa se encontra num momento em que percebe que suas habilidades estão sendo bem aproveitadas em suas atividades.

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.

APROFUNDAMENTO

Veja abaixo as faixas de valores para este índice:



4.4. 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.

DICAS

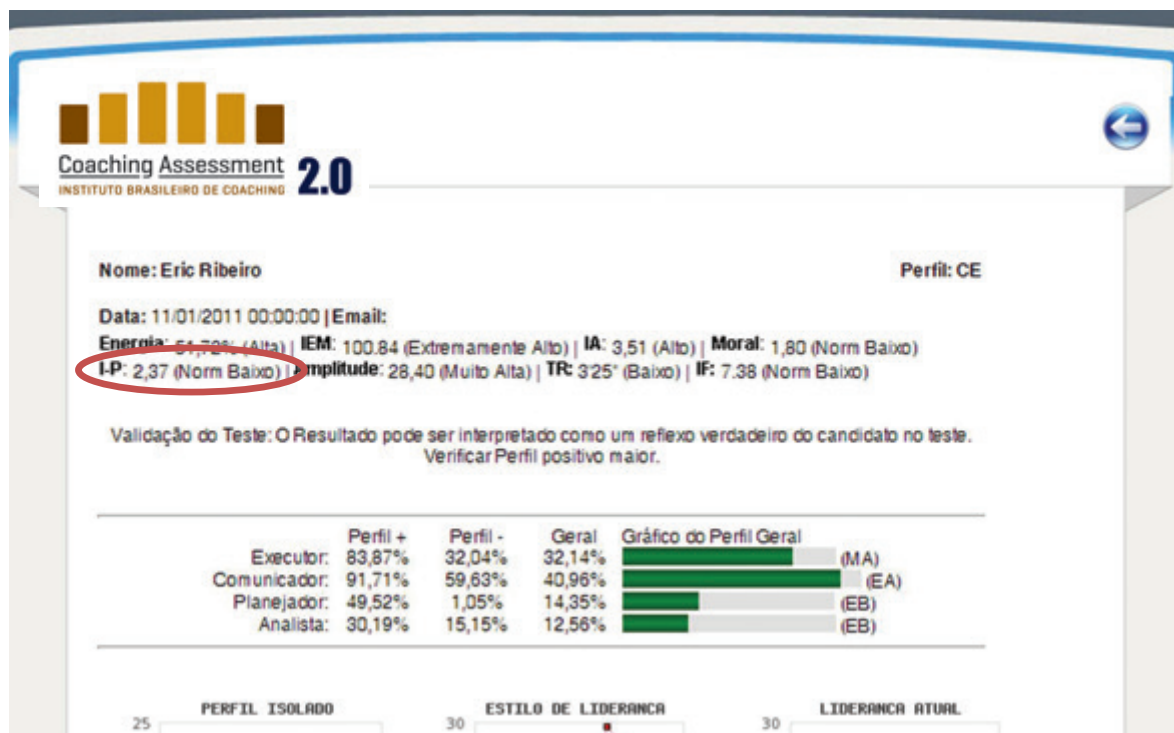
Nenhuma decisão que afete a carreira de um profissional deve ser tomada com base exclusiva na análise de Perfil Profissional ou de Comportamento. É importante ponderar os conhecimentos técnicos, experiências profissionais e formação acadêmica, dentre outros fatores que irão compor a decisão do Gerente de Recursos Humanos.

APROFUNDAMENTO

Veja abaixo as faixas de valores para este índice:

Muito Baixo	Baixo	Norm. Baixo	Norm. Alto	Alto	Muito Alto
-0,91	0,68	2,27	3,86	5,45	

4.5. I-P – Índice de Positividade



O IP mede a autoestima do indivíduo. Envolvendo principalmente questões pessoais.

O que significa um IP:

- **Muito Alto:** A pessoa tem autoestima muito elevada, bem acima da média populacional.
- **Alto:** O avaliado tem uma autoestima muito boa.
- **Normal Alto:** O avaliado tem autoestima positiva, dentro do padrão normal.
- **Normal Baixo:** O avaliado tem autoestima positiva porém mais baixa.
- **Baixo:** O avaliado tem autoestima bastante baixa.
- **Muito Baixo:** O avaliado tem baixa autoestima, não vendo em si muitas qualidades e muitos defeitos.

APROFUNDAMENTO

Todos os índices foram analisados para uma amostragem muito significativa, e suas faixas foram definidas de acordo com as estimativas populacionais para identificação dos níveis. Veja abaixo as faixas para este índice:

Muito Baixo	Baixo	Norm. Baixa	Norm. Alta	Alto	Muito Alto
1	1,7	2,98	4,15	7,10	

4.6. Amplitude



A Amplitude indica o quão forte é a importância do ambiente de trabalho na produtividade do profissional. Sua mensuração e classificação podem ser:

- **Muito Alta:** Neste caso o ambiente adequado é fundamental para a pessoa desempenhar o máximo de sua capacidade e deve ser adequado ao seu perfil.
- **Alta:** O ambiente é importante para a pessoa, e deve ser adequado ao seu perfil para aumentar sua motivação e produção.
- **Normal:** É o nível em que o ambiente influencia no desempenho da pessoa e a pessoa nele, sem que ela se incomode, caso o ambiente não lhe satisfizer. Podemos dizer que esta pessoa prefere determinado ambiente, mas não o considera de fundamental importância para sua satisfação.
- **Baixa:** quando o ambiente pouco influencia no desempenho da pessoa, e a pessoa pouco se destaca no ambiente.
- **Muito Baixa:** O ambiente não interfere na produção do avaliado.

EXEMPLOS

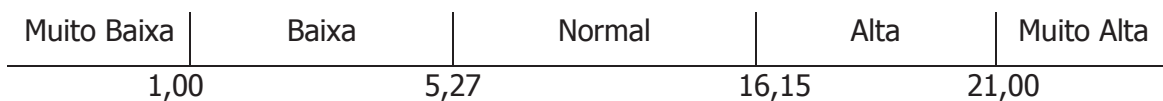
- ✓ Um ambiente barulhento para um analista de Amplitude Alta seria estressante e prejudicaria muito seu trabalho. Pessoas de Amplitude alta demandam determinado ambiente de trabalho, descrito no texto do próprio relatório.
- ✓ Um Comunicador com amplitude baixa não se importará de ser colocado em um ambiente mais silencioso, enquanto para um Comunicador com amplitude alta, esta situação se tornaria entediante.

DICA

Busque na parte textual qual o tipo de ambiente que a pessoa prefere.

APROFUNDAMENTO

Faixa para esse índice.



4.7. TR – Tempo de Resposta



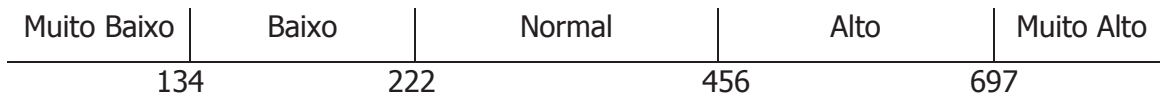
TR indica o tempo que o avaliado consumiu para responder ao questionário online. Este índice informa muito sobre o autoconhecimento do avaliado. Pessoas que raramente ou nunca pararam para refletir sobre seu comportamento têm mais dificuldade em identificar seu estilo, fazer uma autocrítica e definir 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.

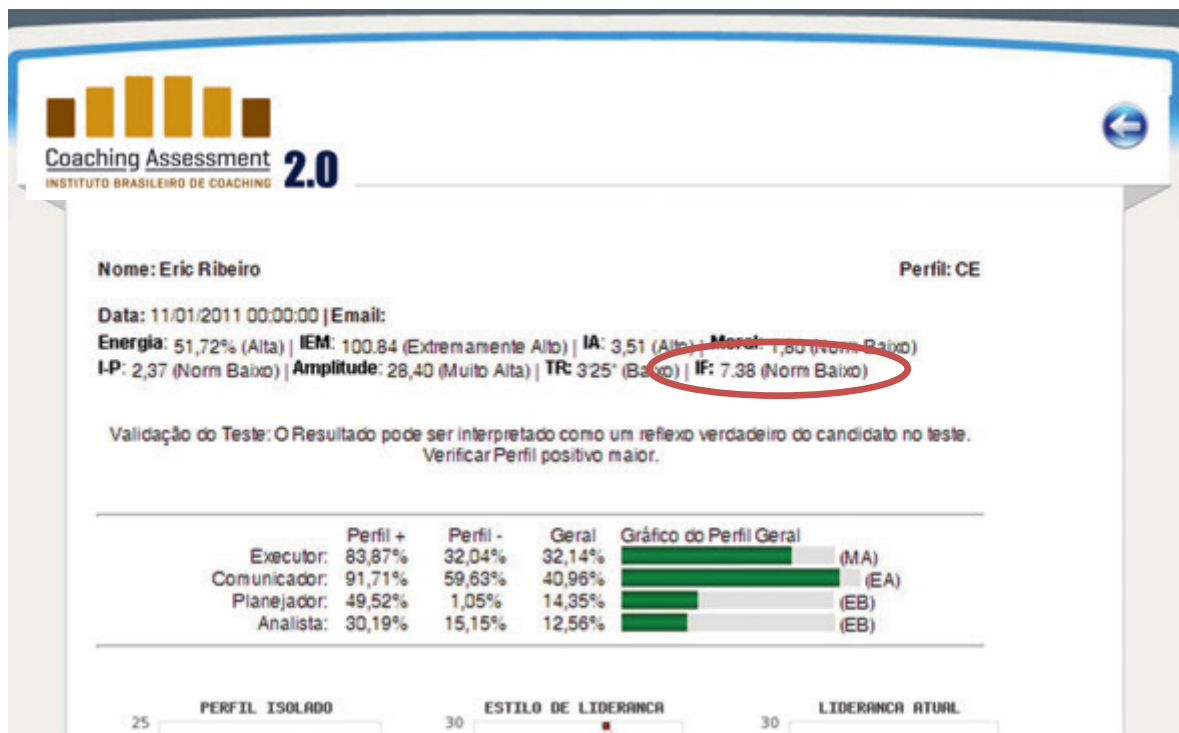
IMPORTANTE: Não dê um limite de tempo para o avaliado responder o questionário, deixe o tempo livre, e não o comunique de que o tempo é um dos itens avaliados no relatório para que não interfira no resultado.

APROFUNDAMENTO

Veja abaixo as faixas em segundos:



4.8. IF – 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.

Quando você vai expor o avaliado a situações e funções que podem entrar em conflito com seu perfil, é importante avaliar o IF para identificar a capacidade de absorção desta exposição.

Pode variar entre as classificações:

- **Muito Alto:** O avaliado está preparado para executar mudanças, aceita novas ideias e novos pontos de vista.
- **Alto:** O avaliado está com boa flexibilidade e aceita novas ideias.
- **Normal Alto:** O avaliado está com flexibilidade pouco acima da média, mas ainda dentro de um padrão regular.
- **Normal Baixo:** O avaliado está com flexibilidade pouco abaixo da média, mas ainda dentro de um padrão regular.
- **Baixo:** O avaliado está flexibilidade baixa e tenderá a rejeitar várias sugestões de mudanças. Neste nível ele já tenderá a preservar sua saúde mental defendendo seu perfil interno e seu estilo.
- **Muito Baixo:** O avaliado não tem flexibilidade suficiente no momento para mudar seu estilo ou se desenvolver profissionalmente em aspectos distantes de seu perfil.

DICA

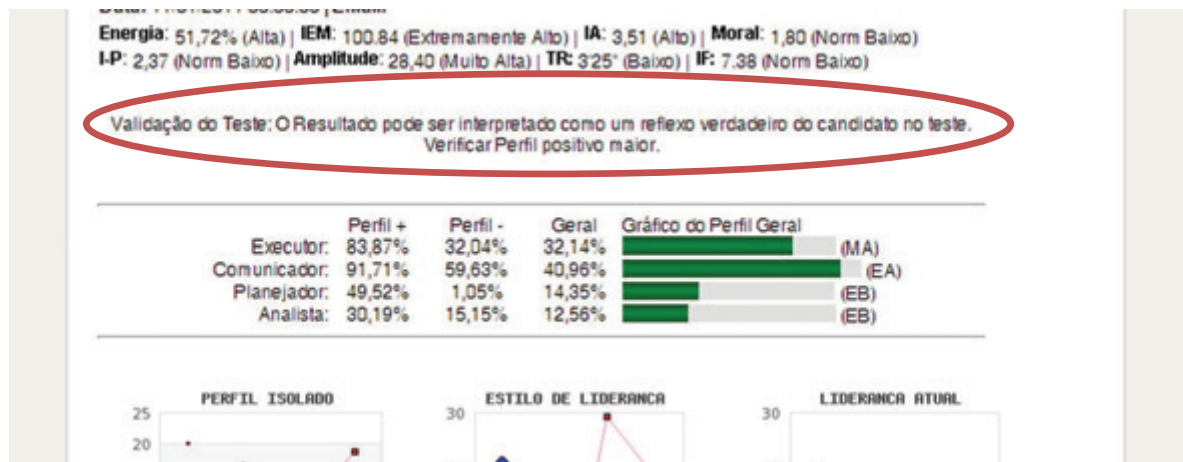
Esse índice é situacional. É possível que em alguns casos a pessoa demonstre um baixo índice de flexibilidade e na parte textual uma de suas características seja a flexibilidade. Isso é característico de pessoas que em sua essência possuem capacidade de flexibilidade, mas que naquele momento específico esteja com essa característica minimizada ou retraída.

APROFUNDAMENTO

Faixa de valores

Muito Baixo	Baixo	Norm. Baixa	Norm. Alta	Alto	Muito Alto
3,2	6,6	10	13,4	16,8	

5. Validação



Na validação da pesquisa indica possibilidades e ocorrências fora do habitual, que podem indicar alguma tentativa de manipulação ou alertar ao gerente de RH sobre a necessidade de checagem de informações na entrevista.

Os possíveis resultados são os seguintes:

- 1) **“O Teste indica ter sido feito de maneira correta e sincera.”** – é o mais frequente e normal de ser encontrado. Indica que não houve indícios de manipulação ou características adversas no relatório que devam alertar sobre uma investigação na entrevista.
- 2) **“O Resultado pode ser interpretado como um reflexo verdadeiro do candidato no teste. Verificar Perfil positivo menor”** – Quando aparece esta validação, o resultado é verdadeiro, e ela chama atenção somente para conferir o perfil de menor impacto, que indica um destaque de que esta pessoa possui poucas características nesta área.
- 3) **“O Resultado pode ser interpretado como um reflexo verdadeiro do candidato no teste. Verificar Perfil positivo maior.”** – Quando aparece esta validação, o resultado é verdadeiro, e ela chama atenção somente para conferir o perfil de maior impacto, que indica um destaque de que esta pessoa possui muitas características nesta área.

4) **“Mostra-se sobre dotado e de muitas qualidades.”** – Este resultado aparece quando as qualidades do candidato são todas muito altas, indicando que a pessoa se mostra com qualidades em todas as áreas. Isto é muito raro de acontecer e, combinado com índices muito baixos de Perfil Negativo, indicam que houve uma manipulação do teste. O candidato tentou se mostrar bom em tudo.

5) **“Níveis de perfil negativo muito baixos.”** – O candidato pode estar forçando uma exibição melhor de seu perfil, não indicando seus pontos negativos.

6) **“Energia baixa”** - dificuldade em definir um estilo claro de comportamento. O candidato pode estar em um momento de estresse e apresenta certa apatia, identificando poucas características em si mesmo. Pode acontecer também com pessoas que não sabem descrever suas qualidades e defeitos. Na entrevista, quando o gerente perguntar: quais são suas maiores qualidades? E suas maiores dificuldades? Este candidato pode ter dificuldade em relacioná-los.

7) **“Perfis equalizados. O candidato pode se encontrar em um período de estresse. Verificar se Perfis estão muito equalizados.”** – Na entrevista, o Gerente de RH terá que questionar quais são suas maiores qualidades, pois ele não soube especificá-las no teste, indicando virtudes de vários perfis. É muito raro isto acontecer, mas pode ocorrer que este tipo de resposta seja verdadeira, ou seja, o candidato realmente tem qualidades diversas dos diferentes perfis.

8) **“Perfis extremamente equalizados.”** – Este tipo de resultado torna o relatório pouco descritivo, pois o candidato não indica um padrão de comportamento definido. Das validações negativas, esta é a maior, mas também muito rara de acontecer.

9) **“Os dois perfis predominantes são contraditórios. É raro este perfil.”** – os perfis de Planejador + Executor e de Comunicador + Analista são muito raros de acontecer, mas ocorrem e geralmente são verdadeiros. Apenas observe as características divergentes na entrevista.

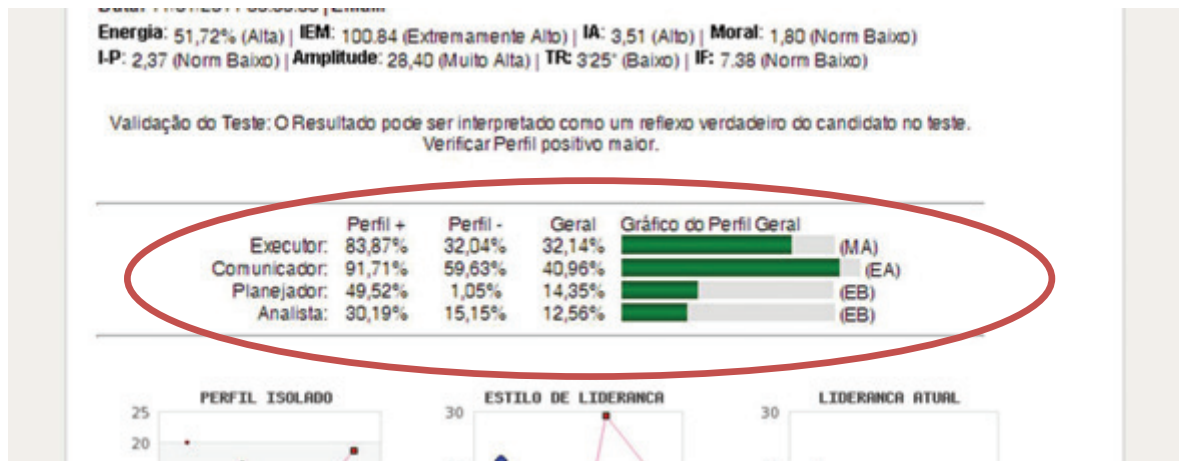
Resultados da análise estatística

- 1) A média de Acerto Real do Sistema é de 97,97%. O Acerto Real do teste é entre 97,22 e 98,72%. Este é o valor quantificado para o percentual de acerto do relatório.
- 2) As percepções de acerto espontâneas dos entrevistados giram em torno de 95% de confiança, entre 90,91% e 95,03%.
- 3) Podemos identificar que 18,91% das pessoas se sentem potencialmente incomodadas ao serem confrontadas ou expostas ao seu perfil, mas este incômodo não interfere no Resultado do teste.
- 4) Em 13,51% das vezes, o Gestor ou Gerente de RH poderá discordar do resultado do teste, embora o próprio entrevistado afirme que o resultado está correto com seu perfil. Estes casos não são falhas do sistema, mas sim na percepção do Gestor sobre a pessoa ou visão distorcida do entrevistado sobre si mesmo.
- 5) O Tempo Médio de resposta ao questionário é de 7 minutos e 46 segundos. Podemos afirmar que esta média gira em torno de 6'55" e 8'37".
- 6) É possível obter resultados válidos para entrevistado de idades entre 12 e 80 anos.
- 7) Consideramos a média de Acerto Real de 97,97% como alta o suficiente para descrever o perfil profissional dos entrevistados, e julgamos o Sistema Coaching Assessment apto para esta finalidade.
- 8) Não há diferença no Resultado Real para os diferentes sexos dos Entrevistados
- 9) Interrupções no momento do preenchimento do formulário aumentam a variância dos resultados e prejudicam o teste.
- 10) Não há diferença no Resultado Real para os diferentes graus de escolaridade.
- 11) Não há diferença no Resultado Real para os diferentes níveis hierárquicos.

- 12) Não há diferença estatística no Resultado Real para as diferentes faixas etárias, embora se tenha observado que pessoas com idade acima de 60 anos obtiveram média menor no acerto.
- 13) Não há diferença no Resultado Real para os diferentes grupos de atuação ou direcionamento profissional.
- 14) Não há diferença no Resultado Real para as diferentes faixas de vida Profissional.

Independente do Sexo, Escolaridade, Grau Hierárquico, Idade ou Tempo de Vida Profissional, o Resultado Real – que é a quantificação de afirmações corretas sobre o total de afirmações no relatório do sistema Coaching Assessment – é considerado satisfatório e tem média de 97,97% de acerto, com intervalo de 95% confiança entre 97,22 e 98,72%.

6. Perfil Profissional



Perfil + (Pontos fortes)

Indica fatores nos quais a pessoa apresenta mais qualidades. Considere as seguintes qualidades por perfil:

Executor

Assertivo, Tem Iniciativa, Tem Voz de Comando, Independente, Competitivo, Foca em resultados, Auto gerenciado, Dita ordens.

Comunicador

Otimista, Envolvente, Comunicativo, Trabalha em Equipe, Foco no prazer, Comunicativo (fluência verbal), Intuitivo (escuta seu coração), Persuasivo.

Planejador

Metódico, Paciente, Tolerante, Modesto, Sensível, Simpático, Ama o belo, Gosta de ajudar as pessoas.

Analista

Especialista, Cuidadoso, Reservado, Habilidade, Ponderado, Disciplinado, Um planejador mais estratégico.

Perfil – (Pontos a desenvolver)

Indica fatores nos quais a pessoa apresenta alguns pontos a serem desenvolvidos. A definição pode ser subjetiva, mas sua consideração pode ser usada para determinar a necessidade de estudo de se alguma dessas dificuldades é real e se prejudica a equipe:

Executor

Arrogante, Impaciente, Insensível, Intolerante, Prepotente, Orgulhoso,
Competição desmedida, Não aceita interdependência.

Comunicador

Volúvel, Indisciplinado, Desorganizado, Egocêntrico, Ingênuo, Exagerado,
Procrastinação, Adaptação demais.

Planejador

Desmotivado, Temeroso, Frio, Indeciso, Procrastinador, Introverso,
Medo de perder, Magoa-se facilmente.

Analista

Pessimista, Crítico, Antissocial, Vingativo, Egoísta, Inflexível, Isolamento,
Soberba, Convencimento, Teimosia.

DICAS

- ✓ Na coluna de perfil – (pontos a desenvolver), caso estejam todos abaixo de **5%**, **você pode identificar uma tentativa de distorção do resultado por parte do candidato.**
- ✓ Os perfis que tiverem **acima de 55%** indicam que a pessoa percebe **dificuldades naquela área** e indicam para você a necessidade de treinamento para lidar com estas dificuldades.

EXEMPLO

Um profissional que apresenta o Perfil – (pontos a serem desenvolvidos) de Executor em 72% pode indicar a necessidade de um acompanhamento quanto a sua rispidez e agressividade com os demais membros da equipe.

Gráfico do Perfil Geral

Perfil Geral identifica o perfil da pessoa, considerando pontos fortes e pontos a serem desenvolvidos. É o perfil que a pessoa assume em seu dia-a-dia e pode ser composto de um, dois ou até três fatores. É o quanto a pessoa apresenta de cada perfil.

IMPORTANTE: O bom gestor de pessoas não colocará seus profissionais em situação de constrangimento expondo suas dificuldades, tomando decisões ou conclusões antecipadas, mas tratará o caso com habilidade e conversará com o profissional sobre o assunto em busca da confirmação da informação e da melhor forma de trabalharem na revisão dos procedimentos.

Observe também que na frente de cada barra verde do gráfico que indica a intensidade de cada perfil, tem uma identificação em letras do NÍVEL DE PERFIL que podem variar de:

- **(EA) – Extremamente Alto** – quando aparecer esta descrição, atente para o fato de que as características do perfil indicado são extremamente altas, carregando consigo uma ampliação das dificuldades inerentes ao perfil deve ser avaliado com critério, pois é alta a possibilidade das não virtudes do perfil indicado prejudicar o avaliado profissionalmente.
- **(MA) – Muito Alto** – indica que o avaliado tem muitas qualidades do perfil indicado, porém traz consigo as exigências e características muito marcantes do perfil, fazendo-o ser facilmente percebido pelo perfil indicado.
- **(A) – Alto** – O avaliado tem alto nível de características do perfil indicado.
- **(B) – Baixo** – O avaliado tem poucas características do perfil em questão.

- **(MB) – Muito Baixo** – O avaliado tem poucas competências relacionadas ao perfil indicado.
- **(EB) – Extremamente Baixo** – Nesta categoria, a forte ausência do perfil indicado pode prejudicar profissionalmente o avaliado que se mostrará muito deficiente em habilidades e competências ligadas ao perfil em questão.

Portanto o que devemos ficar atentos é aos níveis de extremidade, que mostrarão dificuldades do avaliado nas áreas indicadas.

PARA PDI (Plano de Desenvolvimento Individual)

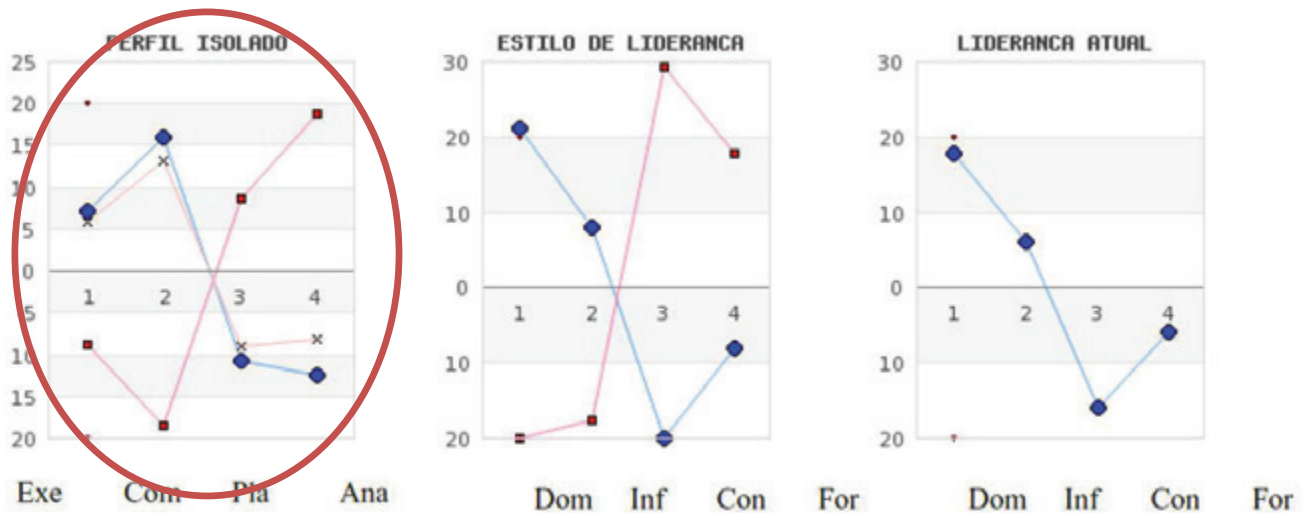
Utilize as letras do NÍVEL DE PERFIL para identificar pontos a serem desenvolvidos pelo colaborador. A partir daí você tem muita informação para executar o PDI, *coaching* e promover crescimento profissional.

PERFIL	(EB)	(MB)	(MA)	(EA)
E	Baixa autoconfiança Medroso Frustrado Pacato	Tímido Acomodado Submisso Omite Opinião	Audacioso Realizado Generalista Agressivo	Arrogante Opressor Tirânico Independente
C	Retraído Fechado Distante Antissocial	Imaginativo Ofende-se fácil Sensível Retirado	Entusiasmado Persuasivo Muito extrovertido	Convence pela conversa Dissimulado Superficial Extravagante
P	Pouca paciência Explosivo Agressivo Arrogante	Nervoso Ritmo rápido Impaciente Tenso	Devagar Tranquilo Estável Rotineiro	Ritmo muito lento Indiferente Sarcástico Passivo
A	Insolente Indisciplinado Desorganizado Desrespeitoso	Teimoso Arbitrário Assume riscos Informal	Detalhista Gosta de reafirmação Segue as regras Resistente	Pessimista Evasivo Legalista Depressivo

6.1. Gráfico de Perfis Isolados (Gráfico 1)

Fernando Pessoa, por meio de um de seus pseudônimos, define bem a nossa relação com o meio em que convivemos:

"Começo a conhecer-me. Não existo. Sou o intervalo entre o que desejo ser e os outros me fizeram, ou metade desse intervalo, porque também há vida... Sou isso, enfim..." Álvaro de Campos



O Gráfico 1 apresenta os perfis isolados: Executor, Comunicador, Planejador e Analista e o gráfico utilizado para uma análise do Perfil.

A linha azul (identificada por um ponto circular em cada item) indica o perfil interno, como a pessoa realmente é em sua natureza, e como ela age em ambientes familiares como, por exemplo, em sua casa, ou a forma como ela pode agir em casos de pressão.

A linha vermelha (identificada por um ponto quadrado em cada item) indica o que o meio externo está cobrando que ela seja. É a exigência do meio externo, como a pessoa pensa que deveria ser para ter um desempenho melhor.

A distância e discordância entre os pontos, indica que o meio externo está cobrando da pessoa características que ela não possui.

Se a distância é pequena (considerando cada ponto) e a linha vermelha tende a se sobrepor sobre a linha azul, indica que a pessoa está bem adequada ao seu trabalho ou função, ou que seu trabalho não está exigindo desafios da pessoa.

Se a discordância é grande pode indicar que o trabalho esteja cobrando grandes mudanças e a longo prazo, pode até gerar estresse ou insatisfação por estar inserindo a pessoa em funções que não sejam seu forte. Ou pode indicar que o meio externo esteja trabalhando pontos a serem desenvolvidos da pessoa e promovendo o desenvolvimento desta.

DICA

Em todos os casos deve-se conversar com o colaborador sobre sua adequação e satisfação com as exigências e saber se o quadro está gerando insatisfação ou se ele está enxergando como desafio para trabalhar pontos em que gostaria de melhorar em suas qualificações ou perfil.

A linha cinza (identificada por um ponto em X em cada item) é a tendência de entrega profissional da pessoa naquele momento.

Reação Sob Pressão: Quando em situações de pressão, o profissional age de acordo com seu perfil interno (representado pela linha azul). Esta também é a forma de atuação da pessoa em ambientes familiares fora do Trabalho.

Ambiente de Trabalho: Em ambiente normal de trabalho, o profissional tende a assumir um perfil intermediário entre os perfis interno e externo identificado pela linha cinza.

Para identificar os perfis predominantes: Basta observar os pontos da linha azul que ficam acima da linha média horizontal divisória. No exemplo acima são os pontos 1 e 2 ou: Executor e Comunicador.

Compare a discrepância das linhas azul e vermelha com o índice IEM, para desenvolver uma memória visual do gráfico com o nível do índice. Assim, ao visualizar rapidamente um relatório você será capaz de identificar e concluir sobre o IEM.

Situações de conflito

Perfil Executor e Planejador - Altos

Quando esta configuração aparece, com apenas os perfis Executor e Planejador altos, gera um conflito na tomada de decisões, uma vez que se observa no mesmo indivíduo características contraditórias como senso de urgência e calmo, impaciente e paciente. É raro acontecer, mas este perfil aparece ocasionalmente. Cerca de 7,6% das pessoas podem apresentar este perfil.

Perfil Comunicador e Analista - Altos

É dos mais raros perfis e encontra-se aqui um conflito de opostos principalmente em situações familiares, onde a pessoa mescla momentos de otimismo e pessimismo, gostar de pessoas e querer se isolar delas, dentre outras características conflitantes destes dois perfis. Cerca de 2,5% das pessoas podem apresentar este perfil.

Perfil Equalizado

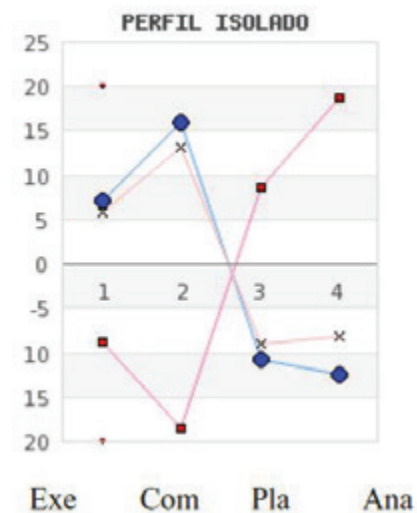
É quando todos os perfis ficam muito próximos da linha média horizontal, mostrando uma linha azul quase reta horizontalmente. Duas situações podem provocar este tipo de perfil: Ou realmente a pessoa possui habilidade e desenvoltura em todos os perfis e sabe “conversar” a língua de todos os perfis (são bons gerentes de pessoas), ou a pessoa não consegue determinar para si um padrão de comportamento. Não é tão raro este perfil, cerca de 9,8% das pessoas podem cair neste perfil.

Exigências do Meio Externo

Ainda através do Gráfico 1 de Perfil Isolado, podemos identificar fatores que a pessoa percebe ter a necessidade de mudança. Para tanto, deve-se comparar a Linha Azul (o Perfil que a pessoa tem) com a Linha Vermelha (o Perfil que o meio está 'cobrando' da pessoa).

No Gráfico 1, observe os quatro pontos da linha azul, que indica o perfil interno do entrevistado, e os quatro pontos da linha vermelha, e observe se o ponto vermelho está forçando o perfil para cima ou para baixo. Veja o exemplo:

No exemplo ao lado, o meio externo (representado pela linha com quadrados) força o primeiro ponto para baixo, o segundo ponto também é forçado para uma alteração mais baixa, enquanto no terceiro e o quarto ponto, o entrevistado percebe a exigência de aumentá-los. Dada à direção destas exigências, confira no quadro a seguir o que significa a direção destas exigências, ou seja, o que a pessoa à volta do entrevistado (ou sua gerência) está cobrando da mesma. O quadro está distribuído em 4 grupos de categorias, cada um indicando seu respectivo ponto no gráfico, a linha horizontal indica a divisão da direção da exigência.



	EXECUTOR	COMUNICADOR	PLANEJADOR	ANALISTA
	Mais Independente	Mais Comunicativo	Mais Metódico	Trabalhar Estruturado
	Mais Assertivo	Trabalhar em Equipe	Mais Paciente	Mais Especialização
	Mais Iniciativo	Mais Otimista	Menos Apressado	Mais Cuidadoso
	Mais Pulso	Mais Envolvente	Mais Tolerante	Mais Reservado
	Mais senso de urgência	Mais Popular	Mais Organizado	Mais Discreto
	Mais Agradável	Mais Técnico	Comando	Menos Formal
	Mais cuidadoso	Mais Analítico	Ritmo mais Rápido	Mais Aventureiro
	Menos Independente	Mais Reservado	Se Expor a Mudanças	Mais Assertivo
	Menos Dominante	Menos Impulsivo	Produzir Mais Rápido	Trabalhar em Equipe
	Mais compreensivo	Mais Organizado	Assumir mais riscos	Menos Perfeccionista

6.2. Gráfico Estilo de Liderança (Gráfico 2)

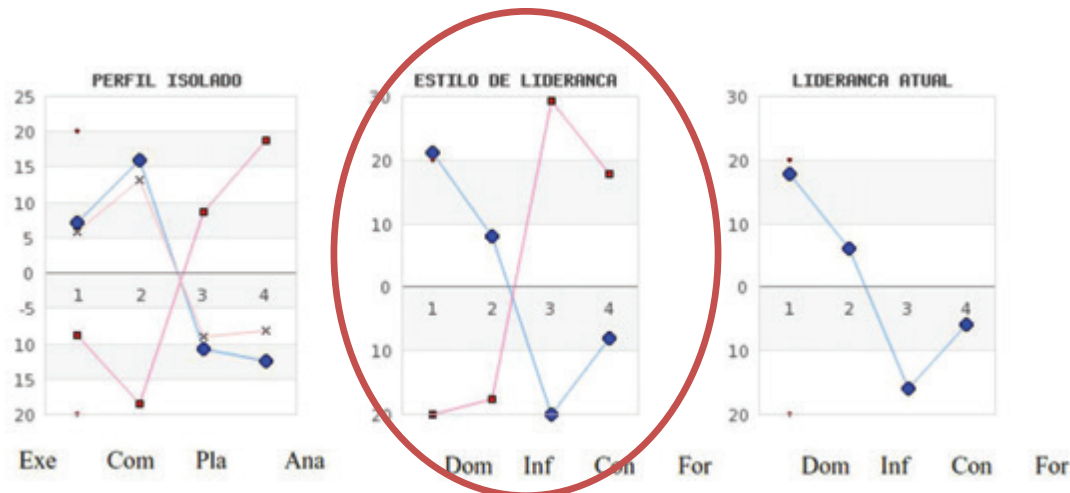


Gráfico 2 identifica o Estilo de Liderança do avaliado.

Características

Dominância: tem dinamismo nas relações interpessoais, tomada de decisões rápidas, assume postura de comando, tem mais pulso e dominância. Expõem-se mais a riscos, gosta de mudanças. Prefere mais dar ordem a recebê-las. Uma pessoa que tem o ponto de Dominância mais elevado, geralmente exerce um tipo de liderança por comando, tendo pulso para determinar onde deseja chegar e passando mais ordens do que instruções. Não são muito abertos a sugestões.

Informalidade: tem despreendimento de regras e padrões pré-estabelecidos, é mais alegre e descontraído, mais voltado para pessoas do que para coisas e prefere alcançar seus objetivos através de diálogo e relacionamentos. O destaque neste ponto indica um líder mais franco e aberto. Agregador, este líder é geralmente mais informal nos relacionamentos pessoais.

Condescendência: São pessoas mais introspectivas, não gostam de se expor a risco e têm muito foco. Tem atenção às metas e gostam de cumpri-las. Preferem não emitir ordens imperativas e geralmente adotam uma liderança mais aberta a opiniões

e sugestões. São mais abertos às críticas e tende a absorvê-las. Exerce liderança passando instruções e direcionando sua equipe para atingir os valores cujas necessidades foram explicadas.

Formalidade: São focadas no trabalho, preferem alcançar seus objetivos pelo trabalho árduo do que pela conversa. São mais controladoras e jogam pelas regras do jogo. São mais racionais e formais e em sua maioria. Seu estilo de liderança é mais formal e encurta as conversas e relacionamentos mais leves em detrimento ao início das atividades.

Observe que a linha azul e a linha vermelha possuem quatro pontos. O primeiro ponto de cada linha refere-se à característica de Dominância; o segundo ponto, à Informalidade; o terceiro ponto, à Condescendência e o quarto se refere a Formalidade.

A linha azul (com pontos circulares) indica o perfil comportamental interno do candidato, como o candidato é. A linha vermelha (com pontos quadrados) indica como o candidato está sentindo a necessidade de ser, ou seja, é a pressão que o meio externo exige dele.

Quanto mais próximo a linha vermelha estiver da azul, maior é a adequação do profissional à função que ele está exercendo.

E quanto maior é a distância entre a linha azul e a linha vermelha, maior é o sentimento de inadequação ou sentimento de necessidade de mudanças.

No exemplo acima, podemos dizer que o ambiente externo ou o trabalho onde este candidato está inserido, o está forçando a ter atitudes de maior condescendência do que ele possui. Exercer uma liderança mais aberta a participações e menos autocrática. Também sugere de reduzir a informalidade e exercer um estilo mais controlado, formal e regulado dentro das condutas especificadas e regras estabelecidas.

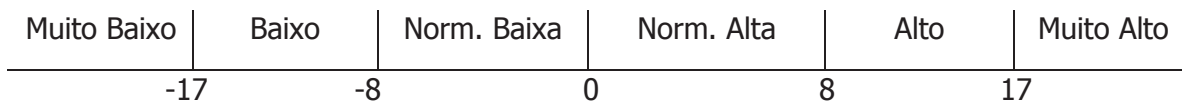
IMPORTANTE

Cabe ressaltar que nenhum Tipo de Liderança é melhor que o outro. Elas são apenas diferentes e necessárias em situações diferentes. Por exemplo, para a gerência de um canteiro de obras de construção civil, o Líder ideal é um cujos destaques estão na Dominância e Formalidade, pois vão cobrar a execução do serviço do jeito que desejam e eliminar qualquer contratempo e clima suave que dispersem sua equipe.

Já este mesmo líder, em uma gerência de Suporte Técnico em uma empresa de informática, seria prejudicial gerando grande desgaste na equipe. Para esta situação, o mais adequado seria um líder que interage com os profissionais absorvendo sugestões, críticas e opiniões que melhorem os processos da empresa e tenha uma informalidade moderada. Seria um chefe com Condescendência alta e Informalidade moderada.

APROFUNDAMENTO

Para você saber se a dominância é alta, ou se a informalidade é muito alta, utilize as faixas abaixo para comparar com os valores da linha azul no gráfico 3.



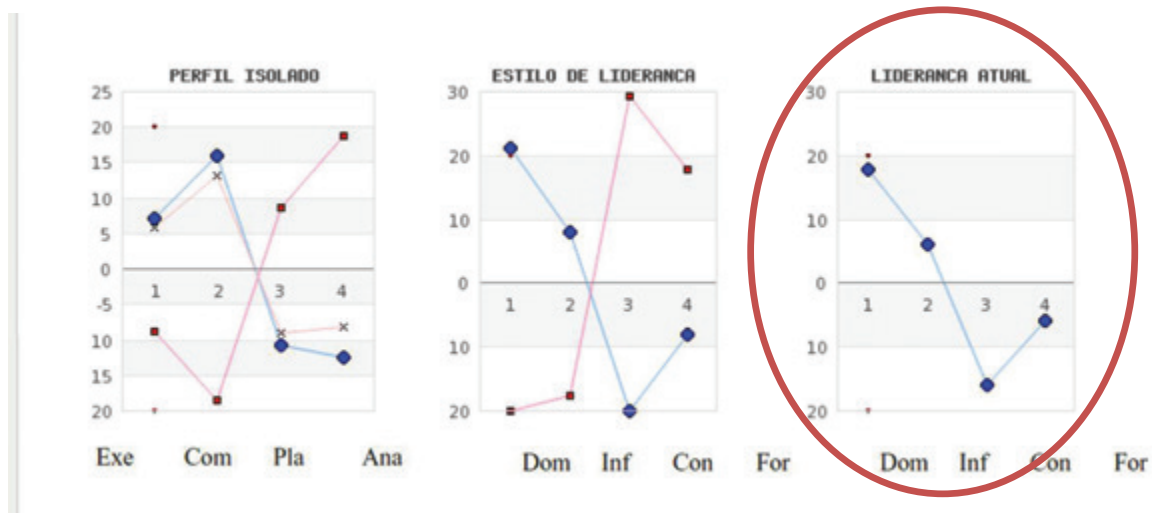
São faixas de comparação com a população, e ajudam a identificar o quão forte, ou quão fraca é uma característica.

DICA

Os extremos trazem uma carga muito forte de cada característica, e pode trazer dificuldades no comportamento do avaliado, verifique:

- **Dominância em nível Muito Alto:** a pessoa pode ser muito agressiva e por vezes arrogante.
- **Informalidade em nível Muito Alto:** a pessoa pode ser muito desorganizada e não levar as coisas a sério, sem nenhum apego às regras.
- **Condescendência em nível Muito Alto:** a pessoa terá muita dificuldade em delegar tarefas e comandar pessoas.
- **Formalidade em nível Muito Alto:** a pessoa será muito presa às regras e não desenvolverá interações pessoais.

6.3. Gráfico Estilo de Liderança Atual (Gráfico 3)

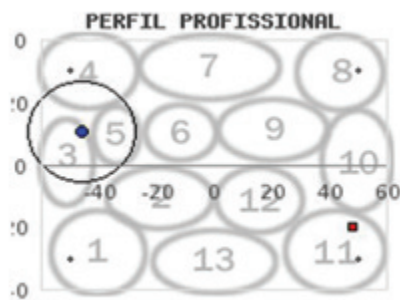


Este gráfico indica o comportamento atual da pessoa, considerando a forma como ela é internamente com as características que ela percebe estarem sendo cobrado pelo meio externo.

O gráfico mostra 4 pontos que indicam respectivamente: Dominância, Informalidade, Condescendência e formalidade.

Você pode identificar facilmente o nível de cada uma dessas características na forma atual como a pessoa está agindo.

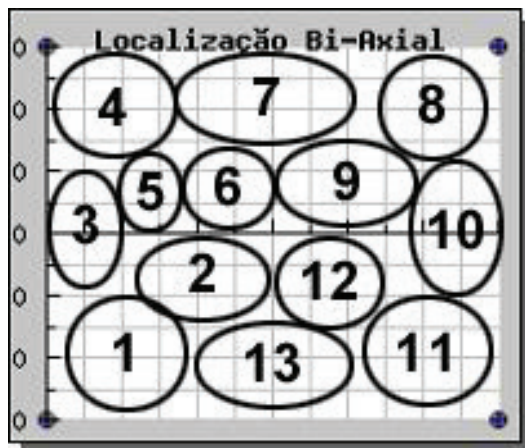
6.4. Gráfico Área de Talento (Gráfico 4)



O Gráfico 4 mostra o perfil profissional do avaliado indicado pelo ponto azul. Cada região deste gráfico identifica um estilo de comportamento.

Ao redor do ponto azul, podemos observar uma área circular de cerca de 2 quadrantes para cada lado, que indica a zona de conforto do avaliado.

Podemos atuar na região desta área com facilidade. Este gráfico é mapeado conforme a exemplificação abaixo, e você pode localizar o ponto azul do candidato e relacionar a determinado perfil profissional conforme descrito a seguir:



- 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

As pessoas podem navegar até dois quadrantes para cada lado, fazendo um círculo em torno do ponto encontrado, sem sair de sua zona de conforto, ao se distanciar mais do que isso de seu ponto base a colocará em situações não muito à vontade.

CONCEITOS

1) Comandante

Pessoas com o perfil de comandantes são empreendedoras, independentes, exigentes consigo mesmas e com os outros. Manda e espera que obedeçam. Realiza pela imposição de suas ideias. São bons iniciadores de novos negócios por assumir riscos com facilidade. São ótimos líderes de equipe altamente condescendente.

2) Competidor

Enfrenta os desafios com técnica e arte. Tem prazer nos desafios, cada batalha é única. Alimenta-se de vitórias e cada dia é uma disputa para ele na qual ele precisa se sair vitorioso. Pode atuar como Vendedor, Engenheiro ou Professor. Respeita mais as regras que um vendedor com alto índice de comunicação, mas se especializar em áreas mais técnicas, se sente pouco à vontade para fechamento de negócios. Têm pulso, garra, e gostam de competir.

3) Administrador

Conquista por intermédio da equipe. Tem capacidade de potencializa os talentos dos outros. 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.

4) Motivador

Ajuda as pessoas a progredirem, a saírem da zona de conforto.

Apresenta muita facilidade de comunicação, 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.

5) Vendedor

Comunicação em ação. São pessoas que vendem ideias, 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 a esta habilidade, vendem qualquer coisa, produtos tangíveis ou intangíveis.

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. Identifica os talentos dos outros e os coloca em contato.

7) Aconselhador

Capacidade de convencimento, sabe ouvir e faz adeptos as suas ideias. São 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 à 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.

8) Atendente

Tem capacidade para ouvir e entender. A necessidade do outro. Entende e orienta para atender as expectativas.

Também conhecidos como Protetores, gostam de trabalhar com relacionamentos positivos e uma equipe onde os membros se ajudam mutuamente.

9) Professoral

Se realiza preparando as pessoas.

São bons Professores e Instrutores. Trabalham bem com Suporte Técnico ou outras funções que demandam conhecimentos técnicos e transmissão de conhecimento. São gerentes compreensíveis.

10) Técnico / Analista

Faz acontecer, porém com segurança.

São autodidatas, 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.

11) Especialista

Concentra-se para obter detalhe e precisão.

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 executar suas tarefas e as fazem muito bem feitas.

12) Estrategista

Vê oportunidades onde existem ameaças.

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.

13) Controlador

Organiza e distribui as tarefas, sabe cobrar das pessoas e manter a rotina.

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.

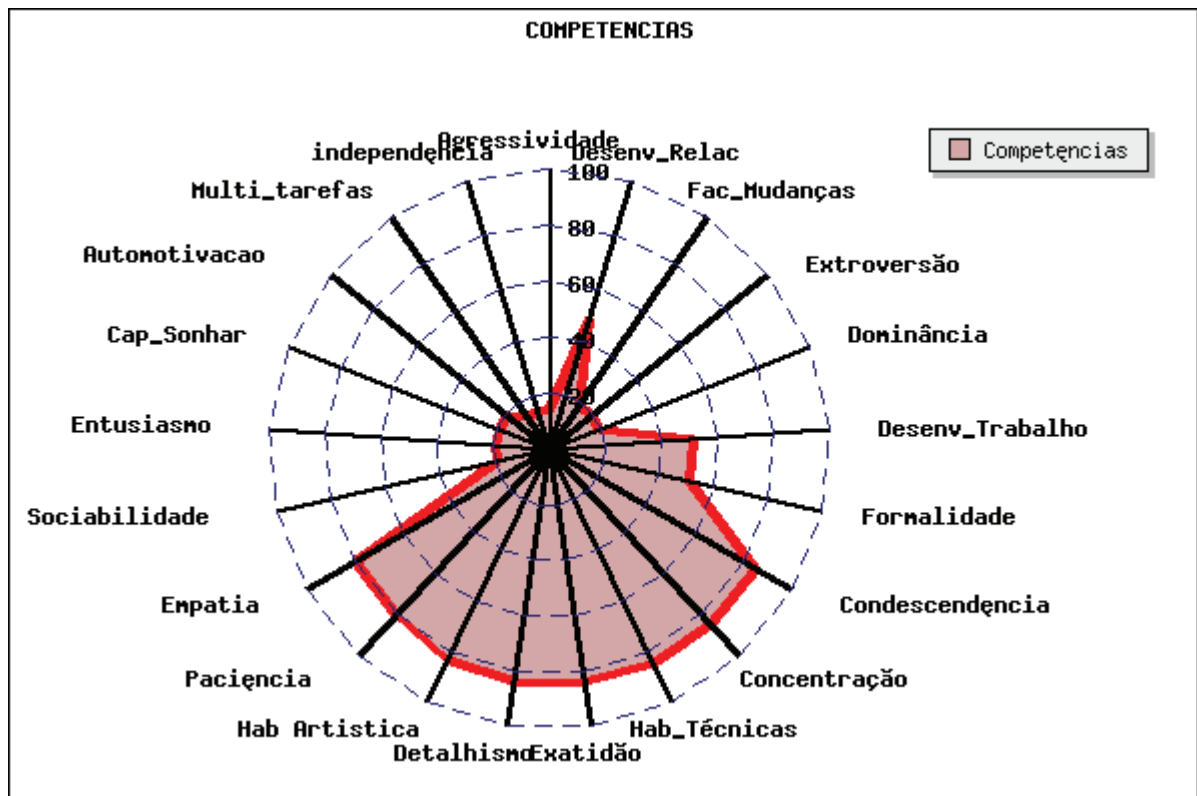
DICA

Se em um Recrutamento e Seleção você estiver buscando um profissional da área comercial, procure, por exemplo, pessoas que estão próximas à região 5. Não obrigatoriamente ela precisa estar dentro da região, mas se o ponto azul estiver próximo, ao alcance de sua zona de conforto, já significa que a pessoa pode atuar naquela região sem grandes dificuldades. **Lembrando que podem existir demandas diferentes em uma mesma profissão. Por exemplo: um vendedor pode ser técnico dependendo do que ele venderá. Logo, não rotule as profissões, mas seja capaz de identificar com clareza as habilidades necessárias para cada área de atuação.**



6.5. Gráfico de Análises das Competências (Gráfico 5)

O Gráfico de Análise de Competências traz uma figura tipo Radar, analisando 21 competências fundamentais do profissional. As descrições das competências analisadas seguem abaixo como Dicionário de Competências. A leitura do gráfico é intuitiva e fácil.



DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS

Cada característica acima mensura uma mescla de Comportamento, Habilidade e Atitudes cujas definições são apresentadas abaixo para melhor compreensão:

AGRESSIVIDADE: Indica o pulso e o 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.

DESENVOLVE POR 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.

FACILIDADE DE MUDAR: Facilidade em Lidar com Mudanças indica o quanto a pessoa assimila e gosta de novos desafios e alterações em sua rotina

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

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.

DESENVOLVE POR 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.

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.

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.

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

HABILIDADES TÉCNICAS: Aptidão para habilidades técnicas indica a capacidade de a pessoa se especializar, dar ou proporcionar recursos técnicos a uma atividade para otimizá-la.

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

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

HABILIDADE ARTÍSTICA: Habilidade Artística indica a propensão à criação artística plástica, literária, musical, visual, e outras principalmente as ligadas ao absorto.

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

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

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

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

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.

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

MULTITAREFAS: Capacidade de executar várias tarefas ao mesmo tempo.

INDEPENDÊNCIA: Capacidade e necessidade de autonomia.

6.6. Descrição do Perfil

A Descrição do Perfil é apenas um dos grupos de informações exibidas no Relatório. Ela descreve várias dimensões do Perfil Profissional:

- Relacionando-se com os outros
- Habilidades básicas
- Fatores motivadores
- Sub características
- Ambiente de trabalho
- Reação sobre pressão
- Relação com mudanças
- Desempenho de tarefas
- Forma como busca resultados
- Fatores de afastamento
- Valoriza os outros por...
- Necessidades básicas

Esta Descrição é um rico material para você identificar as diversas dimensões do profissional e avaliar sua adequação às necessidades da empresa, prevendo as situações corriqueiras no dia-a-dia profissional.

Sua margem de acerto é de cerca de 93,4%, ou seja, em estudos realizados com o Profiler, 93,4% das afirmações presentes neste texto tiveram acerto, o que garante uma margem excelente para indicação do perfil profissional do candidato.

6.7 Tomada de Decisão

Indica a forma como a pessoa toma decisões. É um indicativo útil para observar como a pessoa se comportará em situações corriqueiras onde ela tenha que tomar decisões simples como compra de materiais ou pequenos investimentos, a mais complexas como decisões estratégicas ou gerenciais.

Sua classificação é:

Quanto à Forma: indica se a pessoa costuma usar argumentos emocionais ou racionais para tomada de decisão.

As formas Racionais são de pessoas lógicas, que não consideram a reação das pessoas em suas decisões ou têm dificuldade em compreender suas reações; usualmente não são receptivos ou influenciados pelas atitudes ou opiniões de outras pessoas e não são influenciados pelos sentimentos ou pela emoção. Tomam decisões baseadas em fatores racionais e argumentos lógicos.

As formas Emocionais indicam pessoas que vão mais pela intuição, são mais emocionais e mais influenciadas pelas pessoas; (em vendas) podem contar com o negócio fechado quando ainda não está, veem as coisas como gostariam que elas fossem. Tomam decisões baseadas em argumentos mais subjetivos ou emocionais.

Subclasses:

- **Extremamente Emocional:** Decidem muito pela intuição, são perceptivas e veem as coisas como gostariam que elas fossem. São facilmente influenciadas pelas pessoas e contam com um negócio fechado quando ainda não está.
- **Muito Emocional:** Decidem mais pela intuição, são mais perceptivas. São mais influenciadas pelas pessoas e às vezes contam com um negócio fechado quando ainda não está.
- **Emocional:** Usam mais argumentos emocionais para tomar suas decisões, mas sabe ponderar no racional quando necessário.
- **Racional:** Usam mais argumentos racionais para tomar suas decisões, mas sabe ponderar no emocional quando necessário.
- **Muito Racional:** São pessoas lógicas, não são facilmente influenciados pela emoção ou sentimentos, raramente são influenciados pelos outros e

são críticos com raciocínios não lógicos. Costumam não ponderar argumento pessoal para tomar decisões

- **Extremamente Racional:** São pessoas lógicas, não são facilmente influenciados pela emoção ou sentimentos, raramente são influenciados pelos outros e são críticos com raciocínios não lógicos. Costumam não ponderar nenhum argumento pessoal para tomar decisões.

6.8 Quanto à Velocidade

Indica literalmente a velocidade de tomada de decisão, que pode ser de Muito Comedido quando a pessoa demora muito para tomar a decisão – e pode perder negócios com isso – a Muito Rápido, quando a pessoa pode tomar decisões sem analisar o ambiente e as circunstâncias:

- **Muito Comedido:** analisa muito todas as alternativas antes de tomar decisões, só agirá quando se sentir seguro e busca não errar ou se arriscar.
- **Comedido:** analisa as alternativas e demanda algum tempo para tomada de decisão
- **Velocidade Média(Normal):** tem velocidade mediana para tomada de decisões, não é nem rápido demais nem comedido demais.
- **Rápido:** Toma decisões rápidas, mas não de forma precipitada.
- **Muito Rápido:** Não gosta de deixar para depois o que pode ser resolvido agora, decide rapidamente e assume os riscos de sua decisão. Chega a ser precipitado.
- **Quando chega a extremos:** Verifica-se insegura e uma demora muito acentuada no caso do comedido e uma falta de ponderação, assumindo muito riscos no caso do rápido.

7. Dicas para a Entrevista

Na entrevista você pode confirmar alguns itens da Pesquisa

Pergunte a um candidato com Executor alto:

- Como se sente sendo controlado?

A resposta que poderá receber: Prefiro trabalhar de forma independente

- Você se considera agressiva? Como lida com isso no relacionamento interpessoal?

Esta resposta lhe dará indícios de como o Executor gerencia sua agressividade

Pergunte a um candidato com Comunicador alto:

- Gosta de trabalhar em um local tranquilo sem contato com outras pessoas?

A resposta que poderá receber: Prefiro trabalhar em contato com outros.

- Você é pouco organizado? Conclui as coisas que começa?

Esta resposta lhe dará indícios de como o Comunicador gerencia sua organização e eficiência.

Pergunte a um candidato com Planejador alto:

- Como se sente trabalhando com muita pressão de tempo e muitas atividades ao mesmo tempo?

A resposta que poderá receber: Prefiro trabalhar com uma coisa de cada vez em ritmo estável.

- Você se considera rápido em executar tarefas? Por exemplo?

Esta resposta lhe dará indícios de como o Planejador lida com seu ritmo.

Pergunte a um candidato com Analista alto:

- Como se sente trabalhando em um lugar sem regras e padrões definidos?

A resposta que poderá receber: Sinto-me muito incomodado.

- Você se considera cético ou excessivamente realista?

Esta resposta lhe dará indícios de como o Analista, lida com o seu pessimismo.

Outros itens que você pode levantar

Uma pessoa com **Executor muito baixo** terá aversão ao risco.

Uma pessoa com **Comunicador muito baixo** não gostará de lidar com muitas pessoas.

Uma pessoa com **Planejador muito baixo** não gostará de trabalhar em projetos muito longos.

Uma pessoa com **Analista muito baixo** não gostará de trabalhar com tarefas muito detalhistas.

Verifique o nível de **Energia** e identifique se é por que o **IEM** está alto ou se é algum problema pessoal.

Verifique a **Amplitude** e pergunte sobre o tipo de ambiente de trabalho que a pessoa prefere trabalhar.

Anotações

8. MODELO DE RELATÓRIO EXTENDIDO

Resultado referente à Maria (Fictício)

O resultado indica ter sido feito de maneira correta e sincera. Resultado frequente, ou seja, normal de ser encontrado. Indica que não há indícios de manipulação de resultado ou características adversas no relatório, que devam alertar sobre uma investigação na entrevista.

Índices

Energia Normal Alta: 37,93%

Energia indica o “pique” para o trabalho, a capacidade de mudar e a habilidade de absorver o estresse mais facilmente. A energia normal alta indica que Maria está acima da média, mas ainda não distante de um desvio padrão. A energia dela está boa, ela está bem disposta para desenvolver suas atividades.

Os fatores que provocam a alteração na energia podem ser dos mais diversos e talvez até muito pessoais. É necessária uma análise conscienciosa e discreta sobre o assunto caso este índice seja de importância para o projeto ou trabalho. As alterações podem ser identificadas também no gráfico do perfil profissional e no índice de exigência do meio.

IEM (Índice de Exigência do Meio) Normal Baixo: 29.25

O IEM mede a intensidade da exigência do meio externo. IEM normal baixo evidência uma cobrança regular, remetendo a uma melhor adequação ao cargo porem identifica-se aspectos a serem desenvolvidos.

As exigências do meio são que ela seja menos independente, menos dominante, mais técnica, mais analítica, mais reservada, menos impulsiva e mais organizada, se afastando um pouco dos traços dos perfis, comunicador e executor. Também que seja mais metódica, paciente, menos apressada, mais tolerante, mais organizada. Trabalhar de forma mais estruturada e especializada sendo mais cuidadosa e reservada.

IA (Índice de Aproveitamento) Normal Alto: 0,78

O IA normal alto indica aproveitamento do potencial tendendo pra alto, mas sem ultrapassar o limite da normalidade. Esse pode ser consequência de um período de cargas pouco mais excessivas de atividades. Mas no caso não foi capaz de diminuir a energia indicando que essa pessoa suporta bem a pressão.

Moral Normal Baixa: 0,73

Moral indica o nível de auto aprovação em termos de seu desempenho profissional e/ou pessoal. A Moral regular tendendo para baixo indica que Maria tem sentido, mesmo que de maneira pouco significativa, que mudanças devem ocorrer para melhorar seu desempenho.

IP (Índice de Positividade) Muito Alto: 8,85

O IP mede a autoestima, indica o nível da auto aprovação em termos de seu desempenho profissional e/ou pessoal. O IP Muito Alto evidência uma autoestima elevada e bem acima da média populacional. Essa influência em seu trabalho diretamente dando confiança para assumir riscos e acreditar em resultados desafiadores.

Amplitude Normal: 13,81

A Amplitude mede o impacto da pessoa no ambiente e o impacto do ambiente na pessoa, e conseqüentemente a ênfase no comportamento e o impacto no desempenho. Amplitude normal é o nível em que a ambiente influência no desempenho e a pessoa também influência nesse, de forma equilibrada sem incomodar ou prejudicar às duas partes. Podemos dizer que Maria prefere determinado ambiente, mas não o considera de fundamental importância para sua satisfação.

TR (tempo de Resposta): 5'53"

O TR indica o tempo que o avaliado consumiu para responder ao questionário online. O tempo de resposta dentro da faixa do normal indica que não tem dificuldade de identificar seu estilo ou de fazer uma autocrítica.

IF (Índice de Flexibilidade) 8.29

O IF mede o quanto a pessoa pode mudar seu comportamento e com que facilidade pode fazê-lo. Aceita e absorve novos conceitos, quebra paradigmas quando necessário.

Maria está com flexibilidade pouco abaixo da média, mas ainda dentro de um padrão regular.

Perfil +

Fatores nos quais a pessoa pode apresentar pontos fortes:

Executor (64,06%): Assertivo, iniciativa, voz de comando, independente.

Comunicador (70,51%): Otimista, Envolvente, Comunicativo, Trabalha em Equipe.

Planejador (47,14%): Metódico, Paciente, Tolerante, Modesto.

Analista (44,81%): Especialista, Cuidadoso, Reservado, Habilidade.

Perfil -

Fatores nos quais a pessoa pode apresentar pontos a desenvolver:

Executor (12,62%): Arrogante, Impaciente, Insensível, Intolerante, Prepotente, Orgulhoso.

Comunicador (11,93%): Volúvel, Indisciplinado, Desorganizado, Egocêntrico, Ingênuo, Exagerado.

Planejador (1,05%): Desmotivado, Temeroso, Frio, Indeciso, Procrastinador, Introverso.

Analista (0,00%): Pessimista, Crítico, Antissocial, Vingativo, Egoísta, Inflexível.

Perfil Geral

	Perfil +	Perfil -	Geral	Gráfico do Perfil Geral
Executor:	64,06%	12,62%	29,57%	(A)
Comunicador:	70,51%	11,93%	32,30%	(MA)
Planejador:	47,14%	1,05%	19,65%	(MB)
Analista:	44,81%	0,00%	18,48%	(B)

Executor 29,57% - Alto

Maria possui características que variam de intensidade e presença, essas são afetadas pelo ambiente de trabalho, a exigência do meio e pontos já desenvolvidos.

As características são: audaciosa, realizada, generalista, agressiva, autoconfiante, tem iniciativa própria, aceita e gosta de desafios, é competitiva, individualista e empreendedora.

Necessita de competição, de resolver os problemas do seu jeito, liberdade para agir individualmente, reconhecimento pelas suas ideias, controle de suas próprias atividades e oportunidade de provar sua capacidade.

Possui um alto nível de características do perfil Executor.

Comunicador 32,30% - Muito Alto

Maria possui características que variam de intensidade e presença, essas são afetadas pelo ambiente de trabalho, a exigência do meio e pontos já desenvolvidos.

As características são: Entusiasmada, persuasiva, insensível à repreensão, extrovertida, comunicativa, empática, otimista, delega autoridade, se relaciona com novas pessoas com facilidade.

Necessita de reconhecimento social, construir o consenso, símbolos de status e prestígio, fazer parte da equipe, aceitação social, oportunidade para vender a si mesmo.

Possui muitas qualidades do perfil Comunicador, porém traz consigo as exigências e características muito marcantes do perfil, fazendo ser facilmente percebido.

Planejador 19,65%- Muito Baixo

Maria possui características que variam de intensidade e presença, essas são afetadas pelo ambiente de trabalho, a exigência do meio e pontos já desenvolvidos.

As características são: impaciente, incansável, tensa, intenso, tende a comandar, impaciente com rotinas, senso de urgência e ritmo rápido.

Necessita de variedade, agir segundo seu livre arbítrio, não ter que repetir tarefas, mudança de ritmo, liberdade de movimento/mobilidade.

Possui poucas competências do perfil Planejador

Analista 18,48%- Baixo

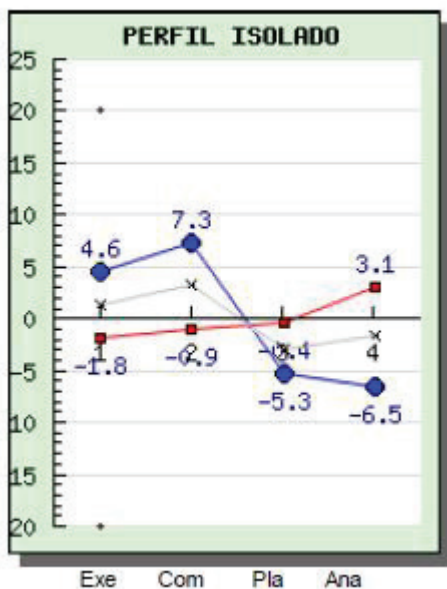
Maria possui características que variam de intensidade e presença, essas são afetadas pelo ambiente de trabalho, a exigência do meio e pontos já desenvolvidos.

As características são: Flexível, tolerante com riscos ou incertezas, livre de delegação de detalhes, não conformista, informal, casual, desorganizada, agressiva quando criticada ou rejeitada, nervosa, de ritmo rápido e impaciente.

Necessita de liberdade de expressão, prefere delegar, ausência de controles rígidos, almeja não ser controlada, ambiente de trabalho descentralizado, oportunidade de uma aproximação flexível com o trabalho, liberdade para fazer exceções.

Possui poucas características do perfil Analista.

Gráfico de Perfil Isolado



Apresenta os perfis isolados: **Executor, Comunicador, Planejador e Analista.**

A **linha azul** (identificada por um ponto circular em cada item) indica o perfil interno, a predominância dos perfis, comunicador e executor, respectivamente. Como realmente é, em sua natureza, e como age em ambientes familiares. Como exemplo, em sua casa ou trabalho, ou a forma como ela pode agir em casos de pressão.

A **linha vermelha** (identificada por um ponto quadrado em cada item) indica o que o meio externo está cobrando que ela seja. O meio pede para que a seja mais analista e planejadora e menos executora e comunicadora, cobrando assim o desenvolvimento de características desses perfis. A distância entre as linhas não possuem grande discrepância, indicando que a adequação da pessoa ao seu trabalho está correta, porém, com algumas mudanças a serem realizadas.

A **linha cinza** (identificada por um ponto em X em cada item) mostra uma tendência de adequação do comportamento ao meio externo.

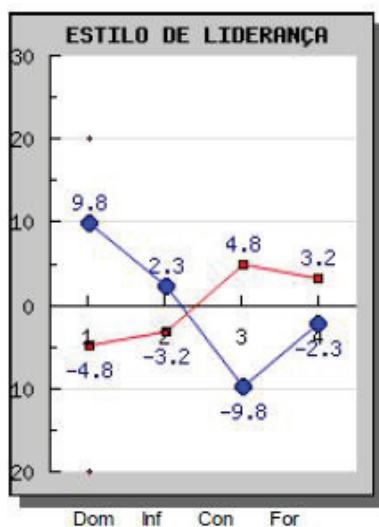


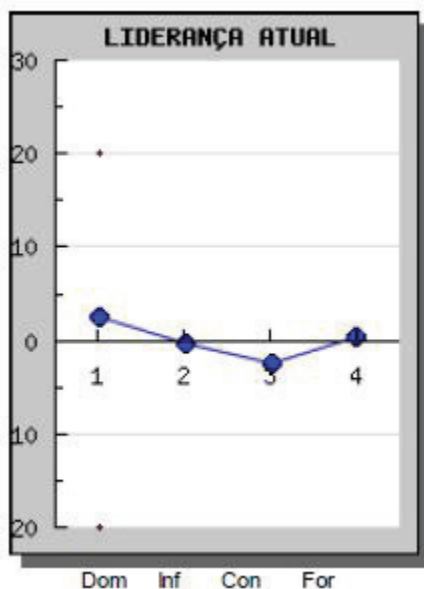
Gráfico de Estilo de Liderança

A **linha azul** e a **linha vermelha** possuem 4 pontos. O primeiro ponto de cada linha refere-se à característica de Dominância; o segundo ponto, à Informalidade; o terceiro ponto, à Condescendência e o quarto se refere ao Controle ou Formalidade. A linha azul (com pontos circulares) indica o perfil comportamental interno do candidato, como o

candidato é. A linha vermelha (com pontos quadrados) indica como o candidato está sentindo a necessidade de ser, ou seja, é a pressão que o meio externo exige dele.

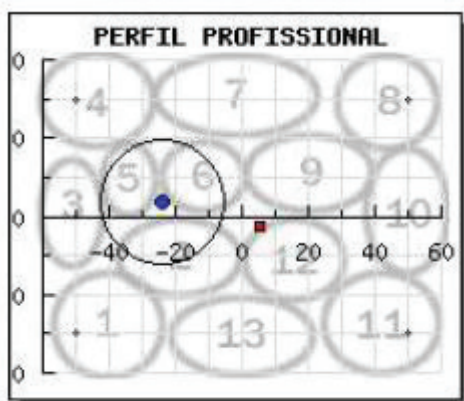
O estilo de liderança de Maria é dominante e informal e pouco condescendente e formal. O meio exige que ela seja menos dominante e menos informal, mais condescendente e mais formal. Com ênfase para a variação maior entre a dominância e condescendência. A discrepância entre as linhas não excede de forma a prejudicar a adequação, porém existe um sentimento de necessidade de mudanças.

Gráfico de Liderança atual



Esse remete a interação entra as características de Maria às exigências do meio sobre ela. Maria tem dinamismo nas relações interpessoais, tomada de decisões rápidas, assume postura de comando, tem mais pulso e dominância. Expõe-se a riscos, gosta de mudanças. Prefere dar ordem a recebê-las. Uma pessoa que tem o ponto de Dominância mais elevado, geralmente exerce um tipo de liderança por comando, tendo pulso para determinar onde deseja chegar e passando mais ordens do que instruções. Não são muito abertos a sugestões.

Gráfico Área de Talento



Mostra o posicionamento da pessoa nos eixos axiais das combinações de temperamentos. Maria se localiza entre o eixo dos perfis, Vendedor, Diplomata, e Competidor. Pessoa que vende ideias, benefícios e prestígio. Política habilidosa.

Independente, não gosta de seguir sistemas ou regras e, por isso, pode não lidar bem com detalhes e regras. Boa executora e têm senso de urgência. Gerente nata, mas apesar de ter as habilidades de vendas. Se voltada a esta habilidade, vende qualquer coisa, produtos tangíveis ou intangíveis. Tem habilidade para vendas e negociações.

Alimenta-se de vitórias e cada dia é uma disputa na qual ela precisa se sair vitoriosa. Pode atuar como Vendedora, Engenheira ou Professora. Respeita as regras, mas ao se especializar em áreas mais técnicas, sente-se pouco à vontade. Tem pulso e garra, e gosta de competir.

Maria é proativa, direta e dinâmica. Capaz de demonstrar uma sociabilidade bastante atraente, dependendo do que a situação exigir. É uma excelente comunicadora, entusiasma as pessoas com suas ideias e projetos. Gosta de sentir que os outros gostam dela e que é respeitada. Relacionando-se com os outros tem grande sociabilidade e é bastante persuasiva. 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 intimidada por uma abordagem firme.

Suas habilidades básicas, senso de urgência quando o assunto a permite alcançar sucesso e reconhecimento. Tem uma forma de agir impulsionadora, motivadora e de muita energia. Pode ser considerada 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.

Busca reconhecimento e sucesso como principais motivadores. Precisa tanto do sucesso nos negócios quanto na vida pessoal. Despreza fortemente qualquer tipo de estagnação. Não gosta da rotina e sim de inovações.

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

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. Em ambiente normal de trabalho, tende a assumir um perfil intermediário entre os perfis interno e externo.

Não se intimida, cumpre seus objetivos com muita energia. Pensa com rapidez e eficiência. Reage de acordo com seu perfil interno.

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

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.

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. Seus fatores de afastamento são rotina, desprestígio, insegurança e ineficiência. Valoriza os outros por eficiência, entusiasmo e dinamismo. Suas necessidades básicas são autonomia, prestígio, segurança e associação.

Maria é amigável e confiável. Valoriza as relações com outras pessoas. Tende a ser franca e a trabalhar, às vezes, em um nível emocional, revelando seus sentimentos aos outros quando se sente à vontade. É simpática, mas nem sempre acessível. Interessa-se pelas pessoas e apesar de gostar de trabalho, valoriza também a diversão. Costuma ser flexível e compreensiva. Pode às vezes ser um pouco reservada, mas se abre para ensinar ou passar seus conhecimentos, agindo um pouco como instrutora ou consultora, mas isto não é muito frequente.

Maria é direta e proativa. Prefere liderar a seguir ordens de terceiros, e gosta de tomar ações imediatas sempre que pode. Acredita em agarrar oportunidades e em conseguir os objetivos à sua maneira. Geralmente é independente e às vezes mandona, preferindo dar ordens a recebê-las. Também prefere fornecer instruções a pedir cooperação.

É geralmente mais disposta a correr riscos e se expor mais. Tem senso de urgência, lida bem com mudanças e com confrontações. Sob pressão se expressa e pode se irritar, mas quando converte seu incômodo em força, executa o esperado com bastante afinco.

O critério como tomada de decisão é emocional e de forma rápida.

Programa de Exercícios

Programa de Exercícios Coaching Assessment - 01

Nome: _____ Cargo: _____

1) Qual é a avaliação que se pode dar ao candidato de Energia Alta?

2) Qual é a avaliação que se pode dar ao candidato de Energia Normal?

3) Qual é a avaliação que se pode dar ao candidato de Energia Baixa?

4) Um candidato de Energia Normal é ruim? Justifique:

5) O que é índice de flexibilidade?

6) O que se pode dizer de uma pessoa cujo IA deu Alto e sua Energia é Baixa?

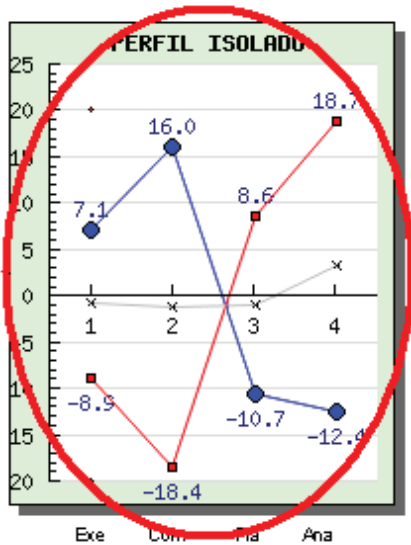
7) Você colocaria um Comunicador de Amplitude alta em uma bela sala fechada onde ele ficaria sozinho durante o dia todo?

8) Você colocaria um Planejador de Amplitude alta em uma bela sala fechada onde ele ficaria sozinho durante o dia todo?

9) Você contrataria um Executor para um trabalho metódico e que exija grande concentração?

10) Você contrataria um Analista para um cargo de vendas ou abordagem comercial?

11) Analise o gráfico abaixo e responda:



a) Este candidato se sente adequado ao que o ambiente externo cobra dele?

b) É um líder de pulso enérgico ou de maior abertura às opiniões?

c) O que ele sente que precisa mudar?

d) Se este profissional ficar exposto muito tempo a esta cobrança, o que poderá acontecer com sua Energia?

12) O que você vai buscar monitorar em um candidato que apresentou perfil negativo de 80% no perfil planejador?

13) Identifique os comportamentos de cada perfil:

a) Mexe muito com as mãos:

B) Resiste a mudanças:

C) Incansável:

D) Preciso:

14) O que se deve fazer com um executor?

15) O que não se deve fazer com um executor?

16) O que se deve fazer com um comunicador?

17) O que não se deve fazer com um comunicador?

18) Ao verificar o índice de energia é necessário identificar quais outros índices? Deve ser observado algum fator externo?

19) Em uma entrevista, é observado que o candidato tem uma Amplitude muito Alta. Pode-se concluir que:

Programa de exercícios Coaching Assessment- 02

Nome: _____ Cargo: _____

Responda essas questões e exemplifique como o Assessment pode auxiliar os profissionais na gestão do seu pessoal.

-
1. O que é absentéismo e como reduzi-lo com o Assessment?
 2. Qual a importância do Assessment para o profissional de RH no processo de Recrutamento e Seleção?

3. Como o Assessment pode auxiliar no processo de coaching?

4. De que maneira o Assessment ajuda na construção de um plano de Treinamento e Desenvolvimento?

5. Como o Assessment pode auxiliar a reduzir o problema do TurnOver?

6. Como o Assessment pode ajudar a trabalhar as pessoas após um levantamento do Clima Organizacional?

7. Descreva como o Assessment pode auxiliar no trabalho de motivação e aumento da capacidade produtiva?

Programa de exercícios Assessment - 03

Nome: _____ Cargo: _____

1. Perfil Comunicador

- ✓ Aponte três características positivas do perfil comunicador.

- ✓ Num departamento onde a maioria dos colaboradores são comunicadores, quais os cuidados que deverão ser tomados pelo líder direto?

- ✓ Como o comunicador lida com as correções?

2. Perfil Executor

- ✓ Para você o que caracteriza um perfil executor?

- ✓ Em relação às atividades, cite três pontos a desenvolver desse perfil.

✓ Como potencializar as habilidades de um executor?

3. Perfil Planejador

✓ Cite pelo menos três pontos a desenvolver do planejador em relação as suas atividades

✓ Diante de mudanças qual a reação do planejador?

✓ O que pode desmotivar um planejador?

4. Perfil Analista

✓ Qual a reação de um analista diante de uma situação de tensão?

✓ Qual seria uma área de atuação profissional que tem mais haver com esse perfil?

✓ Nos relacionamentos qual seria uma das maiores dificuldades de um analista?

5. Temos quatro estilos de liderança diferentes: dominância, informalidade, condescendência e formalidade (controle). Os extremos trazem uma carga muito forte de cada característica e podem trazer dificuldades no comportamento da pessoa avaliada. Então descreva de forma bem prática quais as implicações de:

✓ Dominância em nível muito alto:

✓ Informalidade em nível muito alto:

✓ Condescendência em nível muito alto:

✓ Formalidade em nível muito alto:

6. Aponte pelo menos duas características de uma pessoa com uma tomada de decisão extremamente racional.

7. Sua empresa precisa fechar um contrato muito importante. Qual profissional você indicaria para tal responsabilidade? Escolha baseado na tomada de decisão e justifique sua escolha.

8. Num gráfico de perfil isolado onde a linha vermelha esteja puxando o executor para baixo da linha central, o que significa? Quais as habilidades essa pessoa deverá desenvolver?

E se a linha vermelha do perfil planejador estiver puxando para cima da linha central. Quais as habilidades que deverão ser desenvolvidas?

9. Um candidato com uma amplitude muito alta se adapta melhor a qualquer tipo de ambiente? Justifique sua resposta.

10. A qual índice se refere a afirmação: "Mede o quanto a pessoa pode mudar seu comportamento e com que facilidade. Aceitar e absorver novos conceitos e quebrar paradigmas."

11. Cite uma característica de uma pessoa que tem uma tomada de decisão extremamente emocional.

12. O que você vai buscar monitorar em um candidato que apresentou um perfil negativo de 80% no perfil Planejador?

13. Numa aplicação do Assessment em um colaborador da área comercial, percebeu-se que o perfil analista estava extremamente baixo. Quais as implicações desse indicador nas atividades do dia-a-dia desse colaborador?

14. Uma pessoa com perfis equalizados apresenta qual tipo de comportamento?

Mensagem final

Caro (a) participante,

Com a Formação de Analista Comportamental, deu-se um passo a mais em sua carreira.

Sabemos que não só profissionalmente, mas em todas as áreas. O autoconhecimento traz luz e direcionamento de vida. Sei que você sairá com uma excelente bagagem para gerir sua equipe de forma mais produtiva, levando-os ao alto desempenho e para a vida no geral, com uma maior capacidade de saber lidar com o outro e entendendo melhor seu jeito de ser.

A maior dificuldade encontrada nas relações é a falta de habilidade para lidar com as diferenças do outro. Já nas organizações a maior demanda é colocar a pessoa certa no lugar certo. O Coaching Assessment possibilita uma maior assertividade em relação a essa questão, além de ser uma ferramenta poderosa para desenvolvimento de equipes, treinamento, *coaching* e muito mais.

O IBC como responsável por essa formação, se coloca a sua disposição para quaisquer dúvidas que possam surgir ao longo do uso da ferramenta e desejo sucesso em sua carreira e vida pessoal.

Com carinho,

Instituto Brasileiro de Coaching - IBC