

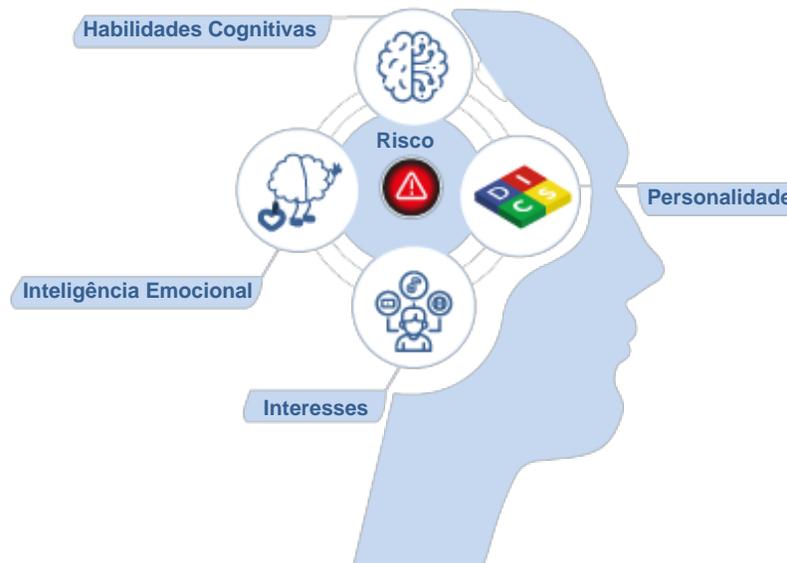
José Luiz Paulo
Seleção e Desenvolvimento



Introdução

Esta avaliação nos permite conhecer o Talento Natural da pessoa, entendendo esse como o conjunto de características que nos identifica (Personalidade, Habilidades Cognitivas e Interesses) e que nos permite realizar as atividades com maior facilidade, destacando-se de forma notável em comparação com as outras pessoas. No entanto, podemos ter Talento Natural para ocupar um cargo, mas depende da nossa Inteligência Emocional e do nosso Controle de Riscos para que possamos demonstrar efetivamente o nosso potencial e que não realizemos ações que coloquem a organização e os seus integrantes em risco.

É assim que o nosso sucesso dentro da organização é marcado pelo nosso Potencial (Personalidade, Habilidades Cognitivas e Interesses), Inteligência Emocional e Controle de Riscos.



Identificadores

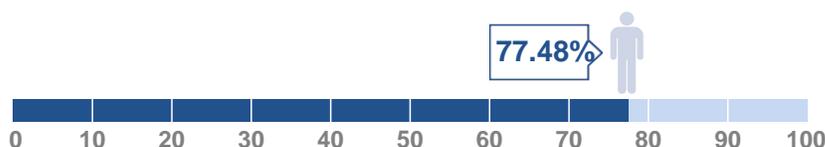
| | | |
|-------------------------------|---|----|
| Personalidade | Conjunto de padrões de pensamentos, emoções e ações que caracterizam uma pessoa. | P |
| Inteligência Emocional | Capacidade de identificar, raciocinar e regular as emoções no contexto de trabalho. | IE |
| Interesses | Orientação e preferências para desenvolver certos tipos de tarefas em detrimento de outras. | I |
| Habilidades Cognitivas | Repertório de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación o ejecución determinada. | HC |
| Controle de Risco | Conjunto de comportamientos, crenças e atitudes da pessoa que diminuem a probabilidade de apresentar comportamientos de risco para a organização. | CR |

Resumo da avaliação

A seguir estão os resultados gerais da pessoa; Seu estilo de comportamento, competências, inteligência emocional e análise da resposta sob pressão.

Tendo em conta os resultados, é calculado o Ajuste Total ao Perfil (TAP), que indica o percentual em que o perfil do avaliado se adapta ao perfil esperado ou para o cargo.

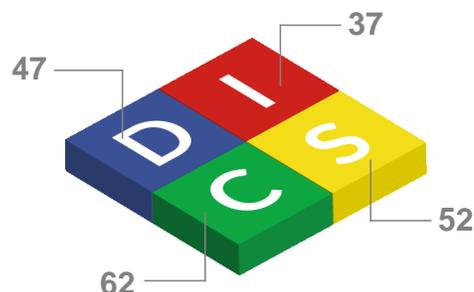
Ajuste Total ao Perfil (TAP) TÉCNICO - LPCIB: 77.48%



| Interesses orientados para | Pontuação |
|----------------------------|-----------|
| Social | 80 |
| Empreendedor | 70 |
| Investigativo | 60 |

| Habilidades notáveis | Pontuação |
|-----------------------|-----------|
| Raciocínio Abstrato | 84 |
| Raciocínio Lógico | 60 |
| Habilidade Matemática | 50 |

Estilo comportamental



| Estilo comportamental | Pontuação |
|-----------------------|-----------|
| Minuciosidade | 67 |
| Disciplina | 64 |
| Percepção | 63 |

Inteligência emocional e análise da resposta sob pressão

| | |
|----------------------|---------|
| Resposta sob pressão | 9 de 10 |
|----------------------|---------|

| | |
|------------------------|---|
| Inteligência Emocional | ↑ |
| | ↓ |

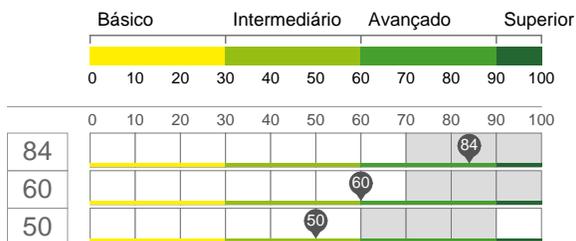


Imagens de Resultados

No seguinte gráfico, apresenta-se o resumo das pontuações obtidas nos fatores avaliados.

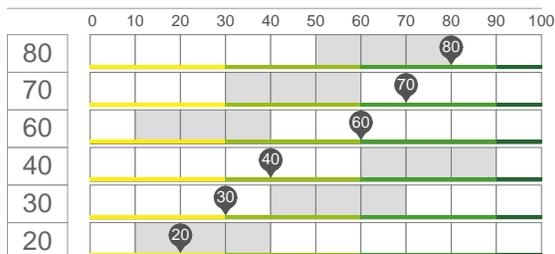
Habilidades Cognitivas

Raciocínio Abstrato
 Raciocínio Lógico
 Habilidade Matemática



Interesses

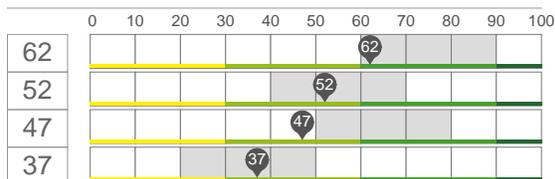
Social
 Empreendedor
 Investigativo
 Administrativo
 Mecânico
 Artístico



Personalidade

P. Interno

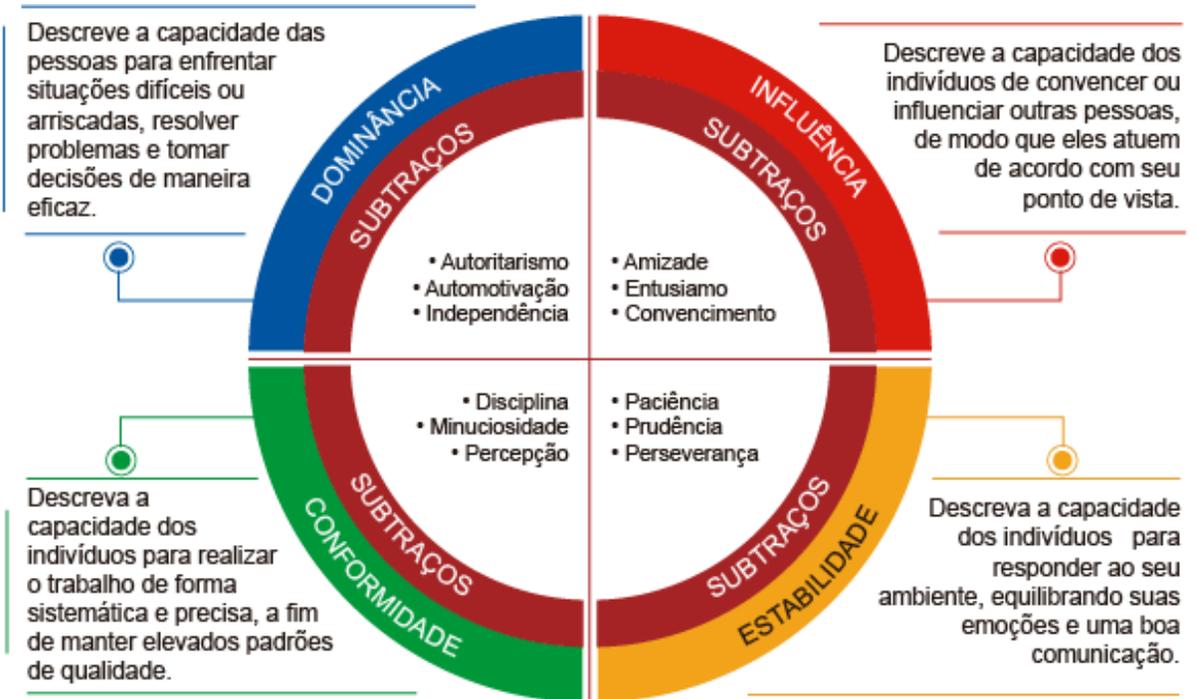
Conformidade
 Estabilidade
 Dominância
 Influência



Imagens

Estilo de comportamento

A seguinte imagem mostra a descrição de cada um dos estilos de comportamento tendo em conta a interação entre os distintos pares de dimensões de DISC. A cada par se designa um nome característico que relaciona um estilo particular de conduta, dando como resultado 12 subtraços que se situam nos correspondentes quadrantes.



A seguir, evidencia-se os resultados obtidos pelo candidato nos quatro fatores do modelo DISC.



| D | I | S | C | |
|----|----|----|----|---|
| 51 | 41 | 51 | 59 | △ - P. Pessoal: Avalia as qualidades associadas à percepção que tem a pessoa sobre seu estilo de comportamento. |
| 53 | 49 | 49 | 53 | ● - P. Social: Avalia as qualidades associadas à percepção que tem a pessoa sobre seu estilo de comportamento que considera adequado mostrar em situações sociais. |
| 47 | 37 | 52 | 62 | ◆ - P. Interno: Avalia as qualidades associadas à percepção que a pessoa tem sobre seu estilo de comportamento natural, o qual se manifesta baixo pressão. |

Distribuição de subtraços

Os subtraços são características específicas associadas aos Fatores DISC. Em cada quadrante se situam os subtraços de acordo com seu estilo de comportamento e força de aparição na pessoa. O nível de manifestação dos subtraços apresenta-se em uma escala de maior a menor que vai do círculo externo ao círculo interno da seguinte maneira:

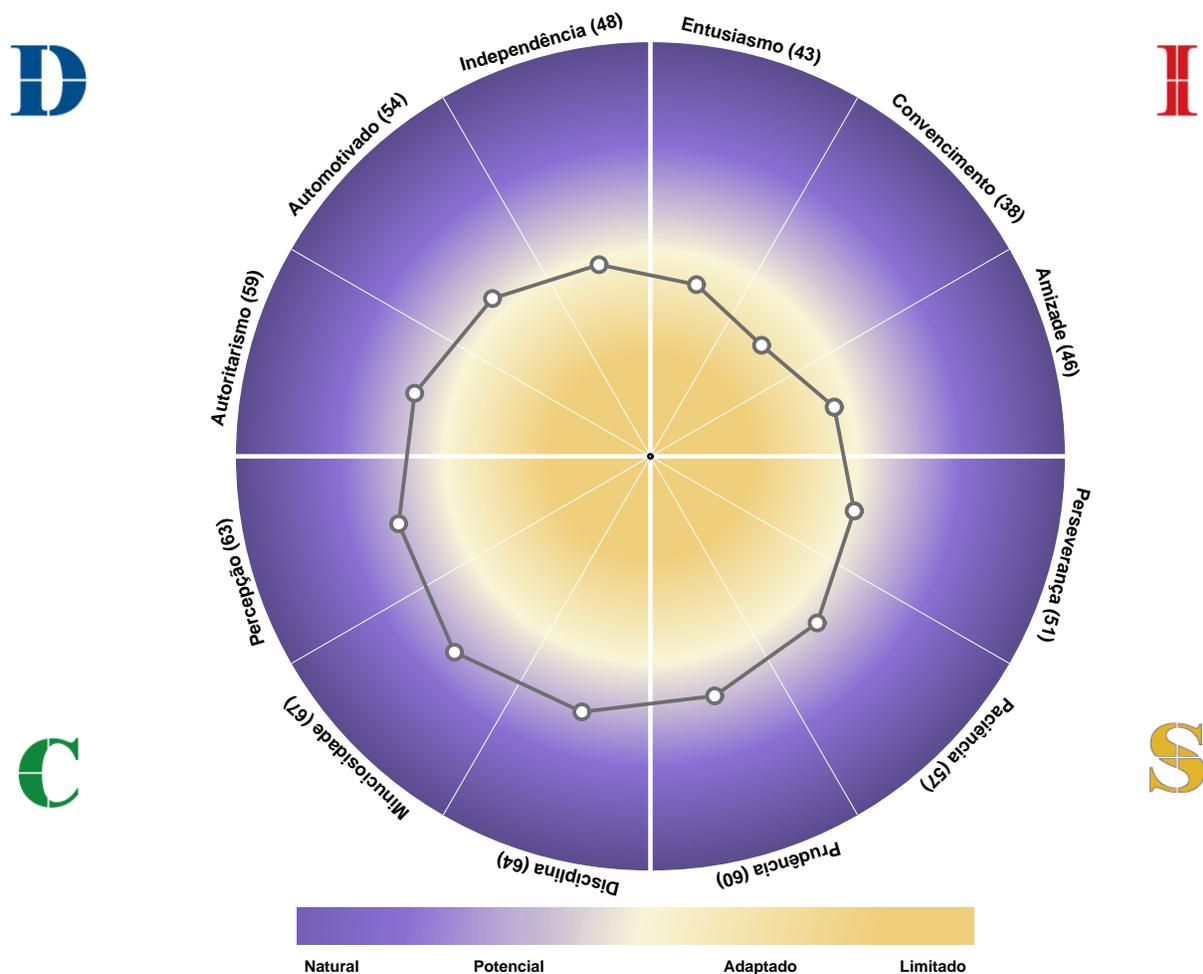
Comportamentos Naturais: Caracterizam o comportamento geral, independente do meio. São os comportamentos que a pessoa manifesta em maior medida e os quais podem se desenvolver com maior facilidade.

Comportamentos Potenciais: Manifestam-se principalmente em meios privados, como o familiar e em situações de trabalho individual. De igual forma, se relacionam com o estilo de resposta sob pressão. Podem ser desenvolvidos com relativa facilidade.

Comportamentos Adaptados: Manifestam-se em contextos sociais e de trabalho em equipe. Estes comportamentos não são próprios da pessoa, ainda que as manifeste por ter sido desenvolvido como resposta às exigências do ambiente laboral ou escolar.

Comportamentos Limitados São de escassa manifestação no comportamento normal da pessoa e apresentam uma capacidade muito baixa de desenvolvimento.

De acordo com o nível de manifestação do subtraço, se marca um ponto que unido aos outros definem uma área na qual se observam as preferências do estilo de comportamento da pessoa avaliada.



Nível de Execução do Avaliado de acordo com a manifestação do subtraço



Natural - Potencial

Verificar
Garantir
Detalhar
Governar
Cumprir
Dedicar
Perceber
Observar
Atender
Examinar
Meditar
Refletir
Controlar
Exigir
Solucionar
Compreender
Resistir
Tolerar
Incentivar
Instruir
Propor
Permanecer
Perseverar
Progresso



Adaptado - Limitado

Agarrar
Agilizar
Superar
Fornecer
Compartilhar
Socializar
Motivar
Entusiasmar
Alegrar
Sobressair
Conquistar
Mobilizar

Análise da resposta à pressão.

Nesse gráfico poderá se observar os resultados a partir do nível de diferença entre os perfis sociais e internos, no fator S (Estabilidade), identificar informações sobre os padrões de comportamento mais relevantes do avaliado no momento de interagir em contextos sociais, da mesma forma a habilidade da pessoa para ajustar o seu comportamento a diferentes situações, a capacidade para se adaptar às mudanças no seu entorno e para responder de maneira adequada diante de situações de pressão ou de extrema urgência.



O nível de diferença da S. sinaliza que a capacidade de adaptar-se às mudanças é normal. Luiz Paulo conta com estratégias de comportamento que lhe permitem responder adequadamente na maioria das situações laborais, independente dos fatores ambientais que o rodeiem, manejando suas emoções diante de mudanças drásticas e demonstrando flexibilidade para adaptar-se ao meio e assumir as mudanças.

O Sr Luiz Paulo se mostra como uma pessoa estável. Seus comportamentos naturais se manifestam em todo momento e portanto é de se esperar que reaja dessa forma diante de mudanças ambientais.



Relatorio Descritivo

Nesta seção são descritos os comportamentos que o candidato poderia ter no contexto laboral de acordo com os fatores avaliados segundo o perfil.

| Convenções | | | | | |
|---|----------------------------------|---|------------------------------|---|-------------------------|
|  | Contribuição para o cargo |  | Aspectos a considerar |  | Sinais de Alerta |

HABILIDADES COGNITIVAS

Interpretação das pontuações obtidas nas escalas que avaliam as Competências Cognitivas.

Habilidades Avaliadas Raciocínio Abstrato, Habilidade Matemática, Raciocínio Lógico

-  Luiz Paulo ocasionalmente analisa conceitos para tirar conclusões de uma informação dada.
-  Ainda que eventualmente possa mostrar-se como uma pessoa emocional, a maior parte do tempo procura aproximar-se dos fenômenos desde a razão e a lógica.
-  Eventualmente formula esquemas mentais que lhe permitem compreender com facilidade a interação entre os objetos.

INTERESSES

Interpretação das pontuações obtidas nas escalas que avaliam Interesses. Descreve as preferências ocupacionais da pessoa avaliada.

Sinais de Alerta Administrativo, Mecânico, Social, Empreendedor, Artístico, Investigativo

-  Luiz Paulo possui uma forte inclinação para o serviço e os temas sociais.
-  De acordo com os interesses desta pessoa, observa-se agrado pelos labores de assessoria ou orientação.
-  Desfruta ajudando os outros e participando em atividades de ensino.
-  Mostra certa atração pelas tarefas sistemáticas, assim como pelo manejo de dados e pelas estruturas predeterminadas; igualmente reflete gosto pelas atividades de coordenação ou persuasão, dentro da sua rotina diária.
-  Os ambientes científicos ou nos que trabalham aspectos de planejamento ou direção dentro da organização, são de seu interesse.
-  Normalmente não manifesta agrado pela realização de labores práticos ou aplicados, nos quais tenha altos requerimentos de criatividade ou imaginação.
-  Observa-se pouco interesse pelas atividades relacionadas com a arte ou com a manufatura de objetos artísticos.
-  Para Luiz Paulo resulta pouco chamativo participar de projetos enfocados para a inovação ou o manejo de equipamentos ou ferramentas.



CARACTERÍSTICAS DE TRABALHO PREFERIDAS

*Em seu contexto de trabalho sente que pode desenvolver atividades que demandem maior detalhe e análise dos dados. Pode cumprir seus objetivos adequadamente quando se sente em ambientes que o exijam realizar as tarefas designadas de maneira correta e com o mínimo de erros.

*Prefere trabalhar em ambientes que requeiram controle dos projetos que tem sob sua responsabilidade para garantir que os resultados sejam de boa qualidade. Desenvolve-se com facilidade quando seu contexto de trabalho o demanda revisar completamente toda a informação identificando suas relações, validade e utilidade.

POSSÍVEIS BLOQUEADORES DE DESEMPENHO

*Sua constante insistencia em utilizar métodos seguros em suas atividades poderia afetar seu desempenho e gerar poucos resultados.

*Sua insistencia por entregar suas atividades de forma detalhada e com o mínimo de erros pode gerar dificuldades e bloquear-lo no momento de entregar suas tarefas.

Plano de Desenvolvimento

Esta seção inclui recomendações para estabelecer as necessidades de capacitação ou determinar o futuro ajuste ao cargo com a finalidade de aumentar o desempenho do candidato.

Pontos chave para Melhorar o Potencial

Cada fator tem uma série de sugestões para melhorar o potencial do candidato segundo o nível de potencial de desenvolvimento. A seguir, são apresentados os aspectos fundamentais no momento de propor alinhamentos de desenvolvimento por nível de potencial de desenvolvimento para a pessoa avaliada.



Comportamentos potenciais que apresentam probabilidade de melhorar. As seguintes ações darão bons resultados a médio prazo:

Luiz Paulo poderia dar bons resultados se reforça-se sua capacidade para antecipar-se às circunstâncias e que imponha suas ideias para gerar outras propostas que contribuam com seus objetivos.

É importante proporcioná-lo ferramentas que potencializem seu desempenho em interagir com as pessoas e dar respostas diplomáticas e eficaz.

É necessário manter-lo incentivado com atividades em que possa impor suas ideias e possa constantemente apresentar desafios exigindo resultados dos demais.

É necessário manter-lo incentivado com atividades que requeiram paciência para que possa gerar melhores resultados para a organização.

É provável que os ambientes de trabalho em que Luiz Paulo tenha trabalhado até o momento se caracterizem por procedimentos que limitam as opções de monitorar resultados de processos, por isso sugere-se proporcioná-lo a possibilidade de estar mais em esse tipo de situações para que aumente seu desempenho.

Caracteriza-se por resolver os problemas de maneira reservada, por isso seu desenvolvimento poderá se potencializar se o aloca em esse tipo de contexto.



Comportamentos adaptados que apresentam baixa probabilidade de melhorar. As seguintes ações darão resultados a longo prazo:



É conveniente dar responsabilidades que o demandem ter diversas redes de contato com pessoas chave para seu cargo.

Deve-se treiná-lo mais com atividades que o permitam interagir com outras pessoas e também influenciar na tomada de decisões para cumprir com seus objetivos.

Poderia aumentar seu desempenho se proporciona-o espaços em que construa e mantenha redes de contato com pessoas chave para o seu cargo.

Sugere-se apoiar-lo para que possa expressar suas ideias de forma clara e entusiasmado.

Sugere-se propiciar-lo mais espaços que permitam maximizar seu desenvolvimento na interação com outras pessoas e também influenciar na tomada de decisões para cumprir com seus objetivos.



Informação Geral da Aplicação

| Data e Hora de início | | Data e Hora de Finalização | |
|-----------------------|----------------------|----------------------------|--|
| 22/02/2022 09:05:22 | | 22/02/2022 10:03:33 | |
| No. De Entradas | Duração da Aplicação | Média da Aplicação | |
| 1 | 00:58:00 | 00:38:05 | |