

Management Guide

Estratégias para Gerenciamento do Tipo Comportamental

Este relatório contém informações para desenvolvimento relacionado ao Tipo Comportamental identificado para *Manoel Gonzales Starraquietta* e foi elaborado com exclusividade para *INTER Motors*. Utilize-o para desenvolvimento profissional e pessoal e não permita discriminações, rótulos ou classificações com base nas informações aqui descritas. Todas as informações são acompanhadas de instruções e referências para melhorar a compreensão. Consulte o site www.begroupbrasil.com sempre que necessário ou contate o provedor das informações. Não prossiga com ações conclusivas no caso de haver dúvidas. Trate este relatório com reservas e não o entregue para pessoas não autorizadas, nem permita que seja enviado por meios eletrônicos ou seja impresso, bem como que seja publicado em websites, currículos ou qualquer que seja o meio, mesmo que seja em partes.

agosto 8, 2021



Manoel Gonzales Starraquietta
Gerente de Projetos
INTER Motors

Estratégias para Gerenciamento

Conduzir pessoas para que estas cheguem aos seus objetivos, é a essência do gerenciamento. Gerar ambiente auto motivado é o alvo. Um caminho fundamental para isso é considerar que há características individuais que devem ser valorizadas e sempre reforçadas como potencial para que o tempo surta o efeito necessário.

As informações deste relatório tem como objetivo:

Dar orientações para compatibilizar ambiente e o Tipo Comportamental

Informar sobre táticas gerenciais que produzem efeitos positivos

Apontar atributos naturais que devem ser valorizados no tipo Comportamental Identificado

Todas as análises em sequência são relacionadas com o Tipo Comportamental identificado para **Manoel Gonzales Starraquietta**

1. Atributos Positivos

Inovação

Paciência e flexibilidade

Facilidade para relacionamentos

Atitudes positivas e agregadoras

Promoção das atividades que se envolve

Eloquência e persuasão

Comunicação

Os atributos positivos são características que deverão ser fomentadas na relação individual, pela comunicação, pela definição de funções, em treinamento e instrução, bem como no reforço de práticas para chegar aos objetivos. Esta é uma forma de reforçar as preferências e, com isso, proporcionar um ambiente no qual haja auto motivação.

2. Ações Motivadoras

Ambientes abertos com interação pessoal constante

Participação em atividades sociais

Participação em ocupações que envolvam interação com projetos interdepartamentais

Participação em projetos estratégicos de mudanças de cenário e atividades

Oportunidade de expor argumentos e testá-los

Confiança de superiores e liberdade para agir

Oportunidade de atuar com flexibilidade de tempo / prazos

Ambientes não competitivos e mais participativos

Desvinculo de regras e burocracias

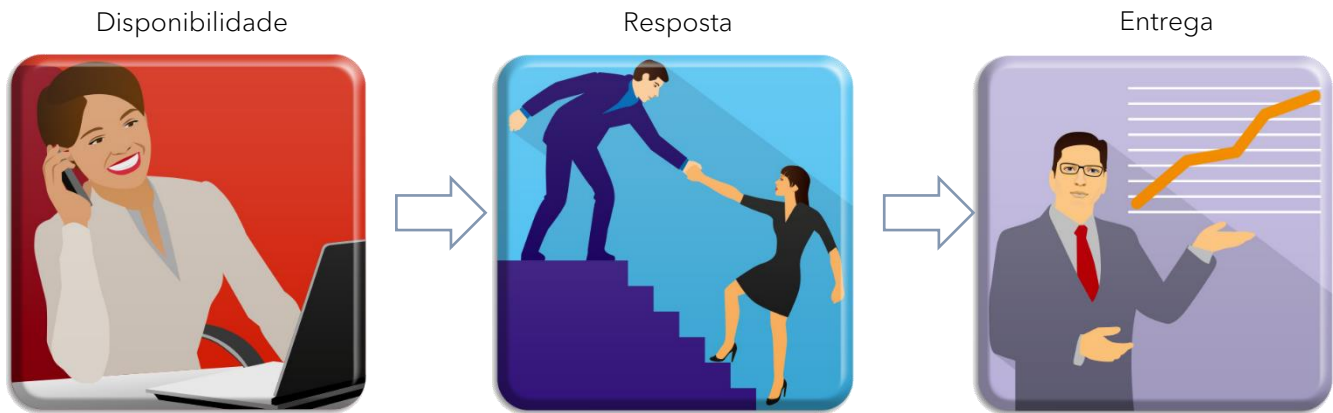
Atividades de negociação

A motivação é o processo que inicia, orienta e mantém comportamentos voltados para o atendimento de objetivos específicos ou metas. É o que o faz a pessoa agir. Com esta definição os "motivadores" devem se compatibilizar com características naturais das pessoas para que sejam maximizados. A motivação envolve as forças biológicas, emocionais, sociais e cognitivas que ativam o comportamento.

3. Ações de Integração

Postura de Resultados

Os 3 itens representam a maioria das atividades e relações no trabalho.



Disponibilidade

Define o acesso pessoal, abertura ao diálogo e negociação, flexibilidade e disposição para colaborar.

- A disponibilidade e acessibilidade é própria deste tipo de personalidade;
- Pessoa aberta para contribuir e participar por meio do grupo;
- Possui facilidade para interagir com diversidade e comunicação estimulante;
- Gosta de contribuir e promover os trabalhos que se envolve;
- Participativo e extrovertido, se posiciona para receber atribuições e envolvimento com ações importantes/decisivas.

Resposta

Atitude diante de demandas, participação e o ímpeto para realização e motivação, além da opinião.

- Gosta de fazer sua agenda, sem interferência;
- Paciente e cauteloso, fará suas tarefas de rotina conforme sua pauta, mesmo sob pressão;
- Percebe necessidades das pessoas e do ambiente, propondo soluções inovadoras;
- Atua bem em ações de estímulo à realização e prefere iniciar novas atividades a seguir uma atividade até o final;
- Intuitivo e ousado para propor mudanças, olhando para possibilidades, mesmo que distantes;

Entrega

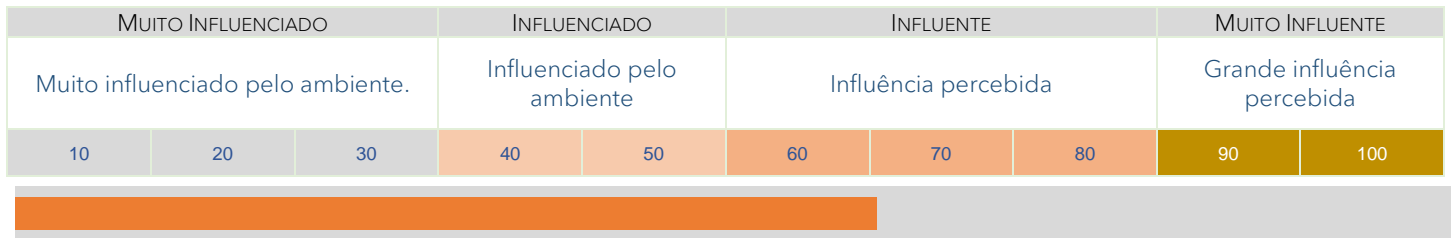
Cumprimento de agenda, controle do que realiza, acompanhamento e qualidade da entrega.

- Trabalha melhor numa sucessão de projetos variados, especialmente quando interage com pessoas diferentes;
- É suficientemente paciente para reter seus impulsos mais fortes;
- Trata-se de um perfil com comportamento informal e flexível, que não se importa com atividades arriscadas e mudanças, mitigando riscos e estimulando para que aconteça;
- Depende muito do grupo para finalizar projetos e entregar aquilo que se propõe;
- Precisa de regramento forte e agenda fixa para tornar possíveis suas pretensões;
- Excesso de carga burocrática gera problemas de entrega, prefere que outros as façam.

As Ações de Integração indicam como o Tipo Comportamental atua. A postura diante do trabalho determina 3 formas para atender o que é esperado. Todas as ações de rotina são integradas neste formato, seja qual for o cargo ou conjunto de funções.

4. Influência

O gráfico aponta um dos 4 níveis de influência.



A influência é caracterizada pela capacidade da pessoa de exercer impacto no ambiente levando em conta seu temperamento, estilo de comunicação e proposição para mudanças. Da mesma forma, no sentido inverso, ou seja, ser alvo de pessoas mais influentes e das próprias características do ambiente. A estrutura, o clima organizacional, os relacionamentos e estilos de liderança, assim como as regras, processos, ética, organização e controle são influenciadores. Por conseguinte, a influência ocorre de forma ocasional, intelectual ou física. Considera-se para efeito desta análise o tempo em que a pessoa está interagindo no ambiente.

5. Adaptação

Avalia a capacidade natural da pessoa de aceitação de regras, cultura e determinações do ambiente profissional, o que resulta na tendência de se estabilizar e ser adaptado, mantendo a atividade por mais tempo.

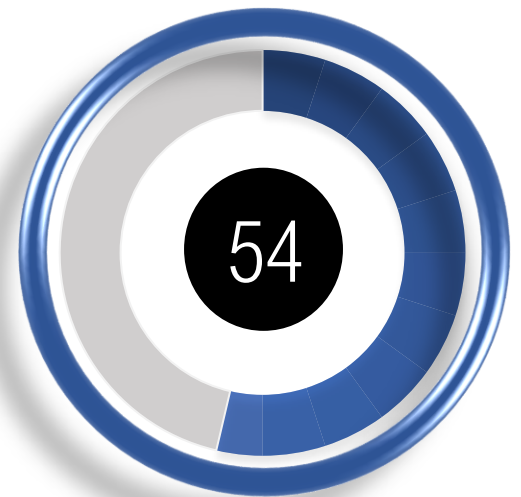
BAIXO	REGULAR	ALTO
Indicador < 50	Indicador > 51 < 75	Indicador > 75

Referências para composição do Quociente de Adaptação:

COMPLIANCE → caracterizada pelo seguimento de regras e procedimentos, fidelidade aos processos, atenção aos detalhes e orientação à hierarquia.

DISCIPLINA → foco naquilo que é determinado como prioritário, estabilidade e frequência nas ações, seguimento de agenda e atendimento às expectativas pessoais relacionadas à conduta e normas gerais.

FLEXIBILIDADE → percepção das necessidades imediatas e atitude para manter estabilidade. Equilíbrio em ações e relacionamentos compatíveis e adequados.



6. Quociente Volatilidade

Capacidade de adaptação em ambientes de constantes mudanças e cenários incertos. O indicador é vinculado à predileção para atuação e convivência em ambientes desburocratizados, dinâmicos e com maior risco.

BAIXA	MEDIA	PREFERÊNCIA
Indicador < 50	Indicador > 51 > 85	Indicador > 85

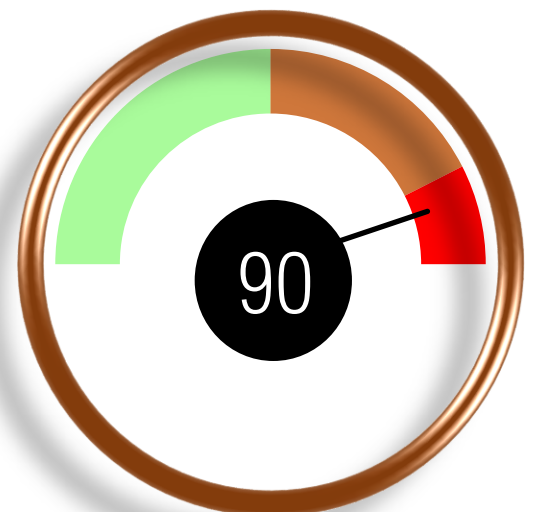
Referências para composição do Indicador de Volatilidade:

PROTAGONISMO → comportamento que se destaca nas situações por interesse em exercer papel principal. O protagonista se antecipa e determina o próximo passo e se utiliza de estratégias.

INOVAÇÃO → comportamento que se relaciona com novidades e gosta de mudanças constantes no ambiente.

FLEXIBILIDADE → comportamento que se adapta às condições e imposições do ambiente com facilidade e tato. Condescendência e equilíbrio em situações emergentes.

EXPANSIVIDADE → Olhar fixo para o aumento da abrangência de suas ações e propagação de um sentimento de abertura. Proatividade.



7. Quociente Emocional

Capacidade de receber o impacto em situações em que o controle e gerenciamento das emoções se faz necessário. Isso significa afirmar-se com posição de equilíbrio do pensamento para: decidir, agir com empatia, justiça de critérios e comunicação.

MUITO BAIXO	BAIXO	MÉDIO / REGULAR	ALTO
QE < 25	QE > 25 < 50	QE > 51 < 85	QE > 85

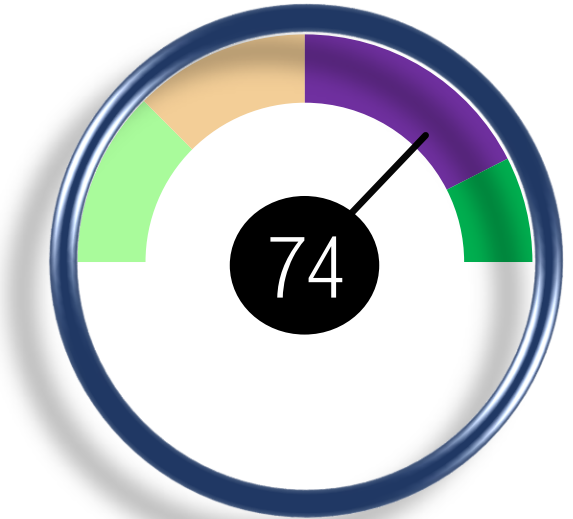
Fatores Determinantes do QE

Pensamento Racional para decisões pela lógica e justiça de critérios - analisado pelo fator be.group: Decision - Dominant / Non Dominant

Comunicação aberta para equilibrar entendimento e buscar empatia - analisado pelo fator be.group: Energy - Extroverted / Introverted

Orientação da Comunicação, social ou técnica - analisado pelo fator be.group: Energy Extroverted / Introverted

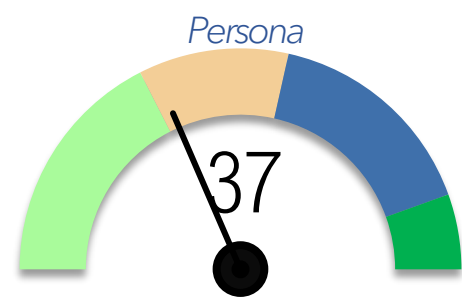
Flexibilidade para perceber o ambiente e ouvir todas as demandas - analisado pelo fator be.group: Drive - Flexible / Tense



8. Análise da Resiliência

Resiliência é a capacidade de convivência equilibrada em adversidades ou sob pressão contínua. É condição que possuímos de aprender com as situações e definir uma forma de proteção ou, ainda, como passar incólume, reduzindo a vulnerabilidade.

MUITO BAIXA	BAIXA	MÉDIA / REGULAR	ALTA
0 → 35	36 → 60	61 → 90	91 → 100



Referencial Teórico para Resiliência

Duas Premissas: (1) As pessoas possuem traços comportamentais naturais característicos, mais ou menos resilientes; (2) As pessoas procuram por conhecimento e querem melhorar sua percepção das coisas e aprender como lidar com tudo à sua volta.

Como ser mais resiliente? A resposta está nas atitudes e reforços individuais, que funcionam como "antídotos" (emoções positivas). Estes antídotos existem em muitos formatos. Resiliência inclui atributos de personalidade do indivíduo (self) e atributos desenvolvidos por esse indivíduo no seu próprio contexto, os quais remetem a estratégias de enfrentamento e habilidades sociais. A Resiliência não é uma característica que temos em uma quantidade fixa. Ela é algo que podemos desenvolver, entretanto, cada tipo de personalidade possui características ou traços que indicam maior ou menor resiliência.

9. Orientação Funcional e Carreira

DNA do Perfil

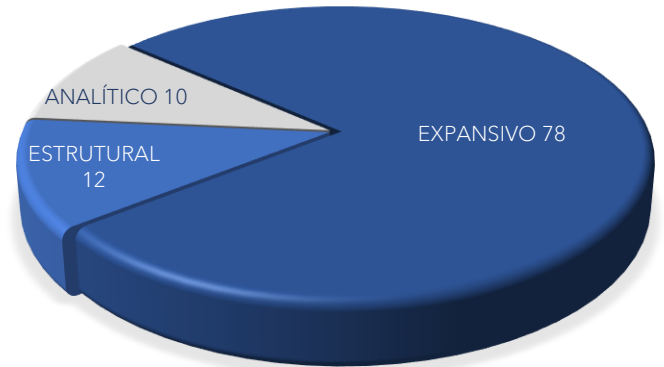
A atuação profissional está dividida neste item em 3 grandes áreas. O gráfico demonstra a conexão natural do perfil com cada uma delas, observando as preferências definidas como mais fortes. A indicação estabelece o maior alinhamento.

Conceituação das áreas:

DNA Estrutural: atuação em áreas da operação geral, que dizem respeito à estrutura e organização. Perfil com esta característica atua bem na retaguarda ou bastidores, fortalecendo e garantindo a execução de tarefas, ajustando e apoiando áreas de expansão.

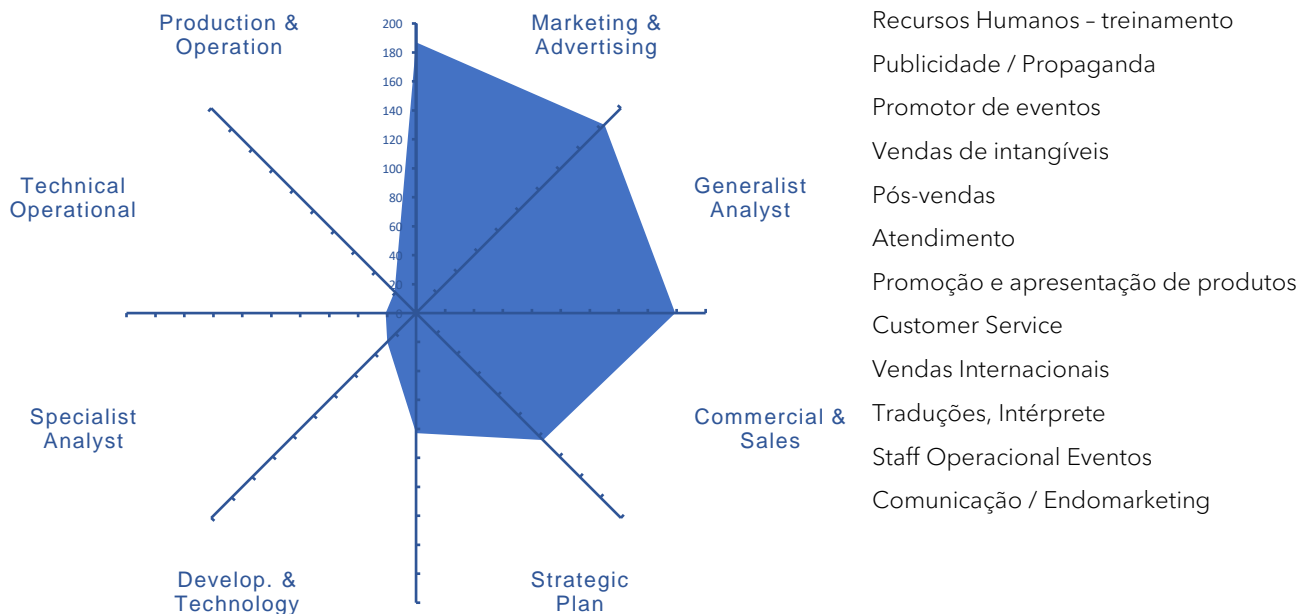
DNA Analítico: atuação em áreas estruturais, mais técnicas e que demandem conhecimento de processos específicos. É o DNA especialista que torna-se mentor da operação e garante a condução conforme padrões, métodos e procedimentos.

DNA Expansivo: atuação em funções que demandem relações intensas, como comercial, comunicação e atividades externas de apresentação, acompanhamento e novos negócios. Característica de profissional que tem foco em tarefas novas e emergentes.



Indicação de Áreas e Funções

As funções apontadas são as mais ajustadas pelas habilidades naturais do perfil. O gráfico mostra a mais ajustada no ponto mais alto, seguindo até a menos ajustada.



- Recursos Humanos - treinamento
- Publicidade / Propaganda
- Promotor de eventos
- Vendas de intangíveis
- Pós-vendas
- Atendimento
- Promoção e apresentação de produtos
- Customer Service
- Vendas Internacionais
- Traduções, Intérprete
- Staff Operacional Eventos
- Comunicação / Endomarketing

Indicações:

Atuação em áreas de negócios que demandem relacionamento, apresentações e manutenção de contas. Indicado para promover produtos, pessoas e atividades, atuar em publicidade, recursos humanos e treinamento. Funções em desenvolvimento de produto e marketing, design de interiores, design de moda e marketing e funções de integração e projetos corporativos.



RSConsulting – BEGROUP

www.begroupbrasil.com | 2002, 2021 © Direitos Autorais