



Myers-Briggs Type Indicator® Relatório Interpretativo para Organizações

Elaborado por Sandra Krebs Hirsh e Jean M. Kummerow

Relatório preparado para
MODELO
12 de janeiro de 2010



FELIPELLI



Instrumentos de Desenvolvimento Humano | 55 11 3956.7100 | www.fellipelli.com.br



Introdução

Este relatório foi elaborado para ajudá-lo a entender os seus resultados no instrumento *Myers-Briggs Type Indicator®* (MBTI®) e como eles podem ser usados nos ambientes corporativos. A avaliação MBTI oferece um método útil para entender as pessoas com base nas oito preferências de personalidade que todas as pessoas usam em momentos diferentes. Essas oito preferências são organizadas em quatro dicotomias, cada uma composta por um par de preferências opostas. Ao fazer a avaliação, as quatro preferências que você identificar como sendo as que mais se assemelham com sua personalidade são combinadas em um *tipo*. As quatro dicotomias são mostradas no quadro abaixo.

Seu foco de atenção	Extroversão (E) ◀◀ ou ▶▶ Introversão (I)
Sua maneira de processar informações	Sensação (S) ◀◀ ou ▶▶ Intuição (N)
Sua maneira de tomar decisões	Pensamento (T) ◀◀ ou ▶▶ Sentimento (F)
Como você lida com o mundo exterior	Julgamento (J) ◀◀ ou ▶▶ Percepção (P)

O instrumento MBTI foi elaborado por Katharine Briggs e Isabel Briggs Myers e baseia-se no trabalho de Carl Jung e sua teoria dos tipos psicológicos. Para entender os seus resultados do MBTI, lembre-se que a ferramenta MBTI

- Descreve em vez de prescrever e por isso é usada para abrir possibilidades, não para limitar opções
- Identifica preferências, não habilidades, aptidões ou capacidades
- Considera que todas as preferências são igualmente importantes e podem ser usadas por todas as pessoas
- É bem documentada com milhares de estudos científicos realizados durante um período de 50 anos
- Tem o apoio de pesquisa contínua

Como o Relatório de Informações de Interpretação para empresas do MBTI® está organizado

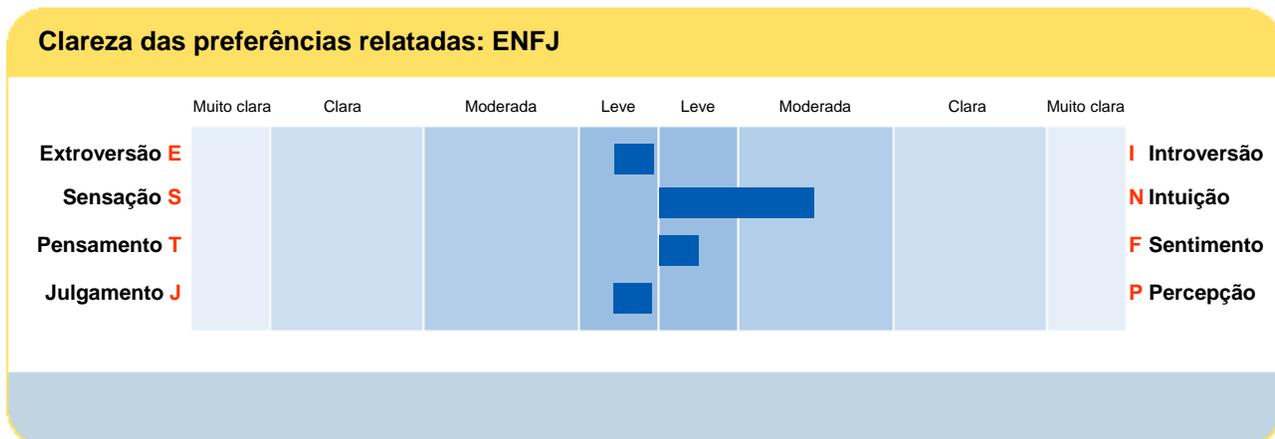
- **Resumo dos seus resultados do MBTI®**
- **Seu estilo de trabalho**
 - Perfil
 - Tabela de estilo de trabalho
 - Preferências na tabela de trabalho
 - Tabela de estilo de comunicação
- **Seqüência de suas preferências**
- **Seu método de solucionar problemas**
 - Tabela de métodos de solucionar problemas
- **Conclusão**

Resumo dos seus resultados do MBTI®

A maneira como você responde a cada item na avaliação MBTI determina o tipo que lhe é atribuído no MBTI. Cada uma das preferências pode ser representada por uma letra, por isso o tipo indicado é representado por um código de quatro letras. Quando as quatro dicotomias são combinadas de todas as formas possíveis, resultam 16 diferentes tipos. Seu tipo MBTI indicado é ENFJ.

Tipo de personalidade: ENFJ				
Onde você concentra sua atenção	E	Extroversão Preferência para assimilar energia do mundo exterior das pessoas, atividades e coisas	I	Introversão Preferência para assimilar energia do mundo interior das idéias, emoções e impressões da própria pessoa
A forma como capta informações	S	Sensação Preferência para captar informações através dos cinco sentidos e observar o que é real	N	Intuição Preferência por captar informações através do "sexto sentido" e observar o que poderia ser
A forma de tomar decisões	T	Pensamento Preferência por informações organizadas e estruturadas para decidir de forma lógica e objetiva	F	Sentimento Preferência por informações organizadas e estruturadas para decidir de forma pessoal, baseada em valores
Como você lida com o mundo	J	Julgamento Preferência por ter uma vida planejada e organizada	P	Percepção Preferência por ter uma vida espontânea e flexível

O índice de clareza de preferências (icp) indica a clareza com que você selecionou uma preferência em vez da sua oposta. O gráfico de barras abaixo demonstra seus resultados. Quanto mais longa a barra, maior é sua certeza na preferência.



Como os resultados do MBTI estão sujeitos a diversas influências, tais como tarefas do trabalho, compromissos da família e outros fatores, eles precisam ser verificados individualmente. Se o seu tipo identificado não corresponder, é possível determinar o tipo que mais se aproxima de sua descrição. Um profissional com experiência em tipos psicológicos pode ajudá-lo neste processo.

Seu estilo de trabalho: ENFJ

Uma série de descrições relacionada às suas preferências e comportamentos no trabalho é apresentada para o seu tipo. Quando examiná-las, lembre-se de que a avaliação MBTI identifica preferências, não habilidades ou aptidões, portanto não há tipos “bons” ou “ruins” para as funções em uma empresa. Cada pessoa tem algo a oferecer e a aprender que aprimora sua contribuição à empresa. O perfil para seu tipo é mostrado abaixo, seguido nas próximas páginas por três gráficos que destacam como seu tipo influencia seu estilo de trabalhar, suas preferências e estilo de comunicação no trabalho.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

ENFJ Perfil

ENFJs são sociáveis, compreensivos, tolerantes, sensatos e facilitadores de boa comunicação. Gostam de trabalhar com os outros em uma variedade de tarefas que incentivam o desenvolvimento das pessoas. Embora as descrições abaixo geralmente descrevam ENFJs, algumas podem não corresponder exatamente a você devido às diferenças individuais em cada tipo.

Apreciativo

Energético

Idealista

Sociável

Apropriado

Entusiástico

Leal

Responsável

Diplomático

Expressivo

Organizado

Incentivador



Seu estilo de trabalho

CONTRIBUIÇÕES PARA A EMPRESA

- Traz ideais fortes sobre como as empresas devem tratar as pessoas
- Gosta de facilitar e liderar equipes
- Incentiva a cooperação
- Comunica valores da empresa
- Gosta de oferecer conclusões proveitosas para problemas

ESTILO DE LIDERANÇA

- Lidera através do entusiasmo e apoio pessoal
- Assume uma posição participativa ao gerenciar pessoas e projetos
- Atende as necessidades dos subordinados e deixa todos à vontade
- Desafia a empresa a agir de acordo com os valores
- Inspira mudança que é benéfica às pessoas

AMBIENTES DE TRABALHO PREFERIDOS

- Contam com pessoas direcionadas a mudar coisas para a melhoria dos outros
- Voltados a pessoas e ao social
- Incentivam o apoio e o reconhecimento
- Possuem um clima de harmonia e empatia
- Incentivam a auto-expressão
- Organizados e sólidos
- Buscam prontidão e ordem

ESTILO DE APRENDIZAGEM PREFERIDO

- Interativo e cooperativo, com muitas oportunidades de falar sobre o que lhe é importante
- Bem-estruturado, com muito estímulo

DIFICULDADES EVENTUAIS

- Pode idealizar os outros e sofrer por causa da lealdade cega
- Quando em conflito, pode varrer os problemas para baixo do tapete
- Pode dar mais importância às questões de relacionamento do que às tarefas
- Pode levar as críticas no nível pessoal e ser excessivamente autocrítico

SUGESTÕES PARA DESENVOLVIMENTO

- Precisa reconhecer as limitações das pessoas e evitar lealdade inquestionável
- Precisa aprender a gerenciar conflitos de forma produtiva
- Precisa prestar atenção aos detalhes das tarefas como às pessoas nelas envolvidas
- Precisa deixar de lado a autocrítica e ouvir atentamente a informação objetiva



Suas preferências no trabalho

Extroversão

- Gosta de participar ativamente de diversas tarefas
- Comumente, é impaciente para tarefas longas e demoradas
- Interessa-se pelas atividades de seu trabalho e por como os outros realizam essas atividades
- Age de forma rápida, às vezes sem pensar
- Considera que ligações telefônicas durante uma tarefa são uma distração bem-vinda
- Desenvolve idéias discutindo-as com os outros
- Gosta de ter pessoas à sua volta e de trabalhar em equipes

Intuição

- Gosta de resolver problemas novos e complexos
- Gosta do desafio de aprender algo novo
- Dificilmente ignora discernimentos, mas pode omitir alguns fatos
- Gosta de fazer as coisas de uma forma inovadora
- Gosta de apresentar primeiro uma visão geral de seu trabalho
- Prefere a mudança, algumas vezes radical, à continuação das coisas como estão
- Comumente age explosivamente, seguindo suas inspirações

Sentimento

- Segue valores para tirar conclusões
- Trabalha melhor em harmonia com outros, concentrando-se nas pessoas
- Gosta de suprir as necessidades dos outros, mesmo em pequenos assuntos
- Deixa com que suas decisões sejam influenciadas por seus gostos e desgostos
- É solidário e evita dizer coisas desagradáveis às pessoas
- Observa os valores presentes por trás das situações
- Quer ter apreciação durante todo o processo de trabalhar em uma tarefa

Julgamento

- Trabalha melhor quando pode planejar seu trabalho e cumprir o planejado
- Gosta de organizar e de finalizar tarefas
- Concentra-se no que precisa ser feito, deixando de lado o restante
- Sente-se mais confortável depois que é tomada uma decisão sobre alguma coisa, situação ou pessoa
- Decide-se de forma rápida, por seu desejo por resolução
- Busca estrutura e planejamento
- Utiliza listas para organizar ações em tarefas específicas



Seu estilo de comunicação

Extroversão

- Comunica-se com energia e entusiasmo
- Responde rapidamente, sem longas pausas para pensar
- Conversa sobre pessoas, coisas e idéias do mundo afora
- Precisa moderar sua expressividade
- Procura oportunidades para se comunicar com grupos
- Prefere comunicação face a face à escrita, e mensagens de voz a e-mails
- Em reuniões, gosta de falar alto para colocar suas idéias

Intuição

- Gosta de esquemas gerais, e que as questões amplas sejam apresentadas em primeiro lugar
- Gosta de considerar desafios e possibilidades futuras
- Usa perspicácia, relatos pessoais e imaginação para transmitir informações
- Aborda as questões indiretamente nas conversas
- Quer que as sugestões sejam inovadoras e diferentes
- Faz referência a conceitos gerais
- Em reuniões, usa a agenda como ponto de partida

Sentimento

- Prefere ser amável e concordar
- Gosta de saber o impacto de uma alternativa nas pessoas e seus valores
- Consegue ser receptivo e compreensivo nas relações interpessoais
- Convence-se por autenticidade pessoal
- Apresenta primeiro os pontos acordados
- Considera a lógica e a objetividade como dados secundários
- Em reuniões, busca primeiramente envolver-se com as pessoas

Julgamento

- Quer participar na definição de programações, horários e prazos razoáveis
- Não gosta de surpresas e quer ser avisado com antecedência
- Espera que os outros cumpram o que deve ser feito e conta com isso
- Coloca suas posições e decisões como palavra final
- Quer saber de resultados e objetivos atingidos
- Concentra-se na meta e nos objetivos
- Em reuniões, concentra-se na realização das tarefas



Ordem de suas preferências

Seu código tipológico de quatro letras representa um conjunto complexo de relações dinâmicas. Todas as pessoas preferem algumas das alternativas a outras. Realmente, é possível prever a ordem em que uma pessoa irá gostar, desenvolver e usar suas preferências.

Como ENFJ, sua ordem é:

- 1º Sentimento
- 2º Intuição
- 3º Sensação
- 4º Pensamento

Sentimento é sua primeira função, ou dominante. As qualidades do sentimento dominante servem para:

- Ter empatia com as pessoas
- Preocupar-se com os sentimentos dos outros
- Levar em conta circunstâncias atenuantes
- Saber o que é realmente importante
- Apreciar as contribuições de cada pessoa

Sob estresse, você pode:

- Parar de escutar e se adequar aos outros
- Tornar-se tão sensível a conflitos que você os ignora ou evita
- Ser exageradamente crítico, encontrando defeitos em quase tudo de uma maneira ilógica
- Agir de forma dominadora, tomando a frente sem escutar os demais

De forma geral, quando estiver frente a um problema, você provavelmente irá querer considerar valores e o impacto sobre as pessoas (1o Sentimento), identificando uma visão futura (2o Intuição). Entretanto, se quiser melhores resultados, você precisa incluir mais dados reais (3o Sensação), e então analisá-los de forma lógica e imparcial (4o Pensamento).

Os possíveis problemas e as sugestões para desenvolvimento listados na tabela da página 4 de seu resultado também se relacionam à ordem de suas preferências, em que os possíveis problemas podem ser resultado do uso não desenvolvido das preferências.



Sua abordagem para resolução de problemas: ENFJ

Ao resolver problemas, você pode usar as preferências de seu tipo caracterológico para ajudar a guiá-lo durante o processo. Ainda que pareça simples, isso pode ser difícil de aplicar porque as pessoas tendem a pular as partes da resolução de problemas que requerem o uso de suas funções menos preferidas. Normalmente, as decisões são tomadas baseadas na função dominante (1o) e ignorando a função menos preferida (4o). Provavelmente, será tomada uma melhor decisão se todas as suas funções forem usadas. A tabela abaixo, assim como as dicas destacadas na próxima página, ajudarão a orientá-lo nestas situações. Talvez você queira consultar pessoas com preferências opostas às suas ao tomar decisões importantes, ou prestar atenção especial no uso de suas funções menos preferidas.

Sua abordagem para resolução de problemas

1. Ao resolver um problema ou tomar uma decisão, você tem a tendência de começar por sua função dominante, SENTIMENTO, perguntando:

- Como as conseqüências afetarão as pessoas, o processo e/ou a organização?
- Qual é minha reação pessoal (meus gostos e desgostos) a cada alternativa?
- Como os demais reagirão e responderão às opções?
- Quais são os valores fundamentais envolvidos em cada alternativa?
- Quem será responsável por levar a cabo a solução?

2. Você pode então seguir para sua 2a função, INTUIÇÃO, e perguntar:

- Que interpretações podem ser feitas dos fatos?
- Que percepções e pressentimentos vêm à mente sobre essa situação?
- Quais seriam as possibilidades se não houvessem restrições?
- Que outros campos ou direções podem ser explorados?
- Com que este problema é parecido?

3. Você não terá tanta tendência de fazer perguntas relacionadas à sua 3a função, SENSACÃO, como:

- Como eu entrei nesta situação?
- Quais são os fatos verificáveis?
- Qual é exatamente a situação agora?
- O que foi feito, e por quem?
- O que já existe e funciona?

4. Você terá menos probabilidade de fazer perguntas relacionadas à sua 4a função, PENSAMENTO, como:

- Quais são os prós e os contras de cada alternativa?
- Quais são as conseqüências lógicas das opções?
- Quais são os critérios objetivos que devem ser satisfeitos?
- Quais são os custos de cada alternativa?
- Qual é a ação mais racional?



- Usar a Introversão para dar tempo para refletir em cada passo ao longo do caminho
- Usar a Extroversão para discutir cada passo antes de seguir adiante
- Usar a Percepção em cada passo para manter as discussões e opções abertas, sem descartar alternativas prematuramente
- Usar o Julgamento para tomar uma decisão e determinar um prazo e uma programação

Conclusão

Embora os indivíduos de qualquer tipo possam desempenhar qualquer papel em uma organização, cada tipo tende a gravitar em um estilo particular de trabalho, aprendizagem e comunicação. Você funciona melhor quando consegue adotar um estilo que lhe permita expressar suas preferências. O uso forçado de um estilo que não reflete suas preferências, durante longo tempo, pode resultar em ineficiência e exaustão. Ainda que possa adotar um estilo diferente quando necessário, você contribuirá mais quando estiver usando suas preferências e aproveitando suas qualidades.

Há mais de 60 anos o instrumento MBTI vem ajudando milhões de pessoas no mundo todo a obter um entendimento mais profundo de si mesmas e de como elas interagem com as demais, ajudando-as a melhorar sua forma de se comunicar, de trabalhar e de aprender. Para informações que o ajudem a aprofundar seu conhecimento, visite www.cpp.com para descobrir ferramentas práticas de aprendizado e desenvolvimento para toda a vida.

