



HOLDING PAVANI
CONSULTORES INSTRUMENTAIS TRANSFORMADORES



A Teoria na Prática

(11) 97605.5470 / 97604.8428



Desenvolvendo a Plenitude

(11) 99444.8481 / (11) 4220.2515



A HISTÓRIA E NOSSAS BASES INSPIRACIONAIS



A TEORIA NA PRÁTICA



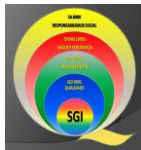
1990 ★

Fundação da Gauss Consultores Associados e filiação ao IBCO / ICMCI



1990 - 1997

Prestação de serviços na área de Estatística Industrial por meio de cursos e consultorias em CEP / TAGUCHI / SHAININ / DOE / FERRAMENTAS DA QUALIDADE / FMEA



1997 - 2004

Inclusão no portfólio de escopos relativos a NORMAS ISO de Sistemas de Gestão da Qualidade, Ambiental e Segurança e Saúde



2000 até hoje

Criação de metodologia própria para realização de consultorias com foco na

Transformação Organizacional

através da GESTÃO POR PROCESSOS (normas deixaram de ser nosso foco e priorizamos o MEG – Modelo de Excelência em Gestão, orientado a processos)



2000 até hoje

Inclusão no portfólio de escopos relativos à INTELIGÊNCIA DE ANÁLISE DE DADOS para otimização do Processo Decisório



2007 até hoje

Nossa própria inclusão no portfólio de escopos relativos à INTELIGÊNCIA EM VENDAS COMPLEXA, uma vez que desde 1990 aplicávamos o conceito na área de vendas



2011



Lançamento do livro Mapeamento e Gestão por Processos – BPM (Ed. M Books) em alinhamento ao BPM-CBOK publicado pela ABPMP International



2013

Lançamento do livro sobre Consultoria Organizacional onde nosso Diretor Presidente dedica um capítulo para falar sobre estruturas e formas de Consultoria Organizacional com destaque à tipologia de CONSULTORIA INSTRUMENTAL



FUTURO

Ambas as empresas (GAUSS e OLHO DE TIGRE), agora unificadas por meio da HOLDING PAVANI, se complementam em seus portfólios de produtos e serviços, com equipes distintas entre si, para promover a TRANSFORMAÇÃO que o Século XXI nos impõe, de forma a atuar conjuntamente em frentes de trabalho conexas a práticas refinadas de Gestão e Ciências do Comportamento



A Holding Pavani através do tempo HOLDING PAVANI

Atualmente a Holding presidida pelo Prof. Orlando Pavani Júnior é composta de duas empresas consolidadas, sendo que a Gauss Consulting Group especializada em Inteligência de Negócios e a Olho de Tigre especializada em Inteligência Comportamental



2002

Inclusão no portfólio de escopos relativos a Comportamento a Divisão Olho de Tigre o treinamento OT1 Awake pela Consulting Group



2006

Inclusão no portfólio de escopos relativos a Comportamento a Divisão Olho de Tigre o treinamento OT2 Rising pela Consulting Group



2008

Inclusão no portfólio de escopos relativos a Comportamento a Divisão Olho de Tigre e o treinamento OT Corporate pela Consulting Group



2010

Inclusão no portfólio de escopos relativos a Comportamento a Divisão Olho de Tigre com nova logomarca e o treinamento Consilência pela Consulting Group hoje chamada CAC- Curso de Análise Comportamental pela Olho de Tigre



2012 ★

Fundação da Olho de Tigre Consultoria e Treinamentos Comportamentais Ltda., com nova identidade visual



2012- 2013

Mudança de identidade visual de todos os treinamentos e participação no livro Treinamentos Comportamentais e acrescentado ao portfólio a Consultoria em Diagnóstico e Mudança de Cultura Organizacional



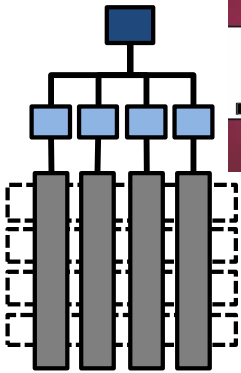
2015 /2016

Inclusão no portfólio de escopos os cursos: CDC- Curso de Desenvolvimento Comportamental, Gestão da Mudança RH do Futuro e a unificação do Treinamentos OT1 Awake e OT2 Rising formando OT Immersion Lançamento do livro as 30 Leis do Olho de Tigre



INFOGRÁFICO INSPIRACIONAL

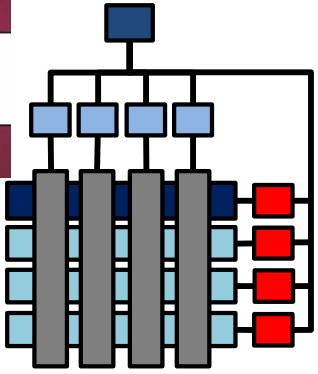
Estrutura Funcional Clássica



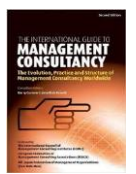
MAPEAMENTO E GESTÃO POR PROCESSOS - BPM
(Business Process Management)



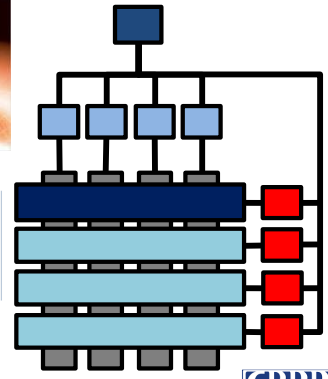
Funcional com processos em segundo plano



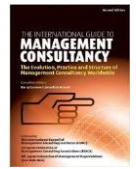
CMC - Certified Management Consultant do Brasil



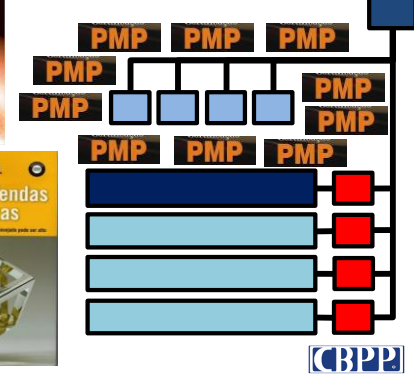
Processual com Funcional em segundo plano



CMC - Certified Management Consultant do Brasil



Processos somente Horizontais



Gestão Funcional Tradicional



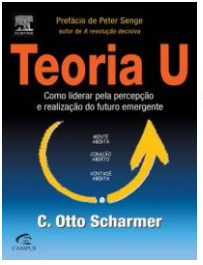
Estrutura Matricial e orientada por Processos Ponta-a-Ponta



Inteligência Comportamental
Gestão da Mudança de Cultura Organizacional

De 2 a 5 anos

6 a 24 meses



Olho de Tigre
TREINAMENTOS



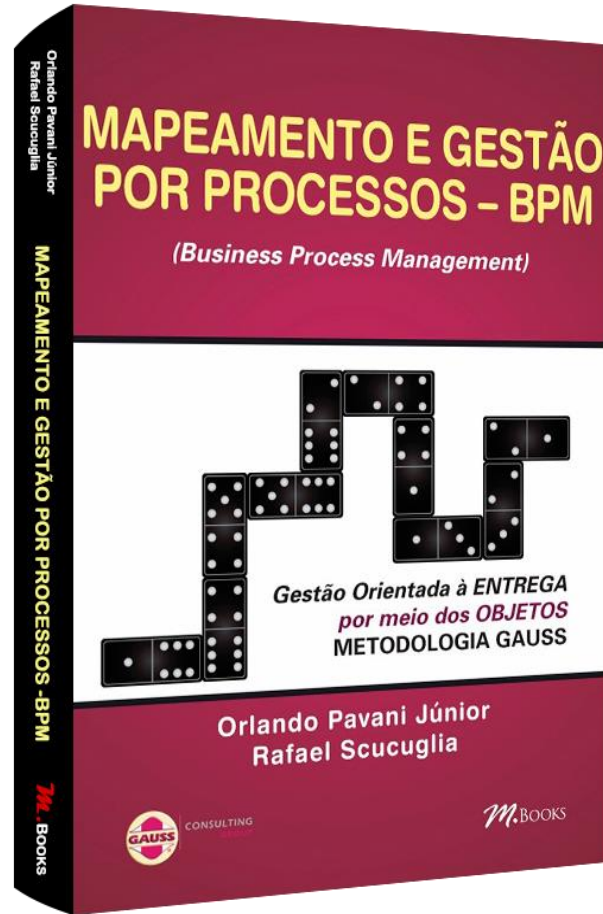
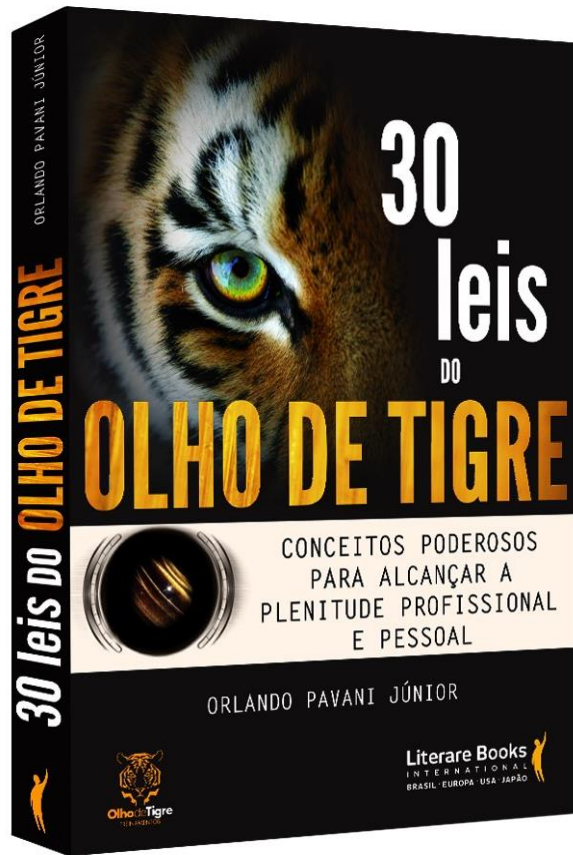
OS SÓCIOS MAJORITÁRIOS

Adm. M. Sc. Prof. Orlando Pavani Júnior - CRA 57.398

Diretor Presidente da HOLDING PAVANI que administra a Gauss Consulting Group – Inteligência de Negócios e a Olho de Tigre– Inteligência Comportamental; Consultor Certificado CMC® (Certified Management Consultant) pelo IBCO / ICMCI; Profissional Certificado CBPP® (Certified Business Process Professional) pela ABPMP Internatinal; Profissional Certificado HCMBOK® 3G Expertise (Human Change Management Body Of Knowledge) pelo HUCMI; Profissional Certificado HCMP® 3G Expert Professional (Human Change Management Professional) pelo HUCMI; Formado pela HUCMI – Curso HCMBOK® 3G e Curso HCMP® 3G; Vice Presidente de Administração da ABPMP – Chapter Brasil; Diretor Vice-Presidente de Desenvolvimento Profissional do IBCO; Professor dos cursos Boot Camp da ABPMP – Chapter Brasil; Provedor de Treinamento Credenciado (PTC) da ABPMP para o curso CFGP; Professor Universitário; Autor e Coator de livros (As 30 LEIS DO Olho de Tigre – Ed. LITERARE Books; Mapeamento e Gestão por Processos / BPM – Ed. M. BOOKS; Treinamentos Comportamentais – Ed. SER MAIS; Consultoria Organizacional – Ed. SER MAIS); Conferencista/ Palestrante; Pós-Graduado (LATU-SENSO) em Economia Empresarial; Pós-Graduando em Medicina Comportamental; Mestre em Administração Integrada; Mestre em Administração e Desenvolvimento Empresarial; Lead Assessor com base nas normas ISO série 9000; Certificate of Achievement em ISO série 9000:2000 e Auditor Líder TL 9000; Auditor Líder Ambiental - registrado pelo EARA; Membro do CB 25 (Gestão da Qualidade) / Membro CEE 63 (Gestão de Riscos); Examinador PNQ (1997 até 2006 e 2015); Examinador Sênior PNQ (2007 até 2009 e 2015 – reconhecido Examinador Sênior Destaque em 2009); Orientador / Tutor PNQ (2010 até 2014 - Reconhecido como Orientador Destaque em 2010); Instrutor Banca Examinadora PNQ (2005 até 2012), Gestão por Processos e Indicadores (2010 até 2013); Especialista Certificado Nível III – FNQ / Rede QPC; Examinador PQGF (1998); Examinador Sênior PQGF (desde 1999 até 2008/2009); Membro do Comitê Conceitual e de Processo do PQGF (desde 2005); Membro do Comitê de Revisão dos RA's do PQGF (desde 2005); Instrutor PQGF (desde 2000 até 2010); Instrutor dos Instrutores PQGF (desde 2004 até 2010); Orientador PQGF (ciclo 2010); Formado no PENCAT – Nível 1 – 80 horas (Programa Especial de Neurociências Aplicado a Treinamentos); Facilitador Master dos Treinamentos OT1 AWAKE / OT2 RISING / OT Immersion e CAC e derivações; Interpretador Master do Teste EQ-MAP (Mapeamento das Competências Emocionais); Formado em ENEAGRAMA; Formado em EMOTOLOGIA; Practitioner em PNL e Analista Transacional Nível 101; Certificado Internacional em Coaching, Mentoring & Holomentoring® pelo Sistema ISOR®; Formado no PROCESSO HOFFAMN DA QUADRINIDADE; Formado no MÉTODO SILVA DE CONTROLE MENTAL; Coautor do Programa de Vendas Técnicas da Escola de Marketing Industrial; Especialista em Gestão de Vendas Complexas / Consultivas



Livros Publicados:



Márcia Colombani Pavani

Diretora Executiva e de Marketing da Olho de Tigre Treinamentos, Graduada em Letras- Tradutor e Intérprete – Universidade Metodista de São Paulo; Graduada em Administração de Empresas Centro Universitário Santo André – UNIA; Certificação Internacional de Coaching, Mentoring & Holomentoring – Método ISOR, Master Practitioner em Programação Neurolinguística pela Sociedade Brasileira de Programação Neurolinguística; Formada em Análise Transacional – AT.101 – UNAT Brasil – União Nacional de Analistas Transacionais; Participou do Curso de Autoestima Sociedade Brasileira de Programação Neurolinguística; Participou do Curso The Money Clinic (Crenças com relação ao dinheiro, usando como base PNL) – PAHC – Programação em Auto-Conhecimento e Comunicação; Treinada em GEFAP – Fale em Público com Sucesso – TDS – Treinamento, Desenvolvimento e Sistemas Organizacionais Ltda.; Formada em Leader Training One (Método Silva) pela World Action.; Curso Básico (primeira vez) Essânia (uma organização fundamentalista dos conceitos do Dr. Celso Charuri, também cultivado pela organização denominada de " Pró-Vida"); Processada em abril de 2006 pelo Processo Hoffman da Quadrinidade pelo Centro Hoffman de São Paulo; Formado em ENEAGRAMA Aplicado ao Dia-Dia pelo "Instituto ENEAGRAMA"; Auditora Interna do Sistema da Qualidade ISO 9000:2000 (1ª e 2ª parte); Secretariado Executivo Bilíngue; Formação em Operador de Telemarketing – SENAC; Idiomas: Inglês e Espanhol fluente.



SBPNL

Ressignificando o passado.
Transformando o presente.
Construindo o futuro.



União Nacional dos
Analistas Transacionais



Denise Pavani Scucuglia - CRESS 33.167

Diretora Executiva e Comercial da Gauss Consulting Group; Facilitadora Master dos treinamentos comportamentais da Olho de Tigre Consultoria e Treinamentos Comportamentais Ltda.; Filiada ao IBCO – Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização; Pós-Graduada em Administração de Serviços pela USP – Universidade de São Paulo; Graduada em Serviço Social pela Faculdade Paulista de Serviço Social – São Caetano do Sul – SP; Técnica em Contabilidade pelo Instituto de Ensino São Caetano do Sul – SP; Certificação Internacional de Coaching, Mentoring & Holomentoring – Método ISOR; Moderadora de Discussões em Grupo - Pesquisa Qualitativa - pela ABEP; Experiência em Licitações e Contratações Públicas; Membro da UNAT Brasil – União Nacional de Analistas Transacionais, especialista em AT 101 e AT 202; Auditora Interna do Sistema da Qualidade ISO 9000:2000 (1ª e 2ª parte); Auditora Interna de Responsabilidade Social – SA 8000 (1ª e 2ª parte), pela DNV – Det Norske Veritas; Lead Assessor de Responsabilidade Social SA 8000:2001, pela BVQI – Bureau Veritas; Formada em Leader Training pela World & Action; Treinada em GEFAP – Fale em Público com Sucesso – pela TDS – Treinamento Desenvolvimento e Sistemas Organizacionais Ltda.; Certificada pelo Instituto Eneagrama em Eneagrama Aplicado ao Dia-a-Dia; Sócia Honorária da Associação Mundo Bem Melhor – ESSÂNIA; Participou do Treinamento “Um novo Padrão de Atendimento na Delegacia de Polícia” ministrado pela FUNDAP – Fundação do Desenvolvimento Administrativo; Consultora da Secretaria de Segurança Pública no Projeto “Novo Padrão de Atendimento na Delegacia de Polícia” – 95º DP; Voluntária na implantação do Setor de Serviço Social do LAR Nossa Senhora das Mercedes em São Caetano do Sul – SP; Participou do Treinamento e atuou como membro da Banca Examinadora do Prêmio Nacional de Gestão Pública – PQGF/2003 e 2004, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Governo Federal; Foi Presidente do CMI - Conselho Municipal do Idoso de São Caetano do Sul – Gestão 2011-2012; Atuou também como Assistente Social de uma Instituição de Longa Permanência para Idosos - ILPI Lar Nossa Senhora das Mercedes de São Caetano do Sul.



União Nacional dos
Analistas Transacionais

SA 8000

BUREAU VERITAS
Certification



AS PRINCIPAIS REFERÊNCIAS DE CLIENTES





Grupo Angá



A GAUSS CONSULTING GROUP – INTELIGÊNCIA DE NEGÓCIOS
WWW.GAUSSCONSULTING.COM.BR



CONSULTING
GROUP



Inteligência de Negócios | A Teoria na Prática

Nossa Visão

Transformar processos e organizações em **exemplos de perfeição**

A GAUSS Consulting Group prima pela excelência na entrega de seus produtos e serviços e por isso busca, seja por meio da própria organização ou por meio de sua equipe de consultores e colaboradores, **certificações e titulações específicas do mercado que atua.**

CFGP - Curso de Formação de Gestores de Processos



A GAUSS **contribui desde 1997 com a FNQ** por meio do encorajamento de sua equipe de consultores para **atuação voluntária e sistemática em ciclos do PNQ e em ações de capacitação e de avaliação da e de avaliação da gestão de organizações públicas e privadas.** Entendemos que o MEG da FNQ é um modelo de referência comprometido com a transformação das organizações.

FNQ
gestão para transformação



A GAUSS é filiada ao **IBCO - Instituto Brasileiro de Consultores de Organização**, entidade membro do **ICMCI – International Council Management Consulting Institutes** e ao **CRA-SP**, órgãos que legislam sobre a ética na atividade de consultoria organizacional, no Brasil e no mundo, contribuindo de forma efetiva para fazer da consultoria / assessoria um meio eficaz para o engrandecimento da gestão profissional.

IBCO
Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização
Membro do ICMCI

Missão Corporativa

Prestação de serviços interdisciplinares que **promovam a superação de desafios organizacionais** por meio de treinamentos, cursos, consultorias, assessorias especializadas e terceirizações.

Oportunizar aos nossos clientes **elevação do padrão de excelência organizacional de forma a atingir a “condição atlética” e não apenas “saudável”.**

Criar oportunidades para que ajudemos organizações a superarem seus desafios com vistas à ação pragmática em prol da auto perfeição.

Política de Gestão

Trabalhamos para que os **compromissos com nossos clientes sejam plenamente cumpridos e melhorados continuamente** de maneira a perceber o aumento gradativo e sustentado da sua satisfação, sem prejudicar a segurança e saúde dos nossos colaboradores.





1.

**SOU CONSULTOR / ASSESSOR
POR OPÇÃO E NÃO POR
FALTA DE OPÇÃO**

A adoção da profissão de consultor deve ser fruto de reflexão ponderada de todos os prós e contras, de maneira a considerar a atividade como uma opção e não como falta de opção.

2.

**SE NOSSO CLIENTE TRABALHA ENTÃO
NÓS TAMBÉM TRABALHAMOS**

Estamos à disposição do cliente 24 horas do nosso tempo. Em todos os momentos que o cliente estiver trabalhando em assuntos conexos direta ou indiretamente ao projeto em andamento, a GAUSS, por osmose, também estará à disposição, ainda que não fisicamente.

3.

**EU VOU BUSCAR NOVOS
APRENDIZADOS SISTÊMICOS PARA O
RESTO DA VIDA**

A busca incessante pelo último conhecimento é característica presente em todos os profissionais da GAUSS. A obsessão constante pelo aprendizado é marca registrada de nossos colaboradores. O mero academicismo nunca nos satisfará.

4.

**NUNCA MAIS VOU USAR O
VERBO TENTAR**

“Tentar”, o verbo mais inócuo da língua portuguesa, é uma forma de desculpar-se, futuramente, pelo fato de não ter conseguido o almejado. Trata-se de um verbo de uso proibido no vocabulário de nossos colaboradores. Devemos fazer o necessário, e não nos limitar a tentar.



5.

**SOU ESCRAVO DE MINHA
PRÓPRIA LÍNGUA**

Qualquer compromisso assumido, incluindo aqueles assumidos apenas verbalmente, são tratados como prioridade máxima por todos os profissionais da GAUSS. O que se fala, se faz. O que se promete, se cumpre.

6.

**DESENVOLVO CORAGEM / VONTADE
/ DISCIPLINA / INICIATIVA /
CRIATIVIDADE / CORDIALIDADE E
HUMILDADE ANTES DA
COMPETÊNCIA**

A competência de um profissional, por mais importante que seja, não nos basta. Os adjetivos acima listados são pré-requisitos mais valorizados do que a competência. O profissional de consultoria precisa agir com coragem, vontade, disciplina, iniciativa, criatividade, cordialidade e humildade.

7.

ENSINO PELO EXEMPLO E NÃO PELA CONSCIENTIZAÇÃO

Todo e qualquer conceito transmitido deve ser aplicado, na prática, pelo profissional. O exemplo é a melhor das lições.

8.

ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E INTEGRIDADE

Nossos esforços são permeados pela obediência rígida às Regras de Conduta (Capítulo 4) e ao Código de Ética do IBCO (Capítulo 5) como forma de expressar o compromisso com a ética, com a transparência e com a integridade de nossa força de trabalho.



BIM

BUSINESS INTELLIGENCE MANAGEMENT



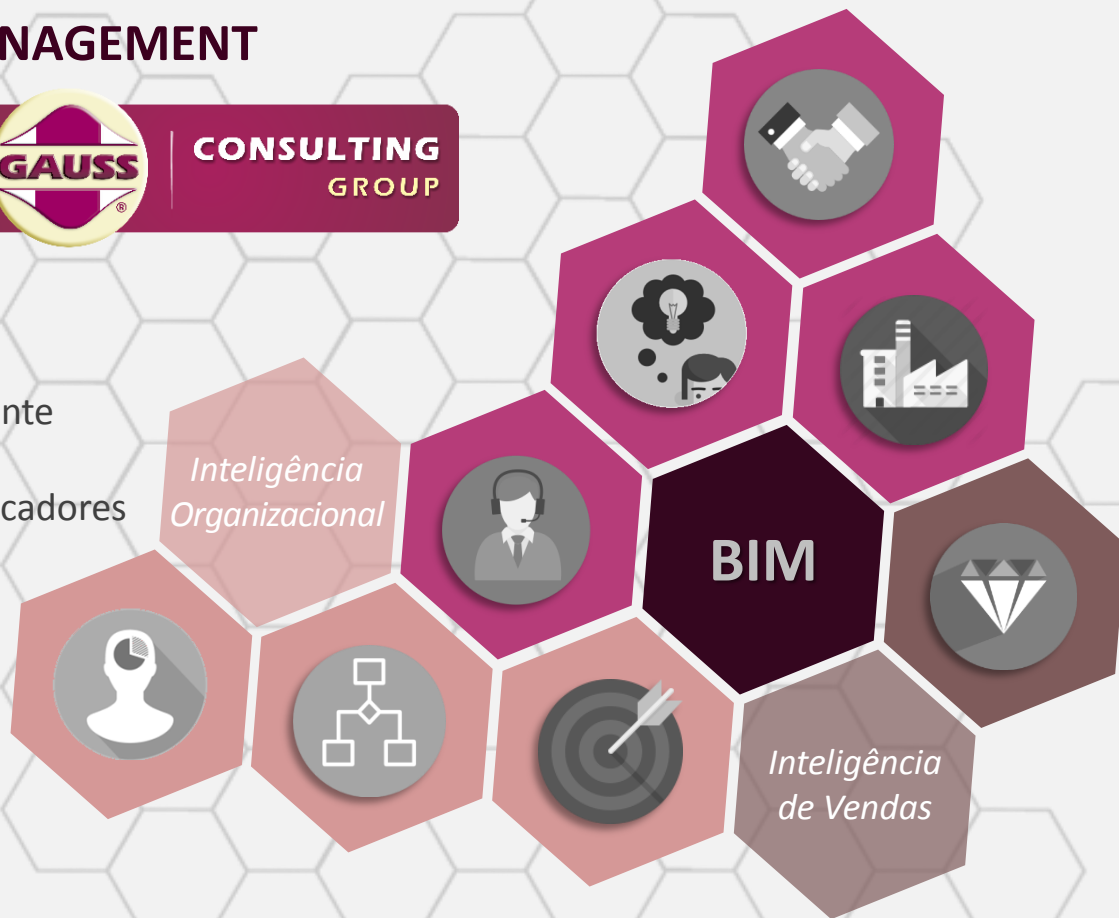
Inteligência Organizacional

- Excelência da Gestão
- Gestão por Processo / BPM
- Experiência / Jornada do Cliente
- Gamificação
- Arquitetura Estratégica / Indicadores
- Automação de Processos



Inteligência em Vendas

- Vendas Complexas



Inteligência de Negócios | A Teoria na Prática



INTELIGÊNCIA ORGANIZACIONAL



CONSULTING
GROUP



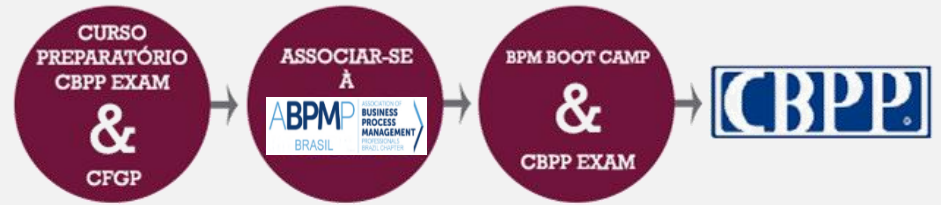
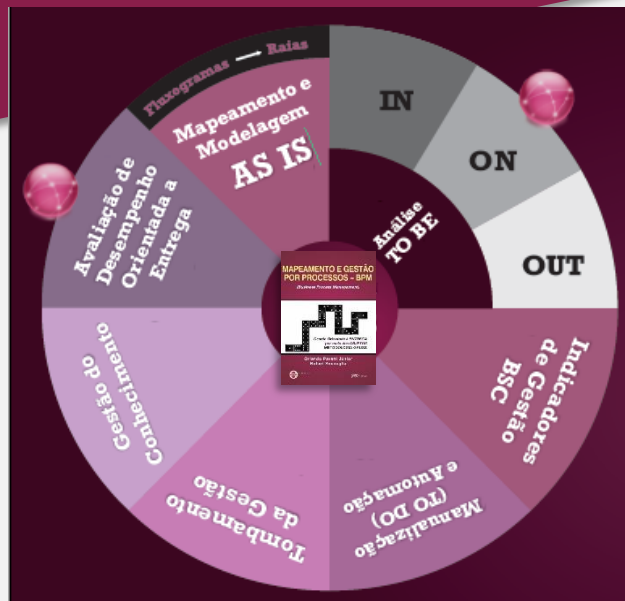
EXCELÊNCIA EM GESTÃO INTEGRADA

Nossa Metodologia

Excelência em **gestão integrada** por meio da implementação da Gestão por Processos – BPM e suas derivações.

Com abordagem dinâmica, interativa e relativamente polêmica, o livro aborda os pontos principais do BPM CBOK (Corpo Comum de Conhecimento para Gerenciamento de Processos de Negócios – ABPMP) e do BABOK (Corpo Comum de Conhecimento em Análise de Processos de Negócio – IIBE), alinhado aos Critérios de Excelência do MEG/FNQ (Prêmio Nacional da Qualidade) e do PQGF (Prêmio da Qualidade do Governo Federal) de forma a oferecer uma metodologia própria dos autores e genuinamente brasileira para implementação bem sucedida da Gestão por Processos nas organizações em geral.

Outro detalhe importante é que o livro é prefaciado por Antonio Tadeu Pagliuso (Ex-superintendente da Fundação Nacional da Qualidade).



A ABPMP Brasil reconheceu a GAUSS Consulting Group como PTC – Provedor de Treinamento Credenciado para o curso CFGP com a missão de contribuir para o desenvolvimento das competências profissionais dos que trabalham na área de gerenciamento de processos de negócio.



Mapeamento e Gestão por Processos | BPM



INTELIGÊNCIA ORGANIZACIONAL



Bottom up | Top Down

MODELAGEM AS-IS

Levantamento efetuado através de entrevistas com os executantes das atividades visando a identificação plena dos objetos gerados por cada colaborador e os processos da organização

ANÁLISE DO PROCESSO

Técnicas usadas para identificação de problemas (gargalos, handoffs, regras de negócio, gap's e etc.) e sugestões de oportunidades de melhorias para atender as necessidades da organização com os contextos internos e externos

ABORDAGENS: IN; ON; OUT

DESENHO TO-BE

Redesenho do processo com base nas oportunidades de melhorias representando o cenário futuro e ideal

GESTÃO POR PROCESSO - TOMBAMENTO

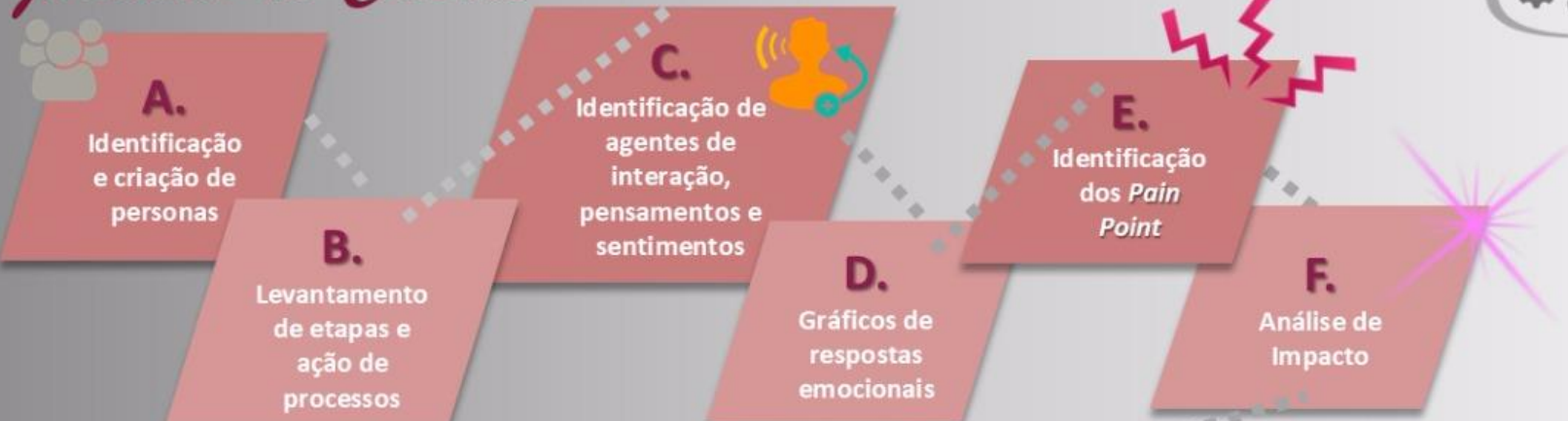
Definição dos processos ponta-a-ponta, donos de processo, organograma matricial com foco no tombamento da gestão empresarial.

INDICADORES

Elaboração de indicadores personalizados para medir a eficácia dos processos e das práticas de gestão, com base no conceito "Driver e Outcome".



Jornada do Cliente



Conceito de **mapeamento e compreensão de todo o processo pelo qual passa um cliente ao longo do seu relacionamento com a empresa**, contemplando as ações que tocam e que não tocam diretamente a companhia, com foco na transformação da sua experiência.



Estruturação de Indicadores

GERENCIAMENTO DOS INDICADORES | Promover o gerenciamento dos processos através de métricas e fazer com que o trabalho ocorra da maneira adequada ou como esperado e projetado.

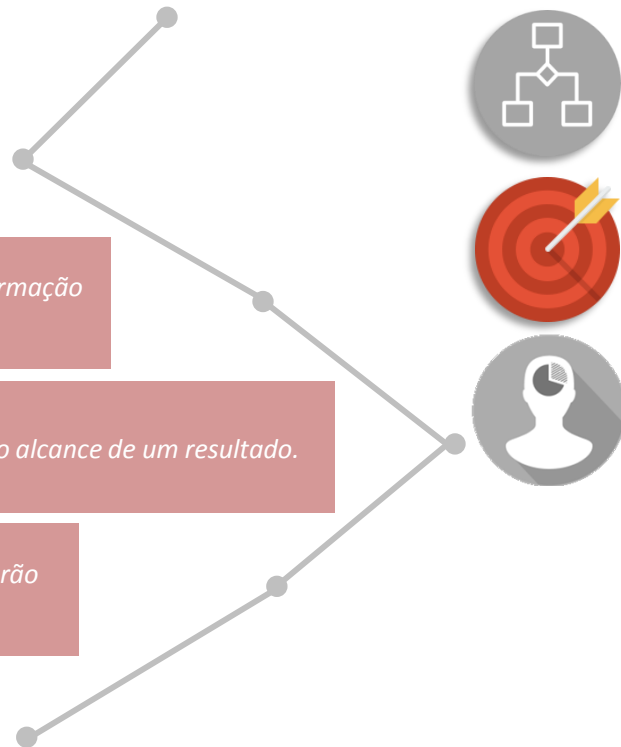
OFICINA DE INDICADORES | Evento de extrema importância realizado nas organizações com uma duração de 2 (dois) dias para definição dos indicadores.

METODOLOGIA DA OFICINA | Explana-se algumas definições: O que é gerenciar uma empresa; Transformação de dados em decisões; Níveis de sistema de medição e dimensões.

DRIVER E OUTCOME | São os dois parâmetros utilizados para monitoramento dos indicadores:
Drivers - Monitoram a causa antes do efeito e caracterizam-se pela possibilidade de alterar o curso para o alcance de um resultado.
Outcome - Monitoram o efeito e não permitem mais alterar um dado resultado.

BANCA | É formada por profissionais especialistas no assunto de gerenciamento dos indicadores que ficarão responsáveis por aprovar os indicadores criados na Oficina com base na metodologia e Driver e Outcome.

PRIORIZAÇÃO DOS INDICADORES | Após a criação dos indicadores, é realizada uma priorização dos indicadores que serão implantados tendo em vista os objetivos da organização, metodologia e relevância do indicador.



Indicadores - Oficina

Ficha de Parametrização de Indicadores			GAUSS CONSULTING GROUP				
Referências do Indicador:							
AMBIENTE:	Processo	() Principal	(X) de Gestão () de Apoio				
Dimensões:		Indicador:	Número:				
(X) QUALIDADE	() CUSTO	() RESULTADO	76				
() ENTREGA	() SEGURANÇA	(X) ESFORÇO					
() FCS _____	Relação de decorrência N°:						
Processo Relacionado: Governança Corporativa e Gestão de Risco							
Título do Indicador: Índice de respostas assertivas							
Objetivo do Indicador:							
Mede a capacidade de qualidade das respostas enviadas pelos gestores da Empresa para as ocorrências da Ouvidoria							
Responsáveis:							
Geração do Indicador: <u>Governança</u>							
Monitoramento do Indicador: <u>Governança</u>							
Periodicidade de Plotagem: () Diária () Semanal (X) Mensal () Bimestral () Trimestral () Semestral () Anual () Outros: _____							
Tendência Esperada: () Maior Melhor () Menor Melhor (X) Nominal Melhor: _____ 1							
Fórmula		Segmentação					
$\frac{\text{Nº de ocorrências}}{\text{Nº de respostas assertivas}}$ <small>Diminuindo não questionamento</small>		<table border="1"> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>					
Aprovação da Banca							
Responsável:	Data:	Aprovação GAUSS					
Nome: José Almeida	03/02/2015	GAUSS CONSULTORES ASSOCIADOS LTDA.					
Visto:							

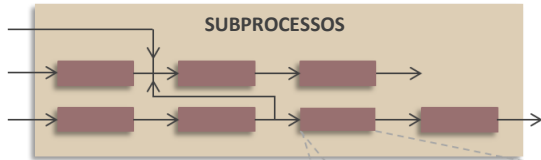


- QUALIDADE** Índices de defeitos, produtos não-conformes, índices de dispersões de resultados, reclamações, retrabalho, etc.
- CUSTO** Custo financeiro do processo, homens-hora por unidade do produto, produtividade, número de cópias/xerox por pessoa, consumo de água, energia, etc.
- ENTREGA** Pedido perfeito, entregas fora do prazo, entregas erradas, tempo médio de ciclo, etc.
- MORAL** Turn-over, absenteísmo, índice de causas trabalhistas, clima organizacional, número de sugestões, % de pessoas que participam de grupos de melhoria, etc.
- SEGURANÇA** Número de acidentes, gravidade de acidentes, frequência de acidentes, etc.



Manualização Organizacional

PROCESSO PONTA-A-PONTA



A partir de um mapeamento dos processos organizacionais, a GAUSS, juntamente com os clientes, realiza a delimitação dos fluxos de atividades e estabelece os procedimentos críticos a serem redigidos.



O processo consiste na redação/elaboração de toda documentação pertinente de uma organização, tais como: procedimentos, instruções de trabalho, documentos auxiliares de consulta, manuais, etc.



A metodologia de trabalho da GAUSS permite a adequação dos processos internos e externos a qualquer norma de sistema de gestão ou prêmios.

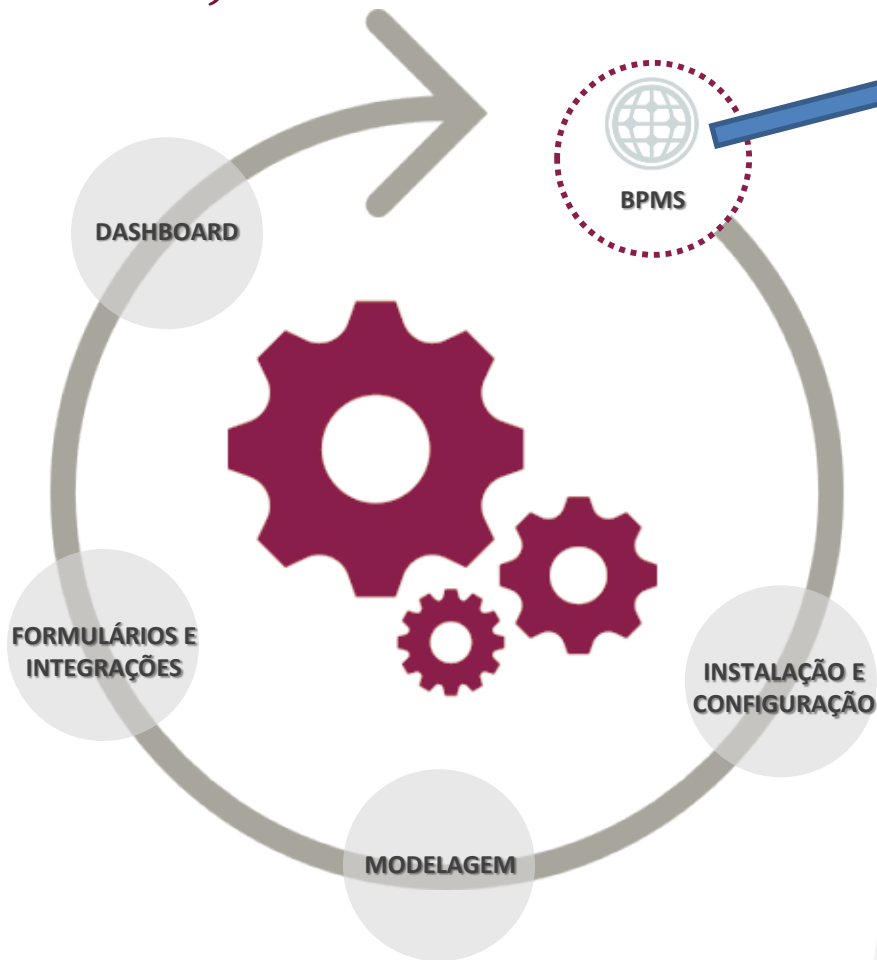


VANTAGENS E BENEFÍCIOS:

- Disponibilidade de documentos específicos e consistentes para subsidiar auditoria;
- Input para realização de treinamentos;
- Existência de fontes de consulta detalhada e completa acerca de atividades operacionais a serem realizadas;
- Registro e manutenção do conhecimento gerado pela organização (gestão do capital intelectual).



Automação de Processos



O **PIPEFY** é uma ferramenta baseada nos princípios da gestão por processos (*Business Process Management*)

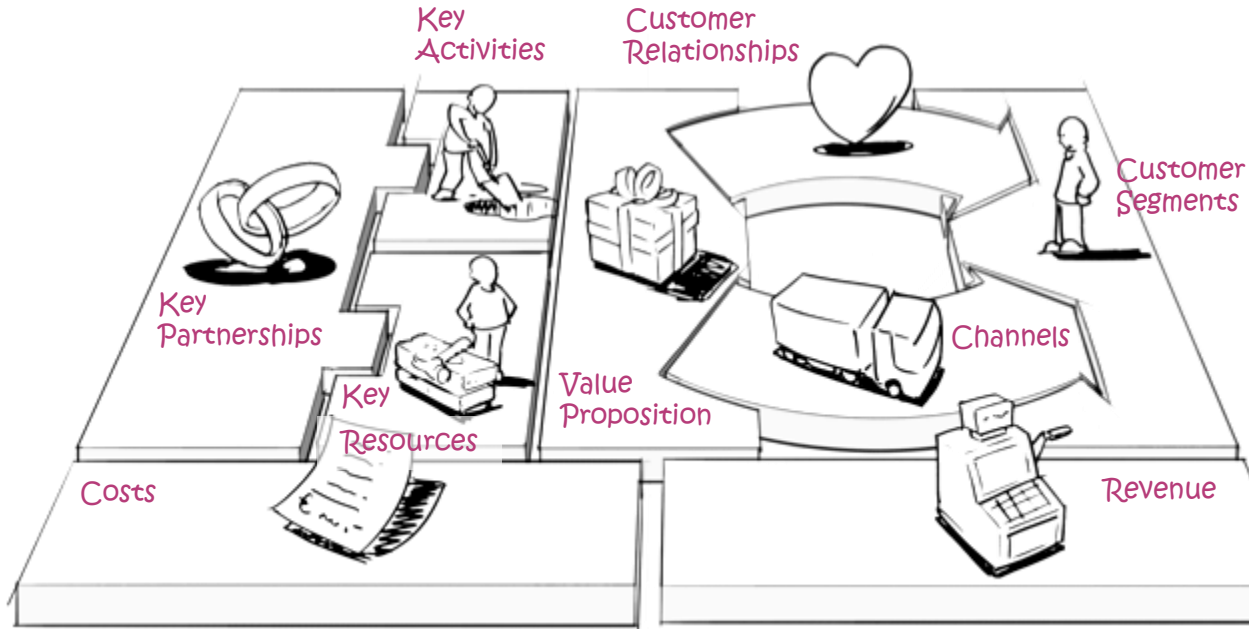
que permite, de forma prática e intuitiva, **modelar, automatizar, executar e gerir processos** de negócio em tempo real. E o melhor, **sem utilizar NADA de programação e de sua estrutura de TI.**

A automação dos processos com o **PIPEFY** os torna 100% digitais, eliminando a tramitação em papel ou planilhas, passando a existir como formulários eletrônicos ou documentos digitais. A ferramenta registra automaticamente toda a execução do processo, tornando disponível um histórico para melhorar o controle e o gerenciamento do processo.



Arquitetura Estratégica | CANVAS

Conhecido também como modelo de negócio, o CANVAS é definido em consenso com a Organização, de forma a dar subsídio para a realização do mapa estratégico. O CANVAS é dividido em nove temas:





JOGO XPER MODEL
DESENVOLVENDO A CAPACIDADE
DE GERAR INOVAÇÕES



JOGO NEGÓCIO SUSTENTÁVEL
DESENVOLVENDO O
EMPREENDEDORISMO





Inteligência de Negócios | A Teoria na Prática



INTELIGÊNCIA EM VENDAS



CONSULTING
GROUP



Vendas Complexas

\$ INTELIGÊNCIA DE VENDAS



Neurociência em vendas
Como funciona o cliente

Processo Plantativo
de Negócios
Inbound + Outbound



Pré-venda com equipe
de Back-Office

Processo
de Merecimento de
Negócios



Venda com equipe
de Front-Office

Processo
de Aprofundamento
da Venda



Pré da próxima venda
com equipe de Front-Office



– **Melhoria da performance** das áreas comerciais (B2B) por meio da estruturação de metodologia de gestão por meio de atividades de BackOffice e front-office



Inteligência de Negócios | A Teoria na Prática



PORTAL DO CONHECIMENTO



CONSULTING
GROUP





Você não está logado

Entrar

Área Restrita

Quem Somos

Consultorias

Treinamentos

Portal de Conhecimento

Biblioteca

Blog

Contato

Parceria

Pesquisar



Portal de Conhecimento

Home » Portal de Conhecimento

Disponibilizamos ao mercado um portal exclusivo para pessoas cadastradas (login e senha) com o objetivo de reciclagem e atualização profissional através de artigos, cases, entrevistas, palestras, sumarizações, cursos on-line, cardápio de indicadores, software VETTORE e Consultoria Técnica Virtual nas áreas de atuação da Gauss (Inteligência Organizacional e Inteligência em Vendas)

ARTIGOS

CASES

ENTREVISTAS

PALESTRAS

SUMARIZAÇÕES

CURSOS ON-LINE

INDICADORES

SOFTWARE VETTORE

CONSULTORIA TÉCNICA VIRTUAL

ESTRATÉGIA

- DEFINIÇÃO DE MODELO DE OPERAÇÃO / BMG - CANVAS **1**
- FORMULAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS **1**

FERRAMENTAS DA QUALIDADE

- FMEA - FAILURE, MODE, EFFECTS AND ANALYSIS **2**
- GERENCIAMENTO / ENGENHARIA E ANÁLISE DO VALOR - GEAV **1**
- GESTÃO DA MANUTENÇÃO **1**
- HOUSEKEEPING / 5S **1**
- KANBAN / JUST IN TIME / JUST ON TIME **1**





CONSULTING GROUP

gauss@gaussconsulting.com.br

(11) 4220-4950 - Denise

denise@gaussconsulting.com.br

(11) 97604.8428

pavani@gaussconsulting.com.br

(11) 97605.5470



facebook.com/gaussconsulting



gauss-consultores-associados



**O PORTIFÓLIO DA OLHO DE TIGRE
INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL**



Olhode**Tigre**



INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL
DESENVOLVENDO A PLENITUDE



Quem somos

A **Olho de Tigre** é uma empresa de Consultoria e Treinamentos focada no Comportamento Humano em busca da plenitude em três ambiências: pessoal, profissional/corporativa e social esmerar-se para ser caracterizada como uma alternativa diferenciada e com forte embasamento científico em sua área de atuação. Atuando no mercado com o **Método Olho de Tigre de Desenvolvimento Humano** que configura uma abordagem completa dividida em três escopos: Inteligência Emocional, **Inteligência Interpessoal**, e Inteligência em Mudança de Cultura Organizacional



Nossa Visão



Nossa Missão

Contribuir para a plenitude das pessoas em quaisquer ambientais com vistas a maximização da Zona de Excelência em prol do desempenho performático.

Oportunizar Treinamentos Comportamentais de alto impacto cursos técnicos sobre conhecimentos da Neurociência e técnicas comportamentais, consultoria relativa a Diagnóstico de Cultura Organizacional e Gestão da Mudança (*Change Management*) e atendimentos personalizados de acordo a necessidade do indivíduo e do mercado. Nossa soluções devem se caracterizar como uma oportunidade para as pessoas se desafiarem a enfrentarem suas principais limitações para caminharem continuamente em busca da plenitude.



Olhode**Tigre**



Nossos Valores

Resiliência

Jamais desistir de seus sonhos e nunca se abater diante das dificuldades

Elasticidade

Estabelecer um senso de curiosidade pelo novo e preponderantemente pelo acesso ao antagonismo como prática sistêmica.

Justiça

Justo é tratar desigualmente os desiguais, portanto, precisamos entender este conceito e parar de reclamar para se adaptar as fundamentações da meritocracia.

Consiliência

Primeiro conhecer “alguma coisa” sobre “quase tudo” e depois, somente depois, conhecer “quase tudo” sobre “alguma coisa”



Proatividade

O mundo corporativo precisa de mais gente com coragem para pedir “desculpas” do que gente medrosa pedindo “licença”.

Exemplaridade

O conhecimento prepara, mas o exemplo promove a vergonha e a raiva, emoções vitais para a transformação resinápticas do cérebro humano.

Cuidados com os detalhes

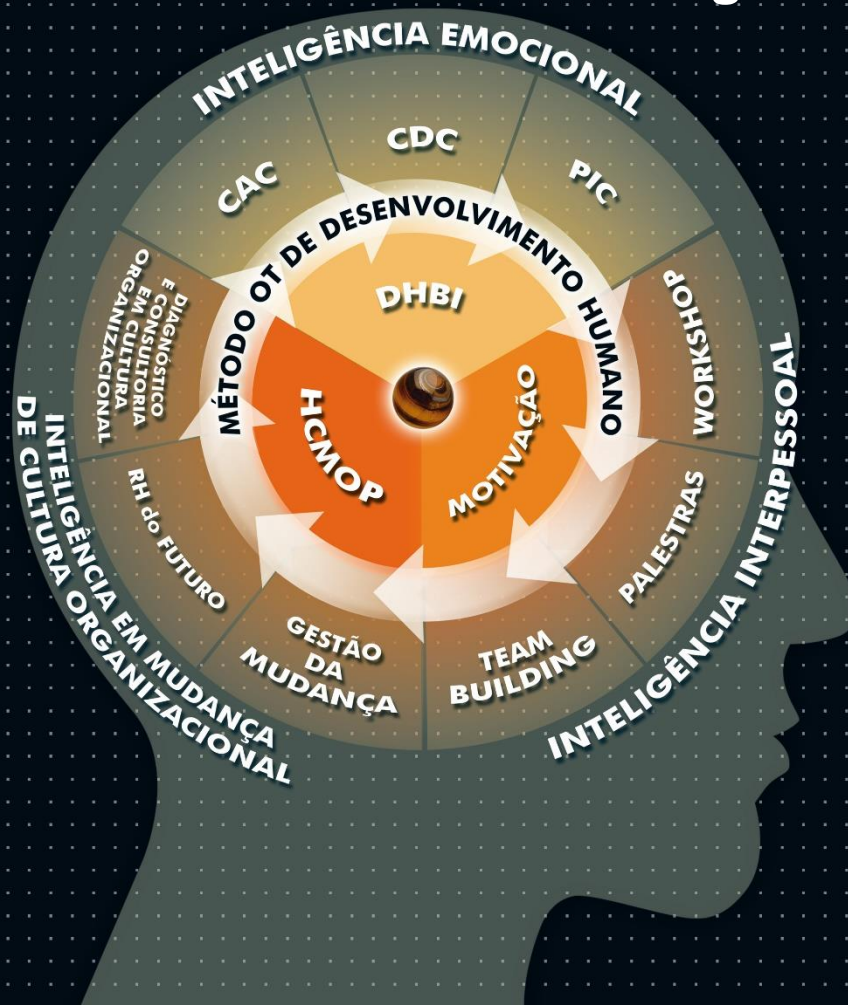
Errar é humano, precisa ser uma forma de aprendizado, portanto, o foco em desenvolver-se continuamente requer disciplina e vontade para saber que o feito (realidade) vem antes de perfeito.

Pragmatismo

Se funciona, está obsoleto.



Método Olho de Tigre de Desenvolvimento Humano



Inteligência **Emocional**

Inteligência **Interpessoal**

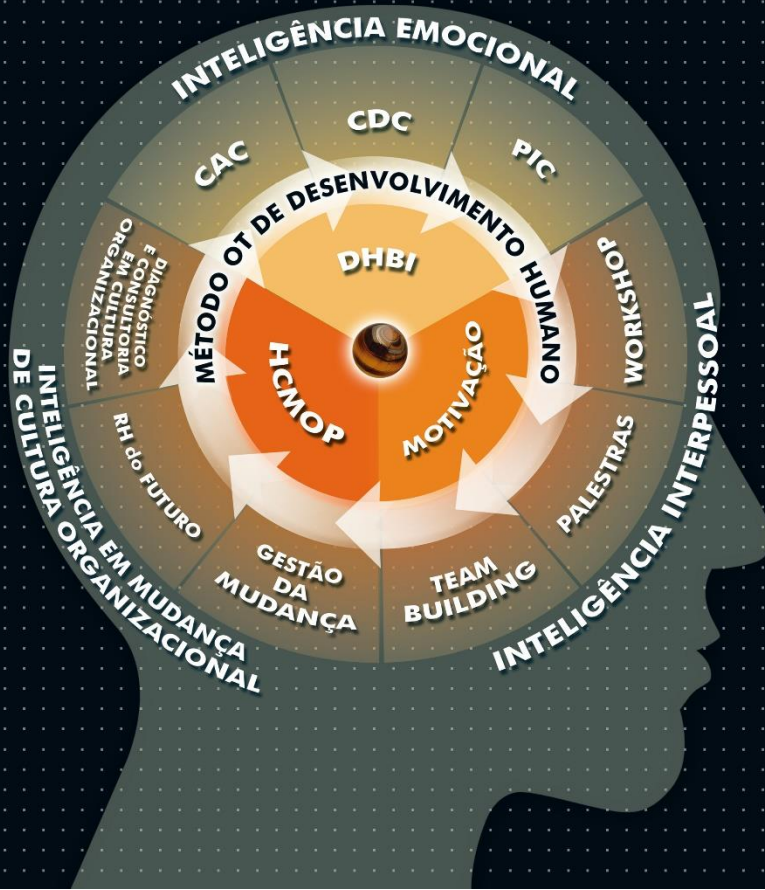
Inteligência em **Mudança de Cultura Organizacional**



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

**PARA
VOCÊ**

Trilha MOTDH



CAC - Curso de Autoanálise Comportamental



CDC- Curso de Desenvolvimento Comportamental



PIC – Programa de Inteligência Comportamental



OLP – Oficina de Life Plan



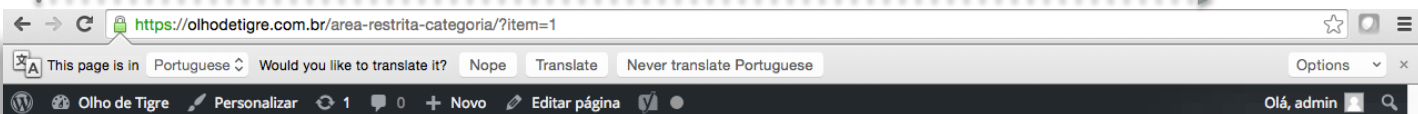
DHBI – *Declaration of Human Behavior Improvement*

CAC

Curso de Autoanálise Comportamental

11 Videoaulas

O **CAC** consiste em 11 videoaulas sobre o conhecimento do funcionamento do cérebro e sobre os estudos mais recentes da neurociência aliados a diversas técnicas sobre análise do comportamental humana. Conhecer estes temas (**Fundamentos da Neurociência, PNL, Enagrama, Análise Transacional, Interpretação de escalas do quociente emocional, Dianética, Tipos de Inteligência, Aprendizagem Acelerativa, Método Silva de Controle Mental, Coaching, Musica Funciona, Constelações, Numerologia Pitagórica, etc**)



ÁREA RESTRIITA PARA CLIENTES

Conteúdo: CURSOS ON-LINE - CAC - CURSO DE ANÁLISE COMPORTAMENTAL - VIDEOAULAS
Data de Liberação: 01/01/2016
Data de Expiração: -

CONTEÚDO

- Videoaula 01 - Não existe realidade somente percepção
- Videoaula 02 - Fundamentos da Neurociência
- Videoaula 03 - Religião & Religiosidade e pensamento consiliente
- Videoaula 04 - Dianética
- Videoaula 05 - Tipos de Inteligência e Aprendizagem Acelerativa
- Videoaula 06 - Método Silva de Controle Mental e PNL
- Videoaula 07 - Credenciamento do Teste Comportamental EQ-MAP
- Videoaula 08 - Eneagrama e Processo Hoffman da Quadrinidade
- Videoaula 09 - Análise Transacional e Coaching
- Videoaula 10 - Emotologia
- Videoaula 11 - A importância da música funcional em treinamentos comportamentais



11

CDC

Curso de Desenvolvimento Comportamental 30 Videoaulas Gratuitas



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://olhodetigre.com.br/lp/cdc-curso-de-desenvolvimento-comportamental/>. The page features the Olho de Tigre logo and navigation links for 'CONTEÚDO', 'INSTRUTOR', 'BIBLIOGRAFIA', and 'CERTIFICAÇÃO DHBI'. A prominent yellow banner reads '30 VIDEOAULAS GRATUITAS + PDF COM FORMULÁRIOS PARA FAZER OS EXERCÍCIOS PROPOSTOS'. Below this, a grid of 30 lesson cards is displayed, each with a title, a 'Saiba mais' button, and a video player thumbnail. The lessons are organized into two rows of three columns. The first row includes: #01 - Lei do Merecimento, #02 - Lei do verbo Tentar, and #03 - Lei do verbo Ser. The second row includes: #04 - Lei da Justiça, #05 - Lei do Gancho, and #06 - Lei do Parecer. A book cover for '30 leis do Olho de Tigre' by Orlando Pavani Júnior is shown on the left. A circular icon with a person and a laptop is on the far left, and a yellow envelope icon is at the bottom right.

CDC - Curso de Desenvolvimento Comportamental

<https://olhodetigre.com.br/lp/cdc-curso-de-desenvolvimento-comportamental/>

Olho de Tigre
INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL

CONTEÚDO INSTRUTOR BIBLIOGRAFIA CERTIFICAÇÃO DHBI

30 VIDEOAULAS GRATUITAS + PDF COM FORMULÁRIOS PARA FAZER OS EXERCÍCIOS PROPOSTOS

#01 - Lei do Merecimento
Saiba mais

#02 - Lei do verbo Tentar
Saiba mais

#03 - Lei do verbo Ser
Saiba mais

#04 - Lei da Justiça
Saiba mais

#05 - Lei do Gancho
Saiba mais

#06 - Lei do Parecer
Saiba mais

30 leis do OLHO DE TIGRE
CONCEITOS PODEROSOS PARA ALCANÇAR A PLENITUDE PROFISSIONAL E PESSOAL
ORLANDO PAVANI JÚNIOR
Literária Bizca

Curso de Desenvolvimento Comportamental - CDC



PIC

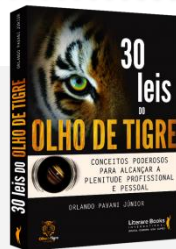
PROGRAMA DE INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL 4 DIAS DE IMERSÃO



Três dias de vivências

O Método OT para o Programa de Inteligência Comportamental, é de fundamental importância que seus participantes estejam em total imersão.

As vivências aplicadas trazem uma carga emocional profunda, reflexiva e intensa.



Um dia conceitual

É mandatório para o Método OT que seus participantes, saiam do nosso PIC, com a total compreensão de tudo que foi aplicado, como foi feito, em que área do cérebro atingimos, qual a técnica e o fundamentos utilizados, para que não saiam com nenhuma dúvida.



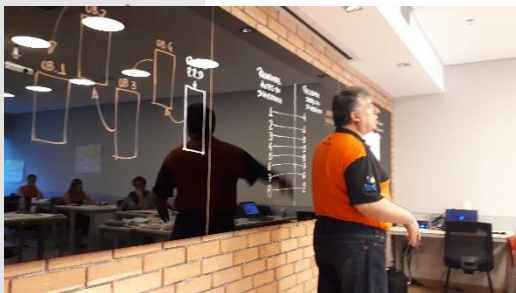
OLP OFICINA DE LIFE PLAN 2 DIAS



CONTEÚDO CARGA HORÁRIA FACILITADOR

Como será a OFICINA DO LIFE PLAN

Veja os tópicos que serão trabalhados durante as 16 horas de dedicação cognitiva de seu PLANO DE VIDA



Conceitos fundamentais

Esta Oficina valoriza, mas não obriga, que o participante tenha feito qualquer curso de nossa grade de cursos conceituais, ou seja, fazendo sua matrícula você ganha, como bônus cortesia, o livro AS 30 LEIS DO OLHO DE TIGRE, o CDC – Curso de Desenvolvimento Comportamental (30

NECESSIDADE	PRECISO FAZER		NÃO PRECISO FAZER	
	QUERO FAZER	NÃO QUERO FAZER	QUERO FAZER	NÃO QUERO FAZER
TEMPO DISPONÍVEL	SEI FAZER	NÃO SEI FAZER	SEI FAZER	NÃO SEI FAZER
NÃO TEMPO DISPONÍVEL	NÃO SEI FAZER	SEI FAZER	NÃO SEI FAZER	SEI FAZER

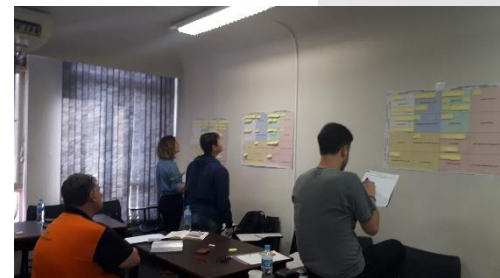
Diagrama do Fazejamento

O primeiro template a ser produzido individualmente será o que chamamos de "Diagrama do Fazejamento" e suas derivações, uma reflexão citada na LEI DA DISCIPLINA, a lei 16 do livro AS 30 LEIS DO OLHO DE TIGRE, que foca na gestão do tempo, requisito

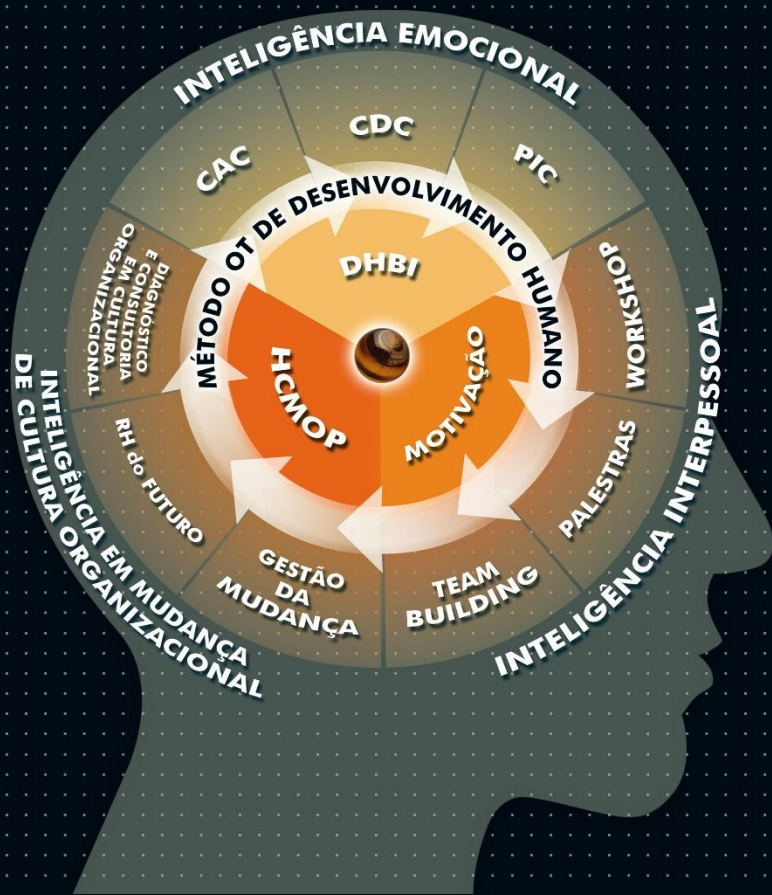


Octógono da Vida

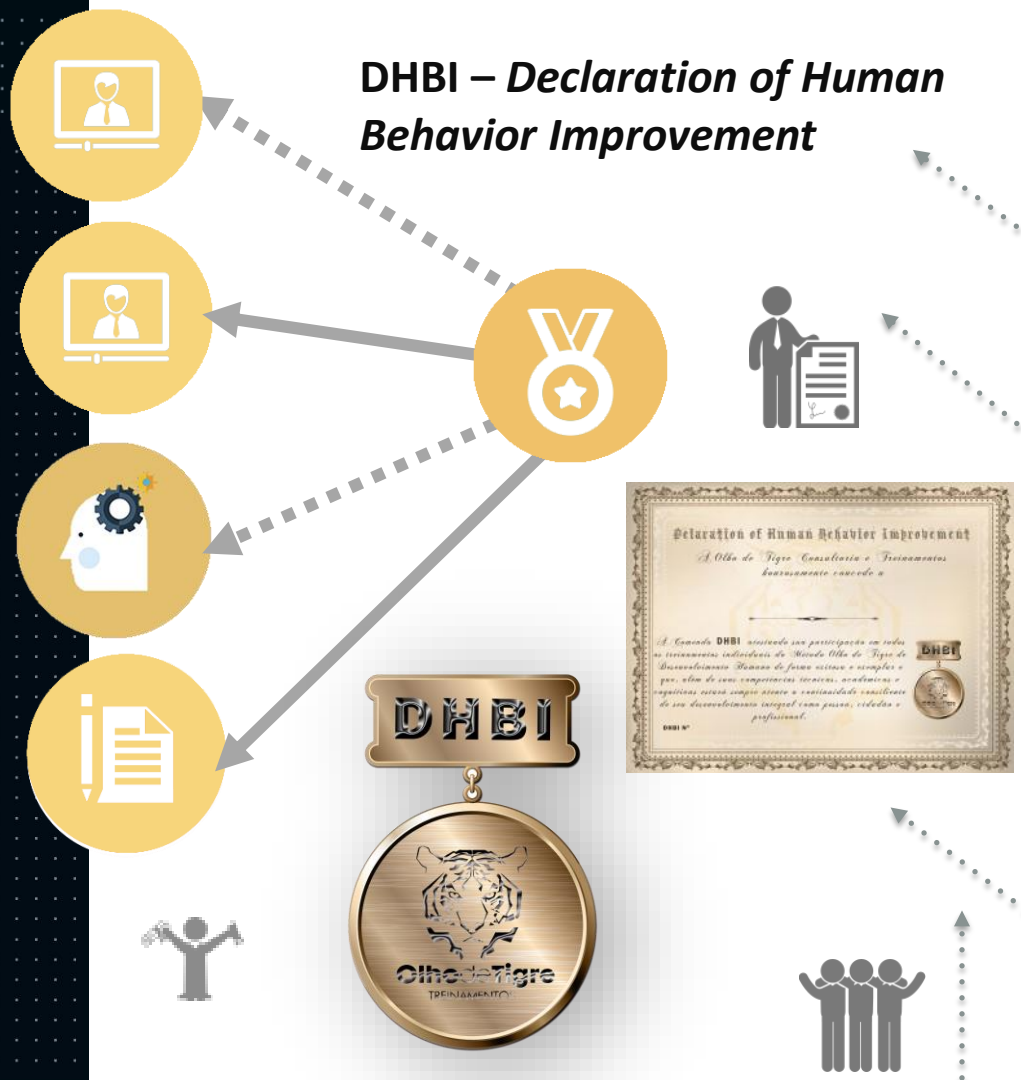
Feitas as reflexões sobre a gestão do seu tempo e tendo a disposição o template preenchido do Diagrama do Fazejamento repriorizado, o participante agora fará o Diagnóstico de seus estágios em relação as 8 vertentes do Octógono da Vida, um conceito tratado fortemente durante a LEI DO



Trilha MOTDH



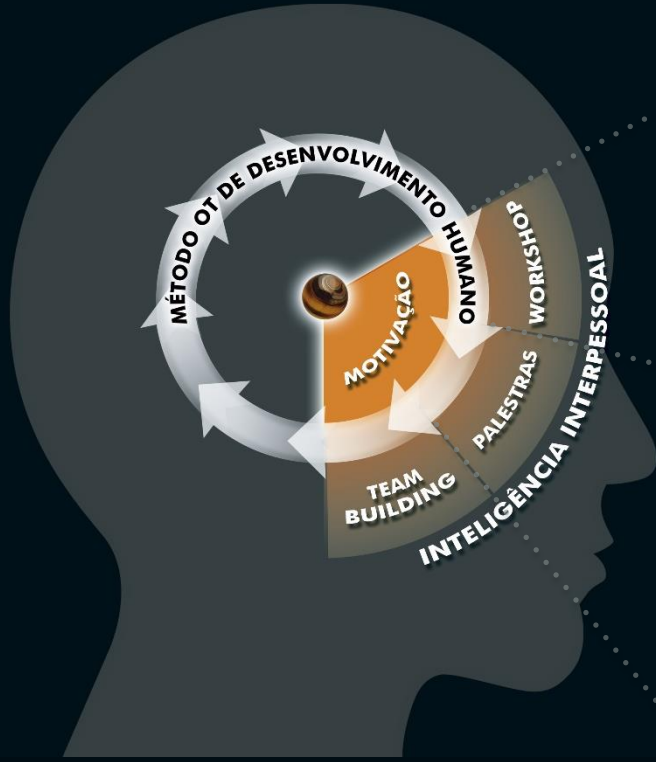
DHBI – Declaration of Human Behavior Improvement





INTELIGÊNCIA INTERPESSOAL

**PARA
SUA EQUIPE**



Inteligência Interpessoal



**Foco no
Desenvolvimento
Comportamental**



**Temas
corporativos
customizados**



WORKSHOPS



Aprendizado

Singularidade

Integração

Interação



OT
Pais e filhos



OT
Mulheres



OT
Homens



OT
Casais



OT
Melhor Idade



OT
Kids



OT
Adolescentes



OT
LGBT





PALESTRAS inovadoras e emotizadas para ambientes corporativos, acadêmicos, eventos e convenções.



LIDERANÇA



**15
TEMAS**



**COMPETÊNCIAS
EMOCIONAIS**



REFLEXIVAS



TEAM BUILDING OT CORPORATE



Novas estratégias



Administração de Conflitos



Desenvolvimento de Equipes



Melhoria de Indicadores de Desempenho

Formato dinâmico e adaptável às diferentes necessidades da organização, composto de 8 a 10 horas totalmente voltado para envolver, desenvolver e revitalizar equipes de trabalho

Como trabalhar *gestão*
de forma harmônica ao
comportamento humano

LIDERANÇA

VENDAS

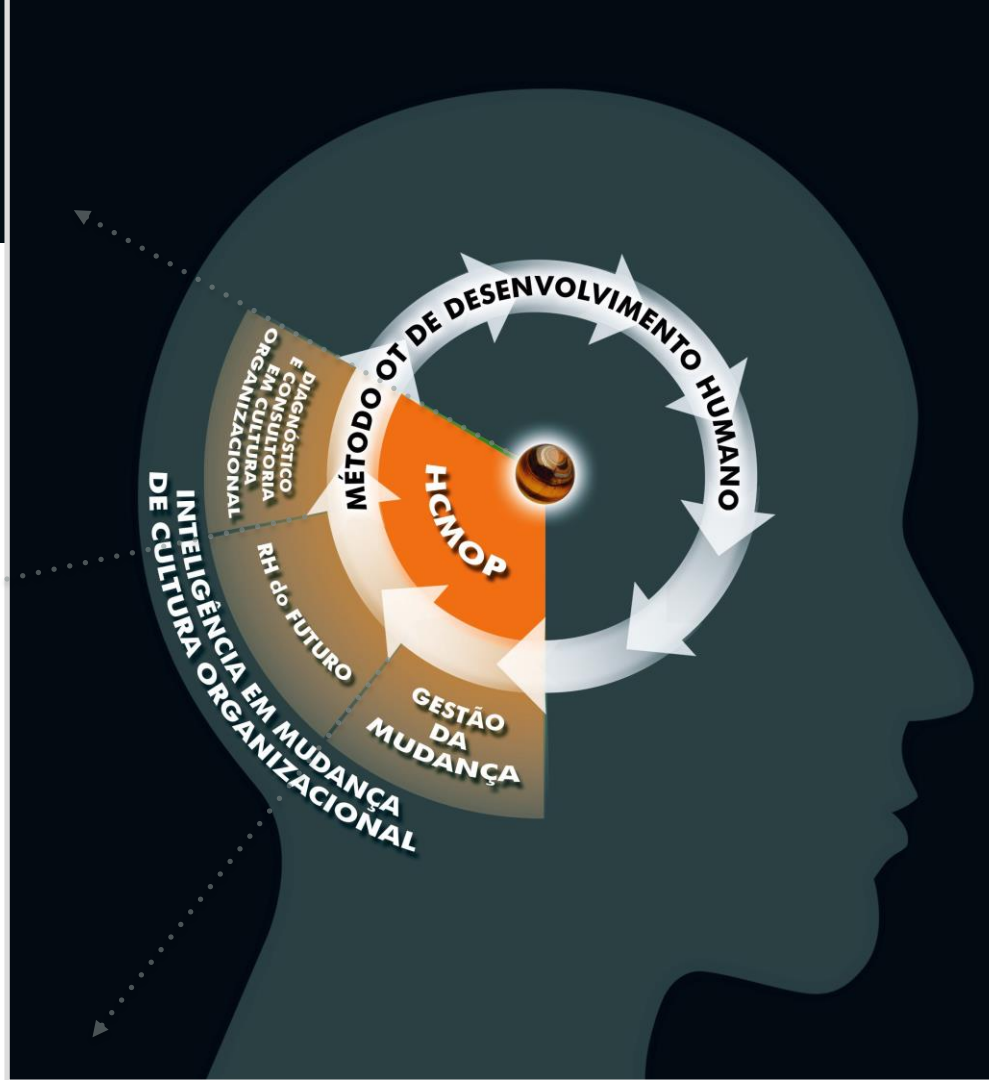
EQUIPE



INTELIGÊNCIA EM MUDANÇA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

**PARA
SUA EMPRESA**

INTELIGÊNCIA EM MUDANÇA DE CULTURA ORGANIZACIONAL





RH DO FUTURO

RH do Futuro é composto de 4 videoaulas que abordará em detalhes os novos pressupostos e práticas de Gestão de pessoas e que estão alinhados Fundamentos e itens do Modelo de Excelência em Gestão (MEG) da FNQ e das necessidades emergentes de uma nova tipificação de Liderança a partir das organizações do Século XXI tão difundidas a partir do movimento de *Business Transformation*



**VIDEOAULAS
GRAVADAS
TRANSMISSÃO
AO VIVO**

Captura de tela do site Olho de Tigre. O navegador mostra a URL <https://olhodetigre.com.br/area-restrita-categoria/?item=16>. O cabeçalho do site apresenta o logo 'Olho de Tigre INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL' e o nome de usuário 'Olá Márcia Pavani' com botões para 'ÁREA RESTRITA', 'EDITAR' e 'SAIR'. O menu de navegação inclui: EMPRESA, PARA VOCÊ, PARA SUA EQUIPE, PARA SUA EMPRESA, TESTES, BIBLIOTECA, BLOG, CONTATO. O conteúdo principal é 'ÁREA RESTRITA PARA CLIENTES', com o seguinte texto: 'Conteúdo: CURSOS ON-LINE - CURSO RH DO FUTURO - VIDEOAULAS', 'Data de Liberação: 24/02/2017', 'Data de Expiração: -'. Abaixo, há uma seção 'CONTEÚDO' com uma lista de vídeos: 'CURSO RH DO FUTURO - VÍDEO 1', 'CURSO RH DO FUTURO - VÍDEO 2', 'CURSO RH DO FUTURO - VÍDEO 3' e 'CURSO RH DO FUTURO - VÍDEO 4'. No canto inferior direito, há uma janela de transmissão ao vivo mostrando um apresentador em um vídeo de uma aula.

MAIS INFORMAÇÕES

11 4220-2515
contato@olhodetigre.com.br





DIAGNÓSTICO E GESTÃO DA MUDANÇA DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Curso composto de 4 videoaulas que abordará questões relevantes sobre a importância do **Diagnóstico e a Gestão da Mudança Organizacional** com enfoque preponderante no comportamento humano com foco nas pessoas.



Qualified Education Provider™ (QEP™) of the Association of Change Management Professionals® (ACMP®) for the HCMBOK® Training and Certification Program



Area Restrita para Cliente x

Seguro | <https://olhodetigre.com.br/area-restrita-categoria/?item=17>

Olá Márcia Pavani

ÁREA RESTRITA EDITAR SAIR

EMPRESA PARA VOCÊ PARA SUA EQUIPE PARA SUA EMPRESA TESTES BIBLIOTECA BLOG CONTATO

← → ↻ | Seguro | <https://olhodetigre.com.br/area-restrita-categoria/?item=17>

Olho de Tigre
INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL

ÁREA RESTRITA PARA CLIENTES

Conteúdo: CURSOS ON-LINE - CURSO DE DIAGNÓSTICO E GESTÃO DA MUDANÇA DA CULTURA ORGANIZACIONAL - VIDEOAULAS
Data de Liberação: 24/02/2017
Data de Expiração: -

CONTEÚDO

- CURSO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL - VÍDEO 1
- CURSO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL - VÍDEO 2
- CURSO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL - VÍDEO 3
- CURSO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL - VÍDEO 4

MAIS INFORMAÇÕES
11 4220-2515
contato@olhodetigre.com.br

f t in y

Copyright 2000 - Olho de Tigre - Inteligência Comportamental - All Rights Reserved - CNPJ: 10.338.350/0001-18
Rua José Venolato, 111 - Bloco B Sala 100 - Centro Comercial DOMO BUSINESS - São Bernardo do Campo - SP - Brasil - CEP 09750-730

4 VIDEOAULAS



GRAVADAS
TRANSMISSÃO
AO VIVO



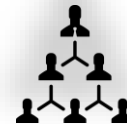
CONSULTORIA

O **Diagnóstico de Cultura Organizacional** tem por objetivo focar no possível desenvolvimento de elementos da Cultura Organizacional identificados à incorporação de comportamentos compatíveis com a promoção da excelência, à criação de valor para todas as partes interessadas e ao desenvolvimento sustentável de forma a reforçar as que forem favoráveis e eliminar e minimizar as que forem adversas.

2 diferentes
tipos
Assessments



100%
das lideranças
formais e
informais



Entrevistas



Relatório
de Análise
Completo



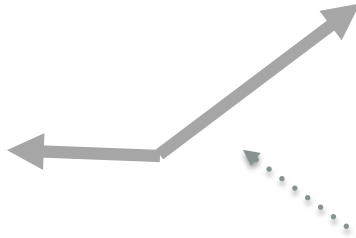
Benefícios e
Mudanças



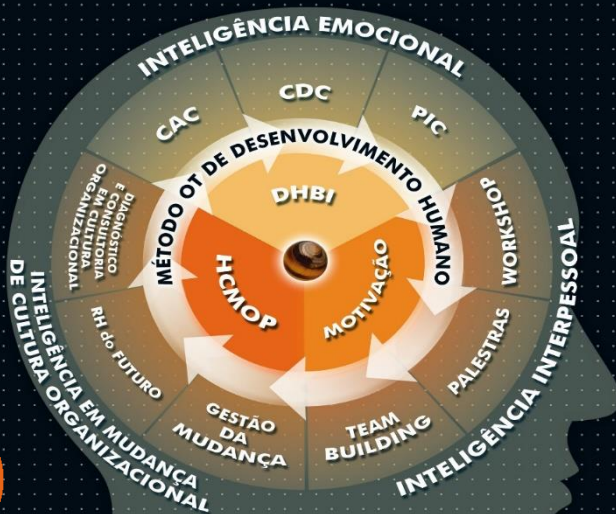


Certificação Especial HCMOP

Human Change Manager Officer Professional



Trilha MOTDH





ASSESSMENTS

GRATUITOS

PERSONAL ASSESSMENTS

MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS EMOCIONAIS

Olho de Tigre
INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL

Olá Marcia Pavani
ÁREA RESULTADO EDITAR SAIR

EMPRESA PARA VOCE PARA SUA EQUIPE PARA SUA EMPRESA TESTES BIBLIOTECA BLOG CONTATO



INSTRUTOR:
Orlando Pavani Junior



CLIQUE AQUI
PARA FAZER
O TESTE

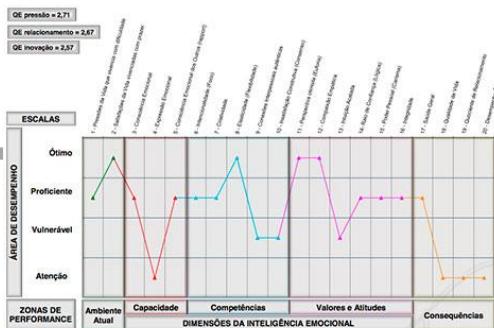
»» ACESSAR RESULTADO DO TESTE

MAPEAMENTO DE PERFIL
COMPORTAMENTAL - EQ MAP

ESCALAS - 01 à 20

Introdução em 12min e 33 seg.

www.olhodetigre.com.br



Teste criado por especialistas em Liderança (Robert Cooper e Ayman Sawaf, Esther M. Orioli e Karen Trocki - EQ-MAP) permite uma integração entre a mensuração do **Quociente Emocional** dos colaboradores e o posterior desenvolvimento destes de forma consciente.

Olho de Tigre
INTELIGÊNCIA COMPORTAMENTAL

Olá Marcia Pavani
ÁREA RESULTADO EDITAR SAIR

EMPRESA PARA VOCE PARA SUA EQUIPE PARA SUA EMPRESA TESTES BIBLIOTECA BLOG CONTATO

TESTE COMPORTAMENTAL EQ-MAP

Parabéns! Você acaba de acessar o Questionário Oficial para preenchimento do Teste Comportamental EQ-MAP – Mapeamento das Competências Emocionais!

O questionário para preenchimento e seu respectivo processamento permitirá que seja gerado seu gráfico EQ-MAP totalmente gratuito e personalizado. Após preencher completamente todas as 258 questões (planeje gastar, pelo menos, 30 minutos) clique no botão "ENVIAR" para que seu questionário possa ser processado e, como decorrência disto, possa ter acesso totalmente gratuito de seu "Gráfico EQ-MAP". [Clique as instruções abaixo para preencher seu questionário:](#)

- Após o preenchimento completo, clique no botão ENVIAR;
- Responda sincera e honestamente todas as questões (sem exceções e sem duplas respostas);
- Assinale a coluna que mais descreva a realidade referente à afirmação proposta;
- Planeje gastar pelo menos 30 minutos para responder o questionário, mas não se preocupe com o tempo e responda com calma e consciência;
- Este teste é situacional e representa apenas sua situação emocional neste momento, portanto não existe resposta certa ou errada, apenas respostas que refletem a sua realidade atual;
- Caso não tenha um interpretador credenciado de sua preferência, preencha o campo com o nome "Olho de Tigre";
- Após preenchido será exigido que faça seu cadastramento obtendo seu login e senha com seus dados pessoais completos. A partir de então você terá acesso ao seu Gráfico EQ-MAP;
- Algumas questões fazem a respeito de seu comportamento ou intenção e como frequentemente seria seu "agir" ou "pensar". Veja Exemplo:

	Caracterizou para você como:			
	Grande Sofrimento	Moderado Sofrimento	Pouco Sofrimento	Nenhum Sofrimento
1) Segurança no emprego	X			

QUESTIONÁRIO

Interpretador Credenciado:

Pense sobre... o ano passado, indique até que ponto cada ocorrência pessoal ou do trabalho relacionada abaixo foi uma fonte de sofrimento para você.

CARACTERIZOU PARA VOCÊ COMO?

	GRANDE SOFRIMENTO	MODERADO SOFRIMENTO	POUCO SOFRIMENTO	NENHUM SOFRIMENTO
1. Segurança no Emprego	●	●	●	○
2. Relacionamento com o supervisor imediato	●	●	●	○
3. Mudança de prioridades no trabalho	●	●	●	○
4. Relacionamento com colegas de trabalho	●	●	●	○
5. Oportunidade de progresso e crescimento	●	●	●	○
6. Excesso de trabalho	●	●	●	○
7. Controle da minha produtividade	●	●	●	○
8. Falta de flexibilidade no trabalho para lidar com emergências familiares e/ou pessoais	●	●	●	○
9. Favoritismo ou política injusta de contratação e/ou promoção	●	●	●	○
10. Monitoramento constante da gerência sobre o desempenho no trabalho	●	●	●	○
11. Trabalho monótono ou desinteressante	●	●	●	○

PERSONAL ASSESSMENTS

EGOGRAMA

O Teste Egoograma tem como base a Análise Transacional uma técnica de psicologia foi criado por Eric Berne para análise dos estados de EGO. Composto por 50 questões on-line, gratuito e com vídeo explicativo.



EGOGRAMA

INSTRUTOR:

Denise Pavani Succuglia

Cada vez mais o homem tem procurado conhecer a si mesmo para, a partir daí, alcançar o equilíbrio, a realização e um melhor desempenho em suas relações interpessoais.

Você está acessando o TESTE EGOGRAMA e que contribuirá para o seu autoconhecimento, onde, através dele você descobrirá qual o seu Estado de EGO PREDOMINANTE e o menos utilizado nas relações e fará contato com as suas prováveis tendências comportamentais.

A Análise Transacional é uma técnica psicológica sobre o pensamento, o sentimento e o comportamento humano, estruturada no estado dos Estados de Ego. Eric Berne, psicólogo canadense, criador da Análise Transacional, considerou o Ego como um sistema formado por instâncias psíquicas: exteroptique (Pai), neoptique (Adulto) e arcaoptique (Criança), cada qual com seu conjunto de pensamentos, sentimentos e comportamentos com os quais interagimos com as outras pessoas. Diante dessa premissa, percebemos o quão importante é a maneira de como transmitimos nossas ideias e como, efetivamente, conseguimos nos comunicar com os outros e ao entendermos o estado de ego que atuamos, o nosso relacionamento com o outro tende a melhorar e sanar a possível falta de comunicação nas relações.



O teste é composto de 50 perguntas: muito simples e fáceis de serem respondidas.

» ACESSAR RESULTADO DO TESTE

TESTE EGOGRAMA

Egoograma é uma ferramenta para o autoconhecimento, que ajuda a compreender os traços e tendências de nossa personalidade através dos estados de ego Adulto, Pai e Criança e compreender como estes estados de ego agem em nossas relações interpessoais pode fazer toda diferença em nosso desempenho pessoal e profissional.

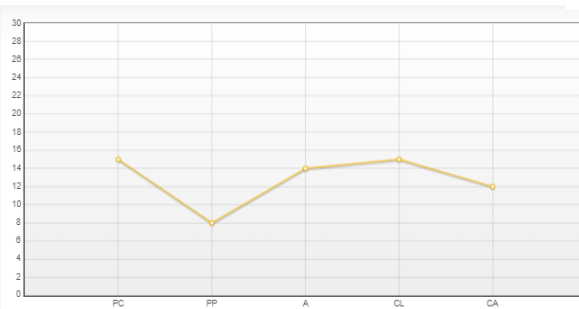
Seja intuitivo, rápido e espontâneo nas respostas, não há resposta certa ou errada.

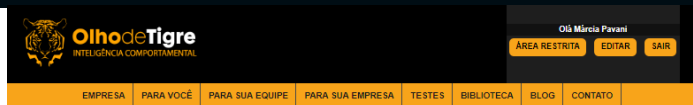
Leia atentamente as perguntas do quadro abaixo e preencha de acordo com o critério:

QUESTIONÁRIO

	SEMPRE	FREQUENTE- MENTE	ÀS VEZES	MUITO RARAMENTE
1. Tem movimentos firmes e ativos - eficazes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. É espontâneo e livre ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Despreza os outros ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Procura harmonizar-se com os que o cercam ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Valoriza as tradições ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Percebe as qualidades alheias e as ressalta ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Interessa-se pelas conversas alheias ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Analisa bem a realidade e toma decisões ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Usa logo os sentimentos na fisionomia ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Interpretação do teste Egoograma





A JANELA DE JOHARI

CLIQUE AQUI PARA FAZER O TESTE

» ACESSAR RESULTADO DO TESTE

A Janela de Johari é um instrumento prático para analisar a maneira como uma pessoa se relaciona com as outras em seu grupo de trabalho ou em outras ambiências. Foi criada por dois pesquisadores americanos Joseph Luft e Harry Ingham. O termo "Johari" foi obtido a partir da junção dos dois nomes dos autores, Joseph e Harry. A Janela de Johari consiste num quadro composto de quatro partes, que pode ser visto na figura abaixo:

	Conhecido pelo "eu"	Não conhecido pelo "eu"
Conhecidos pelos outros	A Aberta ou Arena	C Cega
Desconhecidos pelos outros	O Oculto ou Fechado	D Desconhecida



Desconhecido
Receptividade: 23
Disposição: 20



TESTE JANELA DE JOHARI

O presente questionário pertence a uma pesquisa de eficácia gerencial e foi elaborado para avaliar sua conduta e compreensão nas relações interpessoais. Não existem respostas "certas" ou "erradas". A melhor resposta é simplesmente aquela que mais se aproxima na representação da sua maneira habitual de relacionar-se com os outros. Para cada uma das perguntas deste questionário indique qual das reações alternativas é mais característica, ou representativa da maneira pela qual você conduziria a situação descrita. Algumas alternativas podem ser igualmente representativas (ou igualmente não representativas) da sua conduta. Apesar de esta possibilidade existir, escolha aquela que mais se aproxima da sua conduta. Para cada pergunta você tem cinco pontos que pode distribuir em qualquer das seguintes combinações:

		A	B
1	Se A é completamente representativo do que você faria e B está totalmente fora de toda possibilidade, escreva um "5" na letra A e um "0" na letra B em sua folha de respostas do questionário.	5	0
2	Se A é completamente representativo do que você faria e B representa algo, escreva "4" na letra A e "1" na letra B.	4	1
3	Se A é somente um pouco mais representativo do que você faria que B, escreva "3" na letra A e "2" na letra B.	3	2
4	Cada uma das combinações anteriores pode ser usada de maneira oposta, se B é mais representativo que A.	2	3

Existem seis combinações para responder cada par de alternativas apresentadas a você, em cada pergunta. Tenha certeza de que a soma dos números que você marcar em cada par totalize 5. Enfim, trate de relacionar cada situação no questionário à sua própria experiência pessoal. Tome o tempo que necessitar para responder com precisão a cada pergunta. Lembre-se que não há resposta certa ou errada. Se você procura uma resposta "correta" a única coisa que conseguirá será o significado de suas respostas e transformará em inútil esse questionário. Seja honesto consigo mesmo.

QUESTIONÁRIO

- Se um amigo meu tivesse um "conflito de personalidade" com um conhecido comum a nós dois, com o qual fosse importante mantermos boas relações, o que eu faria? para
A (5) Diria ao meu amigo o que sinto, que ele(a) foi parcialmente responsável pelos eventuais problemas com nosso conhecido em comum, e tentaria fazê-lo saber o quanto esta pessoa foi afetada por ele.
B (0) Não me envolveria, porque eu não seria capaz de continuar um relacionamento com ambos, um vez que de forma alguma eu influenciaria nesta situação.

A **Janela de Johari** é um instrumento prático para analisar a maneira como uma pessoa se relaciona com as outras em seu grupo de trabalho ou em outras ambiências. Foi criada por dois pesquisadores americanos Joseph Luft e Harry Ingham.

TEAM ASSESSMENTS

CULTURA ORGANIZACIONAL MODELO DE CAMERON & QUINN

Como parte integrante do **Diagnóstico de Cultura Organizacional** utilizamos o questionário de Cameron & Quinn (Kim S. Cameron e Robert E. Quinn) que avalia 100% da força de trabalho numa perspectiva atual e ideal sob oito dimensões diferentes tipificando as empresas em quatro tipos de diferentes perfis culturais a saber: Cultura de Clã / Cultura Inovativa / Cultura Hierárquica / Cultura de Mercado.

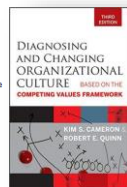


CAMERON & QUINN

CLIQUE AQUI
PARA FAZER
O TESTE

» ACESSAR RESULTADO DO TESTE

A metodologia de Diagnóstico de Cultura Organizacional de Kim S. Cameron e Robert E. Quinn baseia-se num questionário com 8 dimensões que resumem-se (após tabulações) em 4 quadrantes com perfis com tipologias culturais distintas conforme figura abaixo e seus respectivos significados.



TESTE CAMERON & QUINN

Classifique os itens abaixo na ordem que mais caracteriza a sua Organização, começando pela coluna HOJE (situação atual da sua Organização) e em seguida a coluna IDEAL (situação que, em seu ponto de vista, seria a melhor opção para a sua Organização).

Atribua o número 1 para a alternativa que melhor represente o ambiente da Organização e o número 4 para a alternativa que mais de distancie da sua realidade.

A ordem de prioridade deve ser respeitada, mas não permitindo a repetição da classificação na mesma coluna (os números não podem ser repetidos na mesma coluna e todos eles devem ser utilizados em cada coluna).

EXEMPLO

ITEM	HOJE	IDEAL
1	4	3
2	2	1
3	1	4
4	3	2

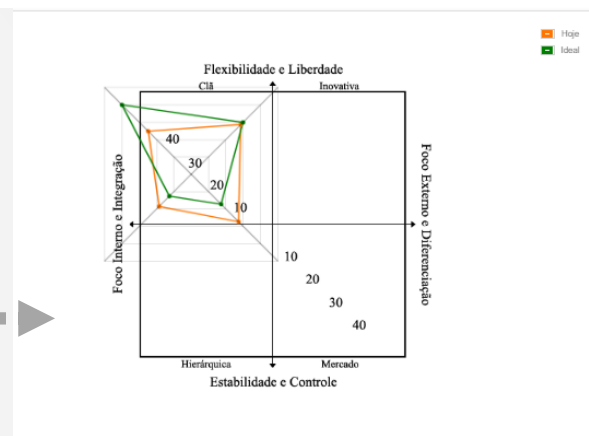
QUESTIONÁRIO

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES

	HOJE	IDEAL
A) A Organização é como se fosse uma família. Meus colegas de trabalho repartem suas experiências pessoais e as de trabalho.	<input type="button" value="▼"/>	<input type="button" value="▼"/>
B) A Organização é um lugar que está constantemente mudando.	<input type="button" value="▼"/>	<input type="button" value="▼"/>
C) Na Organização, o trabalho é voltado para o resultado, assim a preocupação principal é terminar a tarefa.	<input type="button" value="▼"/>	<input type="button" value="▼"/>
D) A Organização é um lugar muito rígido, onde tudo que faço é controlado pelo chefe.	<input type="button" value="▼"/>	<input type="button" value="▼"/>

2. LIDERANÇA ORGANIZACIONAL

	HOJE	IDEAL
A) Meus superiores geralmente incentivam o meu trabalho.	<input type="button" value="▼"/>	<input type="button" value="▼"/>
B) Meus superiores são considerados dinâmicos.	<input type="button" value="▼"/>	<input type="button" value="▼"/>

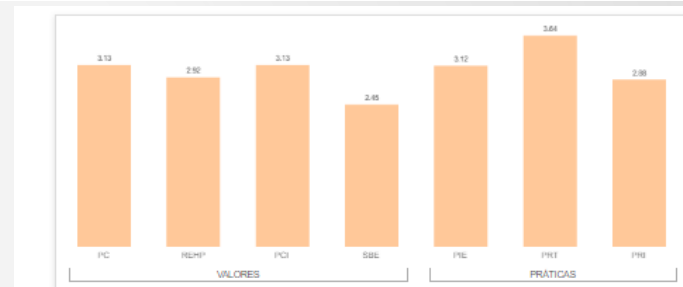


	Hoje	Ideal
Clã:	25,00	40,00
Inovativa:	28,75	30,00
Mercado:	27,50	17,50
Hierárquica:	18,75	12,50

TEAM ASSESSMENTS

CULTURA ORGANIZACIONAL MODELO IBACO

O **IBACO** (Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional) é fruto do trabalho de Maria Cristina Ferreira, Eveline Maria Leal Assmar, Katia Maria Felipe Estol (todas da Universidade Gama Filho), Maria Cristina da Costa Chagas Helena (Centro Universitário Celso Lisboa) e Maria do Carmo Figueiredo Cisne (Universidade Estácio de Sá) e baseia-se num questionário com 94 questões divididos em 7 dimensões (4 delas relativas a Valores Organizacionais e 3 delas relativas as Práticas Organizacionais) que resumem e analisam (após tabulações) em 7 barras com perfis com tipologias culturais distintas conforme diagrama abaixo e seus respectivos significados.



O IBACO (Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional) é fruto do trabalho de Maria Cristina Ferreira, Eveline Maria Leal Assmar, Katia Maria Felipe Estol (todas da Universidade Gama Filho), Maria Cristina da Costa Chagas Helena (Centro Universitário Celso Lisboa) e Maria do Carmo Figueiredo Cisne (Universidade Estácio de Sá) e baseia-se num questionário com 94 questões divididos em 7 dimensões (4 delas relativas a Valores Organizacionais e 3 delas relativas a Práticas Organizacionais) que resumem e analisam (após tabulações) em 7 barras com perfis com tipologias culturais distintas conforme diagrama abaixo e seus respectivos significados.

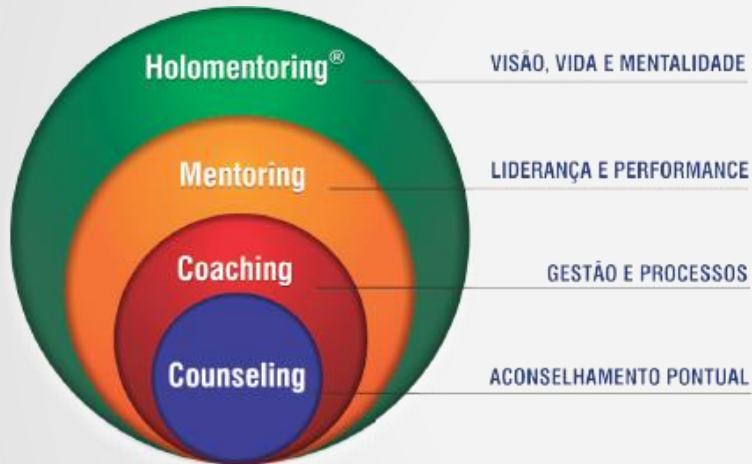
As 7 Dimensões do Modelo IBACO

DIMENSÃO	QUESTÕES	SIGNIFICADO
VALORES	PC - PROFISIONALISMO COOPERATIVO: 27 QUESTÕES	VALORIZAÇÃO DOS EMPREGADOS QUE EXECUTAM SUAS TAREFAS COM EFICÁCIA E COMPETÊNCIA, DEMONSTRANDO ESPÍRITO DE COLABORAÇÃO, HABILIDADE, CRIATIVIDADE, PROFISSIONALISMO E ENCAIXAÇÃO, CONTRIBUINDO PARA O ALCANCE DE METAS COMUMES DA ORGANIZAÇÃO.
	REHP - RIGIDEZ NA ESTRUTURA HIERÁRQUICA DE PODER: 13 QUESTÕES	VALORES PRESENTES EM ORGANIZAÇÕES DEFENDES FÓRUMS SISTEMAS DE AUTORIDADE GENERALIZADOS E AUTOMÁTICOS QUE OPERAM EM UM AMBIENTE PROFISIONAL E DE RECONHECIMENTO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL.
	PCI - PROFISIONALISMO COOPERATIVO E INDIVIDUALISTA: 8 QUESTÕES	VALORIZAÇÃO, PRIORIDADE DA COMPETÊNCIA, DESEMPENHO E EFICÁCIA INDIVIDUAIS NA EXECUÇÃO DE TAREFAS PARA A ATENÇÃO DOS SEUS CLIENTES, SEM QUE EXIJA EMPLEAR A NECESSIDADE DE PASSAR POR COM OS COLÉGAS EM UM ALTERNAR OBJETIVOS COMPLEMENTARES.
PRÁTICAS	BBE - SATISFAÇÃO E BEM ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS: 11 QUESTÕES	APRESENTA VALORES CARACTERÍSTICOS DE EMPRESAS QUE INVESTEM NO BEM-ESTAR, Satisfação e BEM-ESTAR DOS EMPREGADOS, PROMOVENDO UM BOM AMBIENTE DE TRABALHO E FORTALECENDO ASIGNACHEL E PRAZEROSO.
	PTE - PRÁTICAS DE INTEGRACÃO EXTERNA: 17 QUESTÕES	PRÁTICAS VOLTADAS PARA O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, TÁCNICA DE DECISÕES E ATENDIMENTO AO CLIENTE EXTERNO, COMO TAMBÉM CONTATO COM ESCALAS LÍDERES EM SUAS ORGANIZAÇÕES.
	PRI - PRÁTICAS DE RECOMPENSA E TREINAMENTO: 14 QUESTÕES	PRÁTICAS VOLTADAS PARA A PROMOÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAS E SATISFAÇÃO DOS EMPREGADOS, PROMOVENDO ASSIM, A CRESCIMENTO INTERNA.
	PNI - PRÁTICAS DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: 8 QUESTÕES	PRÁTICAS VOLTADAS PARA A PROMOÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAS E SATISFAÇÃO DOS EMPREGADOS, PROMOVENDO ASSIM, A CRESCIMENTO INTERNA.

	Media	DVP
PC - Profissionalismo cooperativo:	3,13	1,10
REHP - Rigidez na estrutura hierárquica de poder:	2,92	1,55
PCI - Profissionalismo cooperativo e individualista:	3,13	1,38
BBE - Satisfação e bem estar dos funcionários:	2,45	1,51
PTE - Práticas de integração externa:	3,12	1,22
PRI - Práticas de recompensa e treinamento:	3,64	1,28
PRI - Práticas de relacionamento interpessoal:	2,88	1,25

Nº	Processado em	Empresa	Departamento	Cargo	Visualizar
1	26/06/2018 16:44:21				

COACHING E MENTORING



Com o compromisso de dar continuidade a eventuais distúrbios de comportamento (desde que não sejam considerado patológicos) e posterior aos treinamentos e cursos contidos em nosso portfólio, desde 2013 realizamos atendimentos individuais de aconselhamento, mentoria e orientação com base na metodologia do Sistema ISOR.



O SEU TREINAMENTO ACABA DE COMEÇAR...

(11) 4220-2515 - comercial@olhodetigre.com.br

(11) 99444.8481 - marcia@olhodetigre.com.br

(11) 97605.5470 - pavani@olhodetigre.com.br

WWW.OLHODETIGRE.COM.BR