

LOCAL DE TRABALHO PERFIL

EVERYTHING **DiSC**
WORKPLACE®

Gustavo Santos

26.02.2019

Este relatório é fornecido por:

Eduardo Sguario
4131542881
eduardofs@longvision.com.br



WILEY

Gustavo, você já se perguntou por que se conectar com algumas pessoas é mais fácil para você do que para os outros?

Talvez você tenha notado que se relaciona melhor com colegas que se concentram mais em garantir resultados confiáveis e precisos.

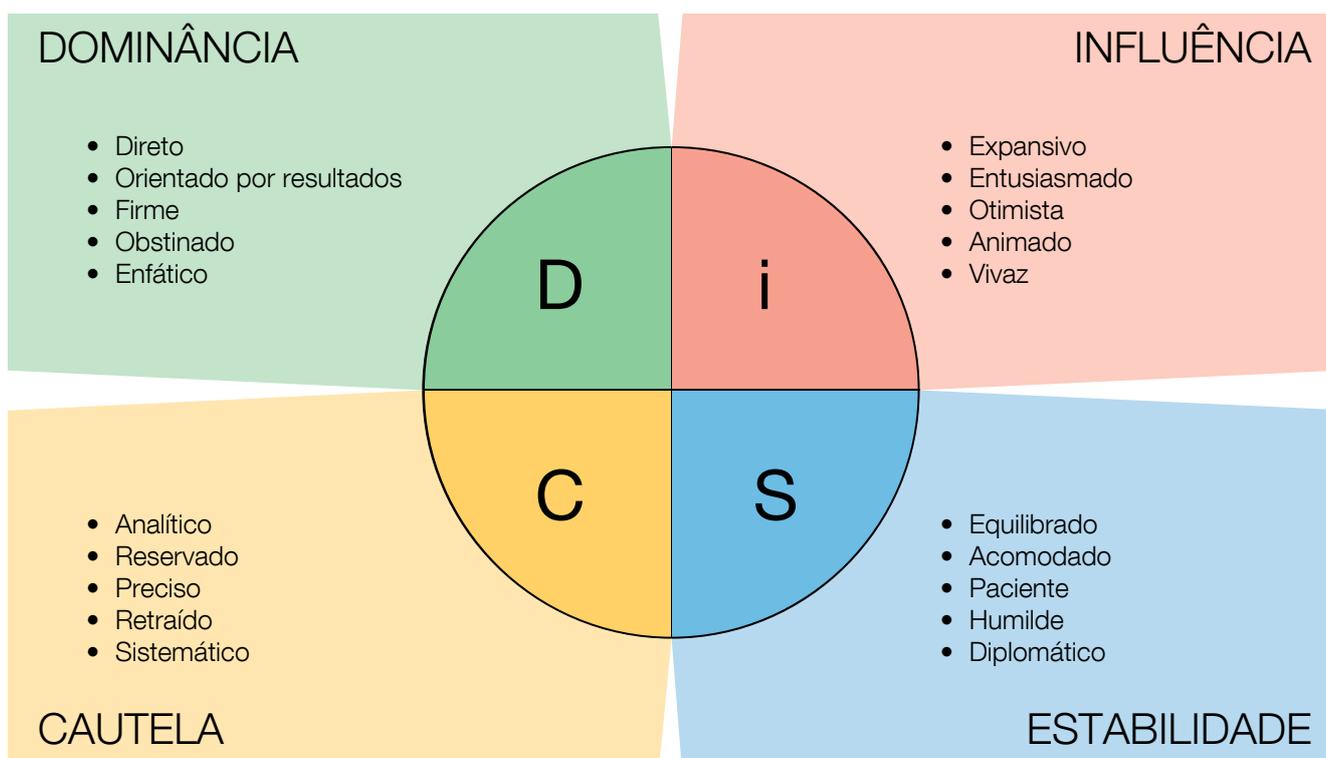
Ou, talvez você se sinta mais confortável trabalhando com aqueles que têm uma abordagem energética e ousada do que com aqueles que trabalham em um ritmo mais estável.

Ou talvez você se relacione melhor com pessoas crédulas e não são céticas.

Bem vindo ao *Everything DiSC Workplace*®. O modelo DiSC® é uma ferramenta simples que tem ajudado as pessoas a se conectar melhor há mais de trinta anos. Este relatório usa seus dados individuais de avaliação para fornecer uma profusão de informações sobre suas prioridades e preferências no local de trabalho. Além disso, você aprenderá a se conectar melhor com colegas cujas prioridades e preferências diferem das suas.

Princípios básicos do Everything DiSC Workplace®

- ▶ Todos os estilos e prioridades do DiSC são **igualmente valiosos** e todos são uma mistura de todos os quatro estilos.
- ▶ Seu estilo de trabalho também é influenciado por **outros fatores**, como experiências de vida, educação e maturidade.
- ▶ **Compreender a si mesmo** melhor é o primeiro passo para se tornar mais eficiente quando se trabalha com outros.
- ▶ Aprender sobre os **estilos DiSC de outras pessoas** pode ajudá-lo a entender suas prioridades e como elas podem diferir das suas.
- ▶ Você pode melhorar a qualidade do seu local de trabalho usando o DiSC para criar **relacionamentos mais eficazes**.



Como este relatório é personalizado para você, Gustavo?

Para tirar o máximo proveito do seu perfil *Everything DiSC Workplace*®, você precisará entender como ler seu mapa pessoal.

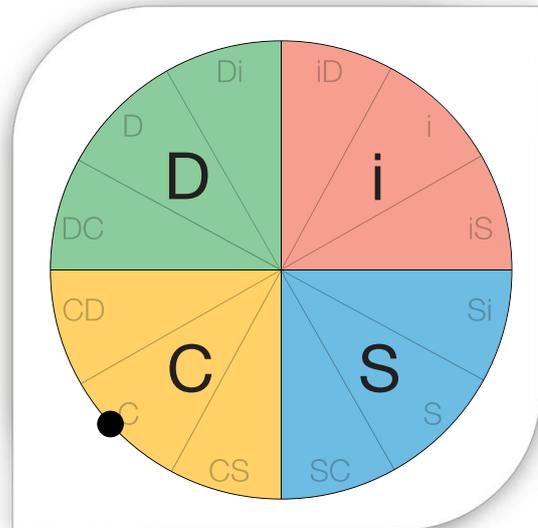
O seu Ponto

Como você viu na página anterior, o modelo *Everything DiSC*® é composto por quatro estilos básicos: D, i, S, e C. Cada estilo é dividido em três regiões. A imagem à direita ilustra as 12 regiões diferentes onde o ponto de uma pessoa pode estar localizado.

O seu estilo DiSC® C

A localização do seu ponto mostra seu estilo DiSC. Como seu ponto está localizado no meio da região C, você tem um estilo C.

Tenha em mente que todos são uma mistura de todos os quatro estilos, mas a maioria das pessoas tende fortemente para um ou dois estilos. Esteja o seu ponto no centro de um estilo ou em uma região que faz fronteira com dois, **nenhuma localização de um ponto é melhor do que outra**. Todos os estilos DiSC® são iguais e valiosos a seus próprios modos.



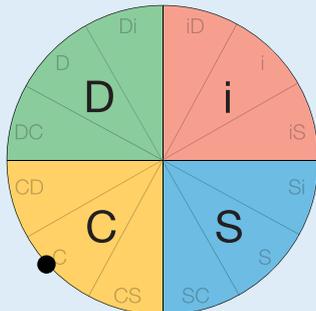
Próximo da extremidade ou próximo ao centro?

A **distância de um ponto da borda** do círculo mostra quão naturalmente inclinada uma pessoa é a incorporar as características do seu estilo DiSC. Um ponto posicionado em direção à borda do círculo indica uma forte inclinação em relação às características do estilo. Um ponto localizado entre a borda e o centro do círculo indica uma inclinação moderada. E um ponto localizado perto do centro do círculo indica uma ligeira inclinação. Um ponto no centro do círculo não é melhor do que um na borda, e vice-versa. O local de seu ponto está próximo da extremidade do círculo, por isso, você é **fortemente inclinado** e provavelmente se relaciona bem com as características associadas com o estilo C.

Agora que você conhece mais sobre a personalização do seu Mapa *Everything DiSC* do Local de Trabalho, leia mais sobre o que o local do seu ponto diz sobre você. Então, você aprenderá sobre o sombreamento e as prioridades do seu mapa pessoal e descobrirá como isso afeta suas preferências. Depois disso, você aprenderá alguns conceitos básicos sobre os outros estilos DiSC e como usar essa informação para se conectar melhor com todos no seu local de trabalho.

O seu ponto conta uma história

Seu estilo DiSC é: C



Como você tem um estilo C, Gustavo, você provavelmente adotará uma abordagem lógica e objetiva em seu trabalho para garantir a precisão. Você tende a ser bastante sistemático, e você pode gostar de criar padrões que ajudem a produzir resultados eficientes e de alta qualidade. Porque muitas vezes você gosta de manter uma sensação de controle e constância, você pode se tornar um pouco irritado quando as pessoas não aderem às regras e diretrizes aceitas.

As pessoas com estilo C tendem a ser bastante cautelosas. Porque você quer evitar erros, você provavelmente dedica algum tempo para pensar nas coisas antes de fazer escolhas. Consequentemente, pode ser um pouco estressante para

você tomar uma decisão quando o resultado for imprevisível ou você não tiver informações suficientes. Você pode ocasionalmente analisar demais uma situação na esperança de obter um nível de certeza irrealista.

Comparado com outras pessoas, você pode ser um pouco severo demais consigo mesmo por estar errado. Embora isso possa motivá-lo a fazer o seu melhor, também pode impedir você de correr riscos que possam ser benéficos. Da mesma forma, porque você tende a colocar tanto valor em seu conhecimento, às vezes você pode desperdiçar tempo com erros.

Você também pode ter um lado questionador bastante forte. Como você valoriza o raciocínio e a análise, é improvável que aceite novas ideias ou planos sem examiná-los minuciosamente. Como resultado, você pode questionar ideias mesmo depois que outras pessoas se sentem prontas para avançar, e você pode ser percebido como alguém que bloqueia o progresso.

Embora possa gostar de ter outras pessoas ao redor, você provavelmente preferirá fazer muito do seu trabalho sozinho. Isso permite que você fique absorto em projetos e realize uma resolução de problemas aprofundada. Você pode valorizar sua independência, muitas vezes preferindo resolver as coisas por si mesmo, em vez de pedir ajuda. Isso não significa que você não goste de contribuir com uma equipe. Na verdade, você pode apreciar a chance de dar conselhos e compartilhar sua experiência.

Você provavelmente é bastante discreto com informações pessoais, a menos que você conheça alguém realmente bem. Você tende a ficar um pouco desconfortável perto de pessoas que mostram muita emoção, já que os sentimentos intensos geralmente carregam um nível de imprevisibilidade que pode ser inquietante para você. Você provavelmente demonstra autocontrole e espera que os outros também o façam. Nas raras ocasiões em que os colegas de trabalho veem suas emoções, você pode sentir uma sensação de vulnerabilidade.

Apesar da sua aparência na maioria das vezes calma, você pode ficar irritado às vezes quando pensa que a lógica e os fatos estão sendo ignorados. Se puder escolher entre iniciar uma briga ou ceder, você pode parecer, pelo menos na superfície, ceder. No entanto, você pode encontrar maneiras mais sutis de mostrar sua raiva ou conseguir o que quer. Por exemplo, você pode reter informações ou retardar intencionalmente o progresso.

Embora você se orgulhe da qualidade do seu trabalho, você pode evitar o reconhecimento público. E porque você pode pensar que outros compartilham essa preferência, pode não ocorrer para você que seus colegas de trabalho podem querer elogios ou congratulações mais abertos de você.

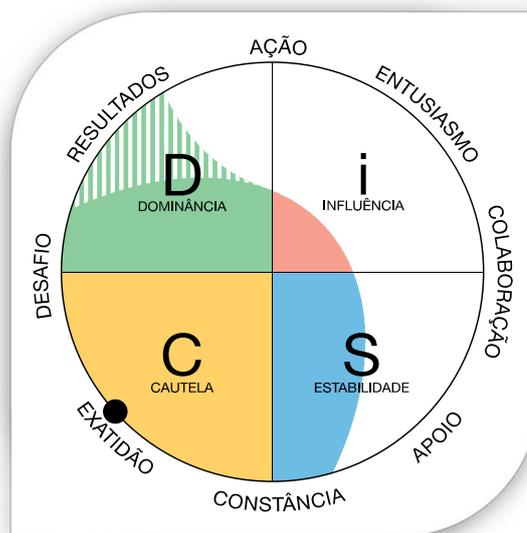
Gustavo, como outros com o estilo C, suas contribuições mais valiosas para o local de trabalho podem incluir a sua insistência na precisão, sua diligência silenciosa e sua capacidade de encontrar soluções práticas para problemas complexos. Na verdade, estas são provavelmente algumas das qualidades que os outros admiram mais sobre você.

Seu sombreamento expande a história

Gustavo, enquanto o local do seu ponto e seu estilo DiSC® podem dizer muito sobre você, o **sombreamento** do seu mapa também é importante.

As oito palavras em torno do mapa Everything DiSC são o que chamamos de **prioridades**, ou áreas primárias onde as pessoas concentram sua energia. Quanto mais perto seu sombreamento estiver de uma prioridade, mais provável é que você concentre sua energia nessa área. Todos têm pelo menos três prioridades, e às vezes as pessoas têm quatro ou cinco. **Ter cinco prioridades não é melhor do que ter três e vice-versa.**

Normalmente, as pessoas com o estilo C têm um sombreamento que atinge Exatidão, Constância e Desafio. O seu sombreamento se estende para incluir Resultados, o que não é característico do estilo C.



Quais prioridades dão forma à sua experiência no local de trabalho?

► Garantindo a exatidão

Gustavo, você está disposto a fazer o que for preciso para acertar as coisas e se recusa a se contentar com trabalhos descuidados e medíocres. Portanto, você analisa as coisas com cuidado e toma decisões lógicas baseadas em fatos objetivos. Você tende a ser bastante preciso e provavelmente dá bastante atenção ao desenvolvimento de sistemas e métodos superiores. No geral, você se concentra na exatidão para assegurar resultados de alta qualidade.

► Mantendo a estabilidade

Pessoas com o seu estilo C tendem a ser autocontroladas e cautelosas. Você prefere um cenário previsível onde o caos e a incerteza não comprometem a qualidade do seu trabalho. Como resultado, você não gosta de ser pressionado e normalmente você é cético quanto a ideias arriscadas e decisões rápidas. Você prefere um ambiente sistemático e foca em manter a constância para produzir resultados consistentes.

► Oferecendo desafio

Assim como outros com o estilo C, você tende a ser lógico e metódico. Você faz análises aprofundadas com frequência e está disposto a apontar problemas e falhas. Além disso, você normalmente é cético quanto a novas ideias e irá questionar as opiniões das pessoas se você não estiver convencido. Você está disposto a desafiar as pessoas a olhar para as coisas com mais atenção com o interesse de fazer as coisas certo.

► Obtendo resultados

Além disso, você parece estar altamente focado em resultados, o que não é típico do estilo C. Seja para alcançar as suas metas ou simplesmente atingir o marco seguinte, você tende a priorizar o fazer acontecer. Como resultado, você continua tentando até atingir seus objetivos, não importando os obstáculos no caminho. No final das contas, você provavelmente vai deixar claro que está determinado a ser bem-sucedido.

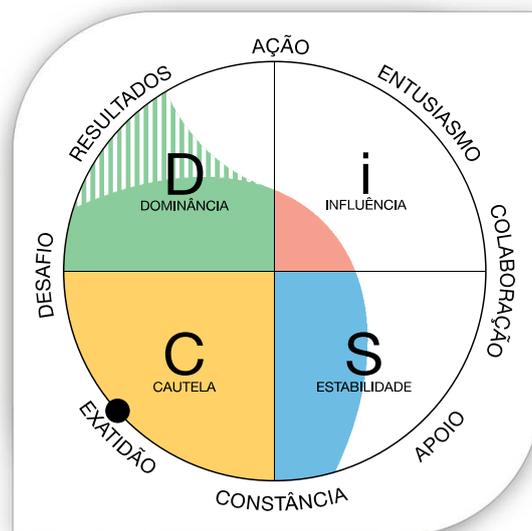
O que o motiva?

Diferentes Pessoas acham diferentes aspectos do seu trabalho motivadores. Assim como outras pessoas com o estilo C, você provavelmente prefere trabalhar em um cenário estável onde a sua lógica é reconhecida e padrões elevados são recompensados. Muito provavelmente, você aprecia a independência de poder se concentrar na resolução analítica de problemas. Além disso, você pode apreciar situações que permitem que você faça progresso eficiente em direção a resultados de alta qualidade.

Você provavelmente aprecia muitos dos seguintes aspectos do seu trabalho:

MOTIVADORES

- Criar sistemas ou procedimentos eficientes
- Detectar erros ou falhas de projeto
- Definir padrões elevados
- Resolver problemas através da lógica
- Garantir a qualidade
- Fornecer uma análise aprofundada
- Enfatizar a exatidão e a precisão
- Obter resultados imediatos
- Trabalhar por metas desafiadoras



O que suas prioridades dizem sobre o que o motiva e o que você considera estressante?

O que é estressante para você?

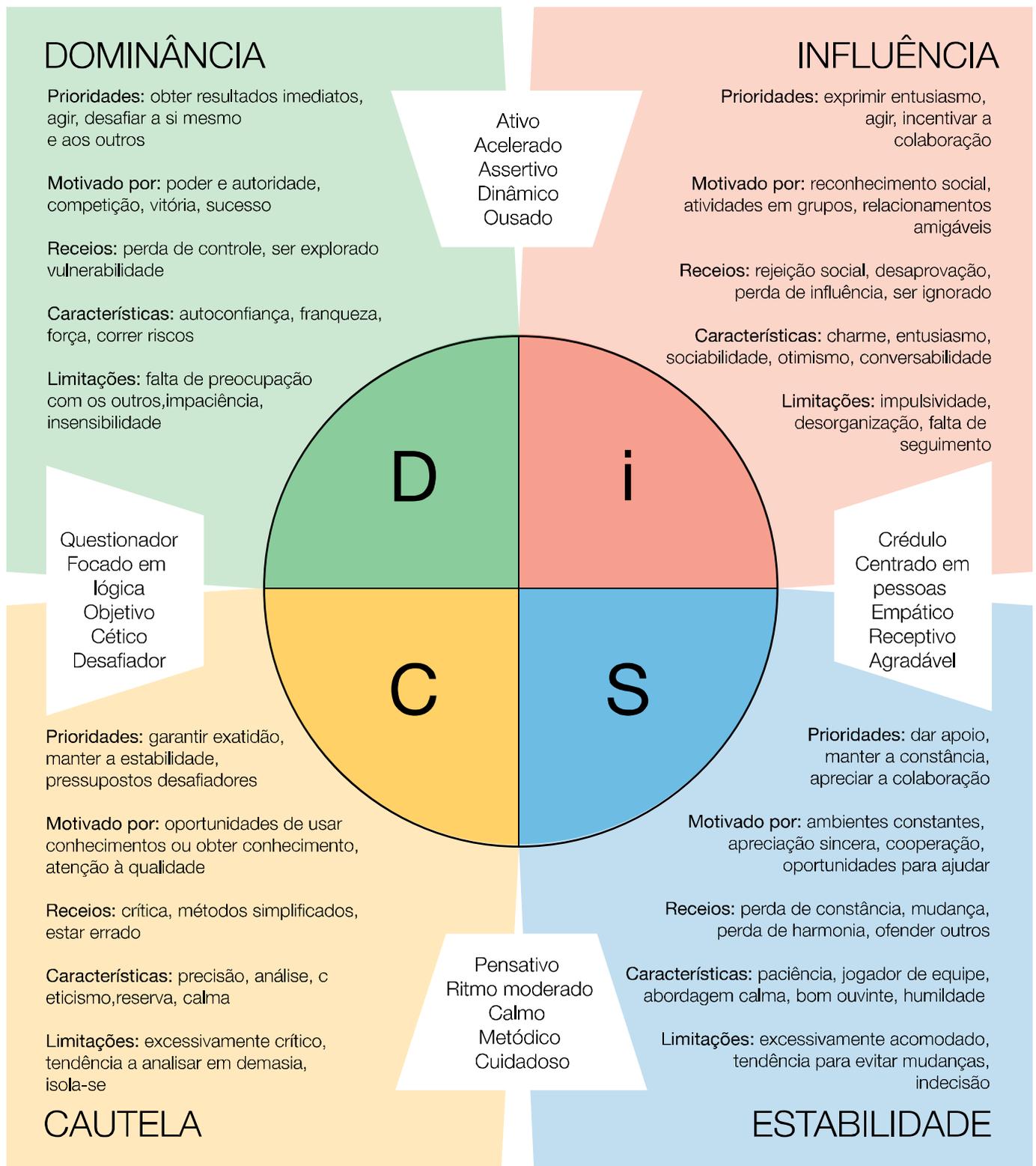
Depois, existem os aspectos do seu trabalho que são estressantes para você. Por ter uma tendência para definir padrões elevados para si mesmo, pode ser estressante para você quando você sente que não tem as competências para fazer um bom trabalho ou quando os outros parecem questionar a qualidade do seu trabalho. Muito provavelmente, você acha difícil trabalhar em situações nas quais as coisas são imprevisíveis e as regras são indefinidas. Além disso, você pode se tornar frustrado se sua insistência por resultados for comprometida pela hesitação de outras pessoas.

Muitos dos seguintes aspectos do seu trabalho podem ser estressantes para você:

ESTRESSORES

- Ter pouco tempo de privacidade
- Tomar decisões sem tempo para análise
- Estar errado ou despreparado
- Lidar com um ambiente caótico
- Ser forçado a se misturar com estranhos
- Ser enfático ou insistente
- Trabalhar sob a pressão do tempo
- Lidar com a possibilidade de falha
- Ser forçado a desistir de suas ideias

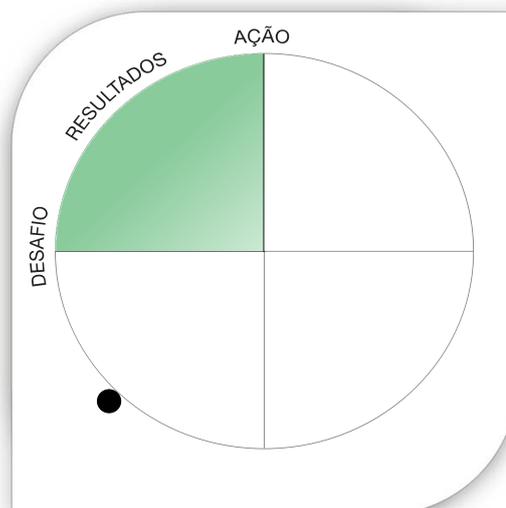
O gráfico abaixo fornece um instantâneo dos quatro estilos básicos do DiSC®.



Imagine que você interage regularmente com alguém do estilo D. Embora não seja típico de alguém com o estilo C, você provavelmente se identifica com a prioridade dela nos resultados. Ela é respeitada pela organização como uma pessoa ambiciosa que quer ver grandes coisas realizadas, e pode ser que você compartilhe do entusiasmo dela para atingir objetivos.

Para você, essa colega muitas vezes parece prosperar no risco, pressionando para obter um progresso rápido e mudanças radicais. Embora admire os objetivos audaciosos dela, você prefere um ambiente de trabalho mais estável, por isso o foco dela na ação imediata pode fazer você se sentir desconfortável.

Além disso, os dois compartilham uma natureza questionadora e um desejo de desafiar ideias, por isso você provavelmente irá apreciar o senso saudável de ceticismo dela. No entanto, uma vez que vocês dois gostam de controlar como fazer as coisas, às vezes você pode ter conflitos e provavelmente prefere trabalhar de forma independente em projetos importantes.



Para você, as pessoas com o estilo D podem parecer:

- ✓ Enfático
- ✓ Intenso
- ✓ Exigente
- ✓ Impulsivo

Qual é a motivação para o seu comportamento?

Como você pode ver no mapa, as pessoas com o estilo D priorizam Resultados, Ação e Desafio. Porque eles dão um valor tão alto a essas três áreas, isso provavelmente afetará sua relação de trabalho com eles.

Resultados

As pessoas com o estilo D tendem a ser indivíduos com grande força de vontade que priorizam **Resultados**. Como são tão motivados, eles constantemente procuram novos desafios e oportunidades. Eles se esforçam para alcançar o sucesso e não desistem apenas porque enfrentam alguns obstáculos. Muito provavelmente, você se relaciona bem com a natureza orientada por metas deles e pode até competir com eles às vezes.

Ação

Além disso, eles priorizam a **Ação**, então eles se concentram em alcançar seus objetivos com rapidez e força. Ambientes cautelosos e previsíveis são particularmente tediosos para eles, e eles podem ficar impacientes se outros passam muito tempo analisando ideias em vez de agir sobre elas. Pode ser difícil para você se relacionar com o estilo ousado deles uma vez que você provavelmente prefere trabalhar em um ritmo mais moderado.

Desafio

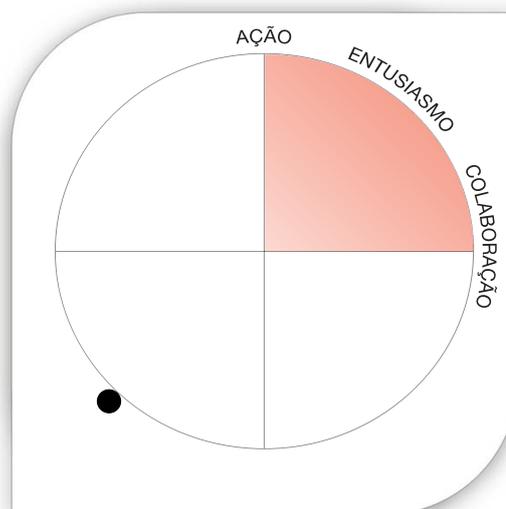
Além disso, aqueles com o estilo D também priorizam o **Desafio**. Porque querem controlar resultados, eles são muitas vezes questionadores e independentes. É improvável que aceitem coisas das quais não tem certeza e não hesitarão em desafiar ideias com as quais não concordam. Uma vez que você também tende a desafiar o status quo, você provavelmente vai se relacionar com essa tendência, mas às vezes também pode entrar em conflito com ela.

ENTENDENDO COMO VOCÊ REAGE AO ESTILO i

Agora imagine que você também trabalha com alguém com um estilo i. Ele parece conhecer a todos pelo nome e sempre pode contar a você as últimas notícias sobre o que está acontecendo na organização. Você provavelmente não compartilha da perspectiva positiva e do entusiasmo dele, e você pode achar que ele é exageradamente otimista.

Pode ser que você perceba que ele parece ser atraído pela ação e pelo progresso em ritmo acelerado, e ele não tem dificuldades para iniciar mudanças rápidas. Por você valorizar mais estabilidade e rotina, a necessidade constante de movimento dele pode parecer esparsa para você. E já que você prefere trabalhar em um ambiente mais previsível, você pode achar a espontaneidade dele frustrante.

Para você, ele pode parecer excessivamente preocupado com sua notoriedade, e você pode pensar como ele consegue fazer algum trabalho com essa socialização toda. Ele é muito colaborativo e orientado ao trabalho em equipe, mas por você ter uma tendência a preferir trabalhar de forma independente, você pode pensar que ele sugere trabalhar em conjunto com muita frequência.



Para você, as pessoas com o estilo i podem parecer:

- ✓ Tagarela
- ✓ Emocional
- ✓ Disperso
- ✓ Ingênuo

Qual é a motivação para o seu comportamento?

Como você pode ver no mapa, as pessoas com o estilo i priorizam Entusiasmo, Ação e a Colaboração. Porque eles dão um valor tão alto a essas três áreas, isso provavelmente afetará sua relação de trabalho com eles.

Entusiasmo

Pessoas com o estilo i colocam uma alta prioridade no **Entusiasmo** e tendem a manter uma atitude positiva. Porque ficam entusiasmados com novas possibilidades, eles podem ser muito expressivos ao comunicar suas ideias. Você pode apreciar a cordialidade deles, mas você provavelmente tem problemas relacionados à abordagem animada deles.

Ação

Além disso, eles priorizam a **Ação**, por isso eles se concentram em avançar rapidamente para soluções interessantes. Porque eles tendem a ser rápidos, eles podem estar ansiosos para continuar em frente sem gastar muito tempo considerando as consequências. Por ser mais cauteloso, você pode ter problemas relacionados com a abordagem espontânea deles.

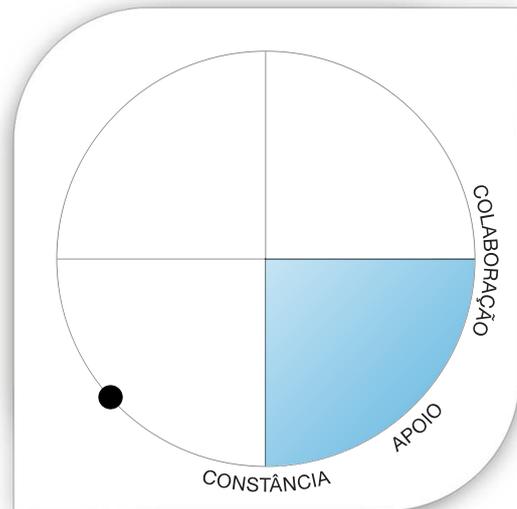
Colaboração

Além disso, pessoas com o estilo i também priorizam a **Colaboração**. Eles gostam de conhecer novas pessoas, e provavelmente têm um talento para envolver a todos e construir um espírito de equipe. Eles apreciam o trabalho em equipe e muitas vezes reúnem o grupo para trabalhar em projetos de forma colaborativa. Uma vez que a sua tendência é ser mais interessado em trabalhar de forma independente, você poderá não se relacionar com a tendência deles de promover a colaboração.

Imagine que você regularmente interage com alguém do estilo S. Para você, ele parece equilibrado e prestativo, e sempre que você faz uma pergunta, ele é sempre paciente e feliz em ajudar. No entanto, você pode tornar-se frustrado quando seu foco em tornar as pessoas felizes faz com que ele se esqueça de outros fatores importantes.

Ele compartilha seu foco na constância, então você provavelmente aprecia que ele não pressione por nenhuma ideia maluca no último minuto. Todos gostam dele e sempre se pode contar com ele para que desempenhe seu trabalho consistentemente. Na verdade, no escritório, ele é conhecido por sua confiabilidade e, como você, tende a manter o grupo calmo e equilibrado.

Além disso, ele tende a manter um perfil baixo e pode ficar envergonhado quando alguém é efusivo com elogios. E, mesmo que você não compartilhe seu forte desejo de colaborar, você provavelmente respeitará sua preocupação com os outros. No entanto, você pode às vezes desejar que ele se preocupe menos com ter certeza de que todos estão incluídos



Para você, as pessoas com o estilo S podem parecer:

- ✓ Acrítico
- ✓ Complacente
- ✓ Flexível
- ✓ Diplomático

Qual é a motivação para o seu comportamento?

Como você pode ver no mapa, as pessoas com estilo S priorizam Apoio, Constância e Colaboração. Porque eles dão um valor tão alto a essas três áreas, isso provavelmente afetará sua relação de trabalho com eles.

Apoio

As pessoas do estilo S dão uma alta prioridade a fornecer **Apoio**. Eles tendem a ser bons ouvintes e, como resultado, muitas vezes são vistos como pacientes e acomodados. Eles não hesitam em ajudar quando podem, e valorizam um ambiente caloroso e tranquilo. Apesar de que você possa apreciar a sua abordagem amigável, você pode achar que eles tentam muito arduamente atender as necessidades de todos.

Constância

Além disso, eles priorizam **Estabilidade**, por isso geralmente se concentram em manter um ambiente previsível e ordenado. Como eles tendem a ser cautelosos, provavelmente são metódicos e evitam mudanças rápidas sempre que possível. Porque você também evita riscos e decisões apressadas, você provavelmente aprecia sua preferência por constância e cautela.

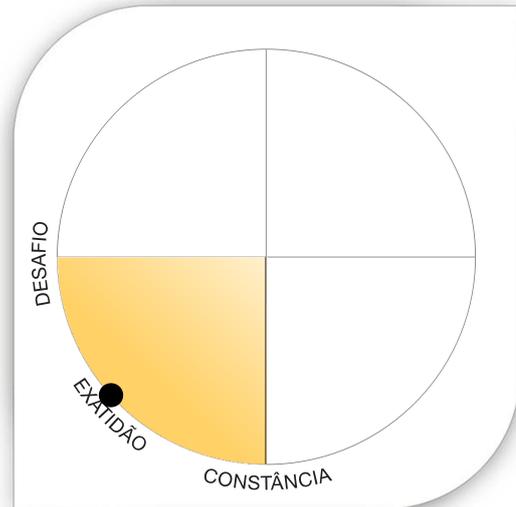
Colaboração

Além disso, as pessoas com o estilo S também priorizam a **Colaboração**. Eles gostam de trabalhar com outros em um ambiente confiável e caloroso, e podem fazer um grande esforço para garantir que as pessoas se sintam incluídas e aceitas. Porque você tende a se concentrar mais em trabalhar de forma independente, você pode achar o desejo deles de trabalho em equipe amigável desnecessário ou contraproducente.

Imagine que você regularmente interage com alguém do estilo C. Como você, ela não é altamente sociável, e você provavelmente poderá se identificar com a sua dedicação para conseguir fazer as coisas de forma correta. Porque ela quer qualidade e precisão, ela tende a se isolar em seu escritório durante muito tempo, verificando o seu trabalho duas ou três vezes antes de ficar satisfeita. Você provavelmente vai respeitar os seus elevados padrões de qualidade.

Esta colega parece compartilhar sua natureza confiável. Como você, ela quer um ambiente estável onde ela possa garantir resultados constantes, e você provavelmente aprecia que ela pense cuidadosamente antes de agir. Além disso, porque ela gosta de analisar os riscos, é improvável que ela promova ideias ou mudanças drásticas que possam incomodar a ambos.

Além disso, você compartilha sua tendência para desafiar ideias. Nenhum de vocês hesitará em apontar um erro ou questionar o que acham que é uma falha, e você provavelmente aprecia seu senso saudável de ceticismo. No entanto, se vocês dois têm pontos de vista conflitantes, você pode achar que ela parece teimosa e inflexível.



Como você, as pessoas com o estilo C podem parecer:

- ✓ Lógico
- ✓ Sistemático
- ✓ Confiável
- ✓ Analítico

Qual é a motivação para o seu comportamento?

Como você pode ver no mapa, as pessoas com estilo C priorizam Exatidão, Constância e Desafio. Porque eles dão um valor tão alto a essas três áreas, isso provavelmente afetará sua relação de trabalho com eles.

Exatidão

As pessoas com o estilo C colocam uma alta prioridade em **Exatidão**. Porque querem garantir resultados superiores, eles tendem a analisar opções racionalmente e separar as emoções dos fatos. Eles valorizam a precisão e, como resultado, eles frequentemente fazem perguntas profundas ou céticas. Uma vez que tende a compartilhar sua abordagem lógica, você provavelmente vai se identificar com a ênfase deles na criação de soluções seguras.

Constância

Além disso, eles priorizam a **Constância**. Porque eles tendem a valorar o seguimento e a limitação, eles ficam desconfortáveis com decisões rápidas ou arriscadas e preferem ter tempo para fazer uma escolha informada. Eles tendem a analisar todas as opções e muitas vezes tomam decisões que prometem resultados previsíveis. Porque você compartilha seu desejo de garantir resultados confiáveis, você provavelmente vai achar fácil se identificar com a sua abordagem cautelosa.

Desafio

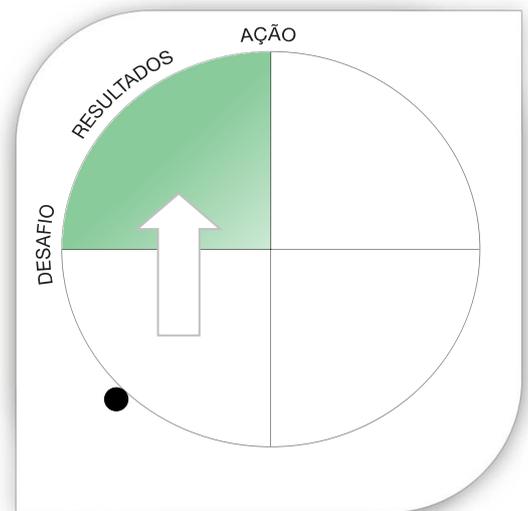
Além disso, pessoas com o estilo C também priorizam o **Desafio**. Em sua busca por encontrar o método mais simplificado ou produtivo para completar suas tarefas, eles podem questionar abertamente ideias e apontar falhas que outros podem ter perdido. Já que tende a compartilhar a tendência de desafiar hipóteses, você pode achar fácil se identificar com sua abordagem cética.

Ao tentar se conectar

Gustavo, pessoas que possuem o estilo D gostam de ir direto ao ponto e isso pode afetar a forma como vocês se relacionam. Eles provavelmente estão dispostos a ser diretos com o intuito de adiantar o trabalho e você compartilha dessa prioridade sobre os resultados, o que é incomum para alguém com o estilo C. Mas, apesar de você compartilhar a mesma meta, é mais provável que você seja cuidadoso e comedido do que eles. Como resultado, você pode achá-los muito agressivos em alguns momentos, enquanto eles podem se sentir frustrados com sua preferência para analisar cada opção.

Portanto, ao tentar se conectar com pessoas que têm o estilo D, considere as seguintes estratégias:

- Fale com eles sobre o âmbito abrangente de uma ideia ao invés dos detalhes.
- Mostre que consegue seguir adiante com mais rapidez quando necessário.
- Destaque a valorização que vocês compartilham para resultados mensuráveis.



Quando problemas precisam ser resolvidos

Pessoas com o estilo D tomam decisões rápidas e firmes a fim de fazer progresso e manter o andamento. No entanto, é mais provável que você tenha uma abordagem cuidadosa para a resolução de problemas. Pelo fato de eles terem uma tendência em tomar decisões ousadas e poderem ser bastante obstinados, eles podem ficar impacientes com a sua consideração cautelosa das soluções em potencial. E, uma vez que você tende a evitar movimentos arriscados, eles podem ignorar as suas preocupações, partindo do princípio que você simplesmente deseja evitar a mudança no geral.

Portanto, ao resolver problemas com pessoas que têm o estilo D, considere as seguintes estratégias:

- Esteja disposto a trabalhar com mais rapidez quando necessário.
- Evite parecer excessivamente cauteloso ou com medo de mudanças.
- Considere outras ideias que possam inicialmente parecer ousadas ou destemidas demais.

Quando as coisas ficam tensas

Pelo fato de você compartilhar a tendência dos seus colegas "D" para desafiar ideias, provavelmente você não tem medo de confrontar os problemas. Uma vez que você talvez não seja tão franco, é provável que nenhum de vocês ignore suas diferenças apenas para evitar o conflito. Você tem a tendência de considerar o problema de forma lógica, enquanto eles, com frequência, forçam uma resolução rápida. Como resultado, você pode entrar em discussões defendendo as suas respectivas posições, e a discordância pode se intensificar.

Portanto, quando as coisas ficam tensas com pessoas que têm o estilo D, considere as seguintes estratégias:

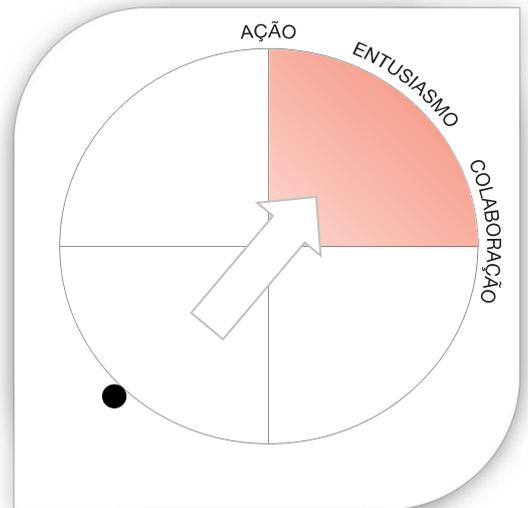
- Comunique os seus pontos de forma direta e objetiva.
- Evite dificultar propositadamente o progresso ou o compromisso.
- Concentre-se em solucionar discussões ao invés de provar que está certo.

Ao tentar se conectar

Como pessoas com o estilo i são extremamente expansivas e gostam de colocações de alta energia, Gustavo, provavelmente elas estão muito mais interessadas em colaborar do que você. Enquanto você se concentra em lógica e eficiência, talvez elas queiram ficar mais tempo socializando e construindo o espírito de equipe. Como resultado, elas podem ver a sua abordagem reservada, cético como fria e insensível, e você poderá ter problemas relacionados com a forte ênfase que eles têm nas conexões pessoais.

Portanto, ao tentar se conectar com pessoas que têm o estilo i, considere as seguintes estratégias:

- Reconheça o valor da energia e espontaneidade deles.
- Evite aparentar distante.
- Junte-se aos esforços colaborativos deles em mostrar que você não desconta os benefícios do trabalho em equipe.



Quando problemas precisam ser resolvidos

Pessoas com o estilo i dependem grandemente da intuição e elas irão muitas vezes se empenhar e agir rapidamente quando confrontadas com um problema. Por este motivo, a sua tendência de insistir na lógica e soluções minuciosamente analisadas pode parecer analítica demais ou entediante para eles. Por sua vez, você talvez pense que a abordagem espontânea deles pode conduzir a soluções descuidadas ou consequências inesperadas.

Portanto, ao resolver problemas com pessoas que têm o estilo i, considere as seguintes estratégias:

- Seja receptivo às soluções mais criativas deles, mas ajude-os a ver as consequências em potencial.
- Faça uso da energia deles quando a situação exigir uma resolução rápida que diz respeito a todos.
- Prive-se de analisar as ideias em excesso, ou podem vê-lo como inflexível.

Quando as coisas ficam tensas

Como as pessoas com o estilo i querem manter relacionamentos amigáveis, elas tendem a ignorar inicialmente os problemas e evitar situações tensas. No entanto, elas estão tão focadas em serem ouvidas que, quando o conflito acontece, elas podem insistir em expressar as suas emoções, mesmo que isso signifique atacar os outros. Em contraste, você não gosta de situações carregadas de emoções e tende a se afastar ou tentar dominar as pessoas com lógica quando confrontado. Como resultado, elas podem vê-lo como imparcial e sem interesse nas perspectivas delas.

Portanto, quando as coisas ficam tensas com pessoas que têm o estilo i, considere as seguintes estratégias:

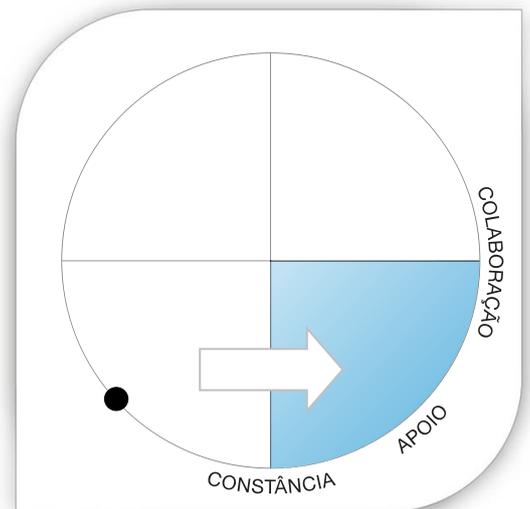
- Dê atenção ao conflito diretamente ao invés de se retirar das situações emocionais.
- Sugira formas lógicas para resolver o conflito, mas evite aparentar imparcial demais.
- Tranquelize-os de que um desentendimento agora não significa uma relação fraca no futuro.

Ao tentar se conectar

As pessoas com o estilo S valorizam a cooperação e interação amigável, Gustavo, e isto poderá afetar a forma como você se relaciona uns com os outros. Como você prefere trabalhar de forma mais sistemática e independente, provavelmente você está menos interessado em colaborar do que elas. Além disso, você é um pouco mais reservado do que elas tendem a ser, e às vezes elas podem se preocupar que a sua abordagem imparcial sugira desaprovação.

Portanto, ao tentar se conectar com pessoas que têm o estilo S, considere as seguintes estratégias:

- Conquiste a confiança deles mostrando interesse em suas ideias e opiniões.
- Lembre-se que talvez você tenha que perguntar algumas vezes antes que eles falem sobre o que realmente os está incomodando.
- Evite parecer distante, uma vez que eles podem levar para o lado pessoal.



Quando problemas precisam ser resolvidos

Como você, as pessoas com o estilo S tendem a pensar nos problemas cuidadosamente, muitas vezes hesitando antes de tomar decisões. Isto é provavelmente verdadeiro quando os dois estão enfrentando mudanças rápidas e imprevisíveis. Como resultado, as situações podem ficar sem resolução por muito tempo. Além disso, vocês podem não ter sucesso ao considerar soluções sem testes ou ousadas, e isso pode impedir o crescimento e inovação.

Portanto, ao resolver problemas com pessoas que têm o estilo S, considere as seguintes estratégias:

- Estabeleça um prazo de ajuste para evitar o atraso nas decisões e encontre formas de tomar decisões menores mais rapidamente em conjunto.
- Considere os riscos, mas lembre-se que às vezes uma ideia destemida pode trazer resultados mais satisfatórios.
- Compartilhe as suas opiniões, mas tente não para se alongar em tudo que pode dar mal.

Quando as coisas ficam tensas

Como pessoas com o estilo S querem dar apoio aos outros, elas evitam causar problemas e chatear as pessoas ao seu redor. Você não gosta de ataques emocionais, por isso, vocês podem se unir nos esforços para minimizar o conflito e a tensão. Enquanto isso provavelmente minimiza as possibilidades de hostilidade aberta, também pode permitir que sentimentos ruins cresçam. Ao mesmo tempo, a sua resposta mais imparcial ao conflito pode atingi-los como frieza ou impessoalidade.

Portanto, quando as coisas ficam tensas com pessoas que têm o estilo S, considere as seguintes estratégias:

- Resolva os problemas diretamente, mas evite uma abordagem imparcial demais que possa parecer fria para eles.
- Demonstre empatia e reconheça seus sentimentos.
- Incentive-os a compartilhar suas opiniões e não tente subjugar-los com argumentos lógicos.

Ao tentar se conectar

Gustavo, as pessoas com o estilo C costumam se concentrar mais em fatos do que em sentimentos, e isso pode afetar a maneira como vocês se relacionam. Como eles querem tempo suficiente para fazer as coisas do modo correto, eles podem apreciar sua tendência de dar espaço às pessoas e evitar pressioná-las. Ao mesmo tempo, como se concentram mais na lógica do que em relacionamentos, e é improvável que você adote uma maior abertura, a comunicação entre vocês pode ser mais restrita e educada.

Portanto, ao tentar se conectar com pessoas que têm o estilo C, considere as seguintes estratégias:

- Dê tempo para que se conheçam melhor para evitar confusões que possam surgir por causa da falta de diálogo.
- Fale com eles sobre o objetivo, aspectos baseados em fatos de ideias e projetos.
- Deixe que eles saibam quando você precisa de mais comunicação para manter os projetos em andamento.



Quando problemas precisam ser resolvidos

Quando se trata de resolver problemas, as pessoas com o estilo C querem considerar cuidadosamente todas as consequências em potencial antes de tomar uma decisão, enquanto você é mais confiante e otimista. Seu cuidado mútuo e abordagem ordenada pode fazer com que você atrase a tomada de decisões, especialmente quando a solução envolver mudanças significativas. Como resultado, você pode ter problemas para avançar no processo de resolução de problemas.

Portanto, ao resolver problemas com pessoas que têm o estilo C, considere as seguintes estratégias:

- Defina um prazo para encontrar uma solução.
- Equilibre o seu sentimento de cuidado compartilhado com a necessidade de urgência.
- Junte-se a eles na análise cuidadosa, mas lembre-se de ver o cronograma.

Quando as coisas ficam tensas

Como as pessoas com o estilo C costumam ver conflitos como desacordos sobre quem está correto, elas geralmente querem evitar a agressão direta e se concentram em desafiar o raciocínio por trás de um argumento. Como você, eles tendem a se retirar de situações carregadas emocionalmente. E, porque você compartilha sua abordagem objetiva, vocês dois podem ficar presos em argumentos sobre quem tem a posição mais lógica. Como resultado, desacordos entre vocês podem não ser resolvidos em tempo hábil.

Portanto, quando as coisas ficam tensas com pessoas que têm o estilo C, considere as seguintes estratégias:

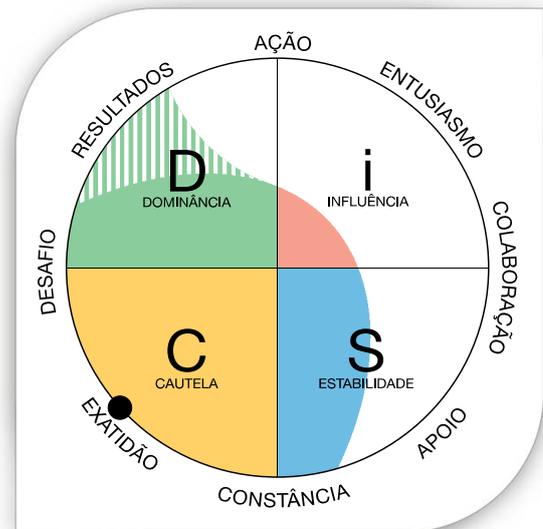
- Evite retirar-se da discussão antes que ela seja claramente resolvida, já que eles também podem se retirar.
- Concentre-se em resolver o conflito respeitosamente e completamente, ao invés de provar que está certo.
- Abstenha-se de se envolver em batalhas de lógica.

Gustavo, tendo em conta tudo o que você aprendeu sobre o seu estilo, o que se segue são **três estratégias-chave** que podem ajudá-lo a trabalhar de forma mais eficiente com todas as pessoas em seu local de trabalho.

1 Considere o impacto das suas palavras

Você pode ter uma abordagem factual quando lida com outros. Às vezes, você pode se concentrar tão intensamente no tópico atual que não vê como os outros estão recebendo suas palavras. Tenha em mente que algumas pessoas com quem você trabalha podem ser mais sensíveis, e ser muito contundente pode prejudicar seus sentimentos. É importante reconhecer quando seria mais eficaz tomar tempo para exercer a diplomacia.

- Lembre-se de que, mesmo se você acha que está apenas informando os fatos, outros podem levar sua mensagem para o lado pessoal e se fechar.
- Em situações em que a sua mensagem parece ferir alguém, mesmo que não seja intencional, peça desculpas ao invés de ignorar seus sentimentos.



2 Reconheça o valor do networking

Você tende a ser um pouco privado e, como resultado, pode deixar de fazer conexões importantes com pessoas no seu local de trabalho. Pessoas expressivas e extrovertidas podem fazer o networking mais facilmente. Ao se abrir e tornar suas emoções mais disponíveis, você poderá ganhar aliados confiáveis que o ajudarão a atingir seus objetivos na organização.

- Considere como o networking com outros pode levar a resultados melhores para um projeto e conexões mais fortes para você.
- Pergunte a si mesmo se você poderia ser mais expressivo em determinadas situações, o que poderia tornar mais fácil para outros se conectarem com você.

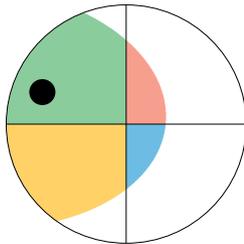
3 Aumente seu senso de urgência

Muito provavelmente, você prefere um ritmo tranquilo e constante que lhe permita garantir um avanço confiável. No entanto, você provavelmente trabalha com outras pessoas que querem se mover rapidamente e com ousadia. Tenha cuidado para que a sua preferência pelo progresso comedido não iniba a urgência e a paixão que podem ajudar a conduzir o grupo a grandes realizações.

- Considere atalhos práticos em vez de confiar exclusivamente em rotinas e métodos testados.
- Pergunte a si mesmo se você poderia tomar mais iniciativas ao invés de aguardar o surgimento de problemas antes de agir.

ÍNDICE PERSONALIZADO DE ESTILOS: OS ESTILOS D

Estilo DC



Desafio
Resultados
Exatidão

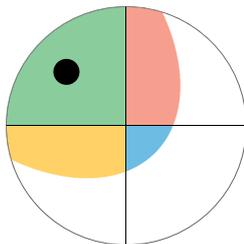
Objetivos: Independência, realização pessoal
Julga outros por: Competência, senso comum
Influencia os outros por: Padrões elevados, determinação
Utiliza exageradamente: Franqueza, atitude sarcástica ou condescendente
Sob pressão: se torna demasiado crítico
Receios: Falha em alcançar os seus padrões
Aumentaria a eficiência através de: Calor humano, comunicação diplomática

Gustavo, as pessoas com o estilo DC priorizam o Desafio, por isso elas querem explorar todas as opções e garantir que os melhores métodos possíveis sejam usados. Como resultado, elas podem ser muito questionadoras e céticas sobre as ideias de outras pessoas. Pode ser fácil para você se relacionar com isso uma vez que você não tem medo de desafiar opiniões e fazer perguntas.

Além disso, elas também priorizam Resultados, por isso são muitas vezes muito diretas e objetivas. Quando elas estão focadas no objetivo, podem ignorar os sentimentos dos outros. Você também tende a ser positivo, por isso você provavelmente pode se relacionar com o desejo de resultados deles.

Finalmente, pessoas com o estilo DC também priorizam a Precisão. Por querer controlar a qualidade do próprio trabalho, elas preferem trabalhar de forma independente e podem se concentrar em separar as emoções dos fatos. Uma vez que você também gosta de manter padrões elevados, você provavelmente pode se relacionar com a abordagem objetiva e analítica deles.

Estilo D



Resultados
Ação
Desafio

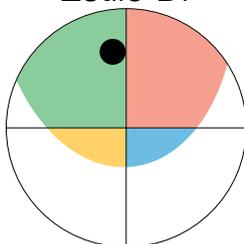
Objetivos: Resultados de retorno, vitória
Julga outros por: Capacidade de alcançar resultados
Influencia outros por: Assertividade, insistência, competição
Utiliza exageradamente: A necessidade de ganhar, resultando em situações de vitória/derrota
Sob pressão: Torna-se impaciente e exigente
Receios: Ser explorado, parecer fraco
Aumentaria a eficiência através de: Paciência, empatia

As pessoas com o estilo D são indivíduos com grande força de vontade que priorizam Resultados. Porque querem deixar sua marca, elas constantemente procuram novos desafios e oportunidades. Muito provavelmente, você se relaciona bem com a natureza orientada por metas deles e pode até competir com eles às vezes.

Além disso, elas priorizam a Ação, então frequentemente se concentram em alcançar seus objetivos com rapidez e força. Como tendem a ser muito rápidas, elas gostam quando as pessoas vão direto ao assunto. Pode ser difícil para você se relacionar com o estilo ousado deles uma vez que você provavelmente prefere trabalhar em um ritmo mais moderado.

Além disso, pessoas com o estilo D também priorizam o Desafio. Porque querem controlar resultados, eles são muitas vezes questionadores e independentes. Uma vez que você também tende a desafiar o status quo, você provavelmente vai se relacionar com essa tendência, mas às vezes também pode entrar em conflito com ela.

Estilo Di



Ação
Resultados
Entusiasmo

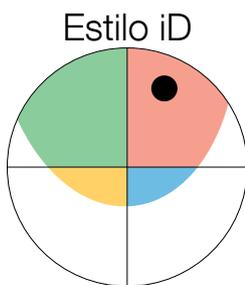
Objetivos: Ação rápida, novas oportunidades
Julga outros por: Confiança, influência
Influencia outros por: Charme, ação ousada
Utiliza exageradamente: Impaciência, egoísmo, manipulação
Sob pressão: Torna-se agressivo, domina outros
Receios: Perda de poder
Aumentaria a eficiência através de: Paciência, humildade, consideração pelas ideias dos outros

As pessoas com o estilo Di priorizam a ação, e provavelmente são vistas como aventureiras e ousadas. Como se aborrecem facilmente, esses indivíduos muitas vezes procuram tarefas únicas e posições de liderança. Você prefere manter um ritmo mais estável, por isso você pode não se relacionar bem com a abordagem energética deles.

Além disso, eles também priorizam Resultados, então eles muitas vezes trabalham para atingir seus objetivos rapidamente. Enquanto são competitivos, eles também podem usar o charme para persuadir os outros a ajudá-los a ter sucesso. Por também ser orientado por resultados, você pode respeitar a motivação deles para serem bem-sucedidos.

Finalmente, pessoas com o estilo Di também priorizam o entusiasmo, por isso podem ser vistos como encantadores e divertidos por causa de sua alta energia. Eles provavelmente usam seu entusiasmo para inspirar os outros e criar um ambiente animado. Você pode ter problemas para se relacionar com a abordagem animada deles.

ÍNDICE PERSONALIZADO DE ESTILOS: OS ESTILOS i



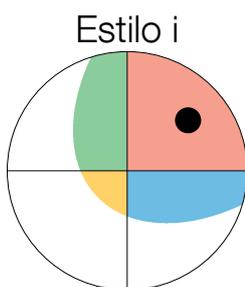
Ação
Entusiasmo
Resultados

Objetivos: Inovações empolgantes
Julga outros por: Capacidade de pensar de forma criativa, carisma
Influencia outros por: Ousadia, paixão
Utiliza exageradamente: Impulsividade, franqueza
Sob pressão: Torna-se impulsivo, ataca outros
Receios: Ambientes fixos, perda de aprovação ou atenção
Aumentaria a eficiência através de: Concentração nos detalhes, paciência, ouvindo outros

Gustavo, as pessoas com o estilo iD priorizam a Ação, por isso elas tendem a se concentrar em avançar em direção a seus objetivos rapidamente. Elas gostam de manter um ritmo acelerado, e provavelmente se sentem confortáveis ao tomar decisões rapidamente. Você pode ter dificuldades em acompanhar o ritmo acelerado deles.

Além disso, elas também priorizam o entusiasmo, e podem encontrar pessoas de alta energia que gostam de reunir os outros em torno de um objetivo comum. Muito provavelmente, elas mantêm uma atitude positiva e trazem um otimismo genuíno ao seu trabalho. Talvez você pense que o elevado nível de entusiasmo deles é um pouco perturbador.

Além disso, pessoas com o estilo iD também priorizam Resultados, por isso podem parecer ambiciosos e orientados para objetivos. Provavelmente, eles gostam de alavancar relacionamentos para alcançar novas conquistas. Você também quer resultados, por isso você provavelmente se relaciona com a ambição deles.



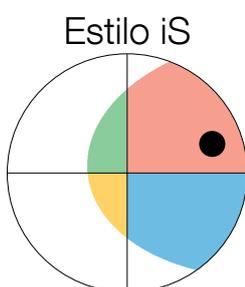
Entusiasmo
Ação
Colaboração

Objetivos: Popularidade, aprovação, entusiasmo
Julga outros por: Abertura, habilidades sociais, entusiasmo
Influencia outros por: Charme, otimismo, energia
Utiliza exageradamente: Otimismo, elogios
Sob pressão: Torna-se desorganizado, fica excessivamente expressivo
Receios: Rejeição, não ser ouvido
Aumentaria a eficiência através de: Ser mais objetivo, dar continuidade às tarefas

Pessoas com o estilo i colocam uma alta prioridade no Entusiasmo e tendem a manter uma atitude positiva. Elas ficam entusiasmadas com novas possibilidades, e podem ser muito expressivas ao comunicar suas ideias. Você pode apreciar a cordialidade deles, mas você provavelmente tem problemas relacionados à abordagem animada deles.

Além disso, eles priorizam a Ação, por isso frequentemente se concentram em avançar rapidamente para soluções interessantes. Porque tendem a ser rápidos, elas podem estar ansiosas para continuar em frente sem gastar muito tempo considerando as consequências. Por ser mais cauteloso, você pode ter problemas relacionados com a abordagem espontânea deles.

Além disso, pessoas com o estilo i também priorizam a Colaboração. Elas geralmente gostam de conhecer novas pessoas, e podem ter talento para envolver a todos e construir um espírito de equipe. Uma vez que a sua tendência é ser mais interessado em trabalhar de forma independente, você poderá não se relacionar com a tendência deles de promover a colaboração.



Colaboração
Entusiasmo
Apoio

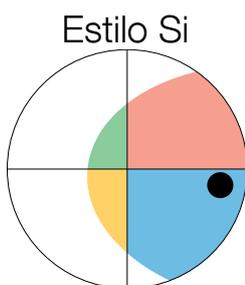
Objetivos: Amizade
Julga outros por: Capacidade de ver o bem nos outros, calor humano
Influencia outros por: Amabilidade, empatia
Utiliza exageradamente: Paciência com outros, abordagens indiretas
Sob pressão: Toma críticas pessoalmente, evita conflitos
Receios: Pressionar aos outros, não ser apreciado
Aumentaria a eficiência através de: Reconhecer as falhas dos outros, enfrentar problemas

Pessoas com o estilo iS priorizam Colaboração, por isso gostam de se unir com os demais o máximo possível. Porque querem que todos se sintam incluídos, elas tendem a gastar tempo e energia envolvendo pessoas. Uma vez que você aprecia oportunidades para trabalhar de forma independente, você pode não se relacionar com a ênfase deles no trabalho em equipe.

Além disso, elas também priorizam o entusiasmo, e é provável que tenham uma atitude positiva em relação ao seu trabalho e relacionamentos. Elas são leves e encorajadoras, e muitas vezes gostam de espalhar seu espírito otimista para os outros. Você tende a ser menos expressivo do que eles são, e você pode ter problemas relacionados à abordagem despreocupadas deles.

Além disso, pessoas com o estilo iS também valorizam o Apoio, por isso elas tendem a ser pessoas flexíveis que querem o que é melhor para o grupo. Quando outros brigam, elas tendem a demonstrar preocupação e oferecer apoio acrítico. Você pode pensar que a abordagem crédula deles é coração-mole demais.

ÍNDICE PERSONALIZADO DE ESTILOS: OS ESTILOS S



Colaboração
Apoio
Entusiasmo

Objetivos: Aceitação, relacionamentos próximos

Julga outros por: Receptividade a outros, abordabilidade

Influencia outros por: Demonstrando empatia, sendo paciente

Utiliza exageradamente: Bondade, conexões pessoais

Sob pressão: Evita o conflito, tenta tornar todos felizes

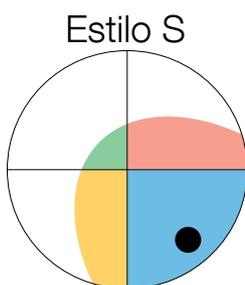
Receios: Ser forçado a pressionar os outros, enfrentar uma agressão

Aumentaria a eficiência através de: Dizer "não" se necessário, abordar problemas

Gustavo, as pessoas com o estilo Si priorizam a colaboração, e gostam de envolver outras pessoas na tomada de decisões. Provavelmente, elas tentam construir um espírito de equipe e estão menos preocupadas com a realização individual. Por ter uma tendência a preferir trabalhar sozinho, você pode ter problemas para entender o forte interesse deles pelos esforços em grupo.

Além disso, elas também priorizam o Apoio, então tendem a colocar uma grande importância nas necessidades dos outros. Porque têm uma natureza adaptável, elas geralmente estão dispostas a deixar de lado suas próprias opiniões e precisam ajudar os outros. Você pode ter problemas ao se relacionar com a abordagem crédula deles, que, por vezes, pode parecer contraproducente para você.

Além disso, pessoas com o estilo Si também valorizam o entusiasmo, e geralmente são vistas como alegres. Eles tendem a ver o positivo na maioria das situações, e são encorajadoras das ideias de outras pessoas. Muito provavelmente, você tem problemas ao se relacionar com o estilo expressivo deles.



Apoio
Constância
Colaboração

Objetivos: Harmonia, estabilidade

Julga outros por: Confiabilidade, sinceridade

Influencia outros por: Acomodar outros, desempenho consistente

Utiliza exageradamente: Modéstia, resistência passiva, compromisso

Sob pressão: Desiste, evita revelar suas verdadeiras opiniões

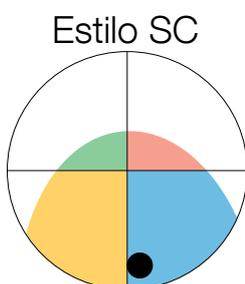
Receios: Desapontar pessoas, mudanças rápidas

Aumentaria a eficiência através de: Exibir autoconfiança, revelar seus verdadeiros sentimentos

As pessoas do estilo S dão grande valor a fornecer Apoio. Elas tendem a ser boas ouvintes e, como resultado, muitas vezes são vistas como pacientes e acomodadas. Apesar de que você possa apreciar a sua abordagem amigável, você pode achar que eles tentam muito arduamente atender as necessidades de todos.

Além disso, elas também priorizam a Estabilidade, por isso geralmente se concentram em manter um ambiente previsível e ordenado. Como tendem a ser cautelosas, provavelmente são metódicas e evitam mudanças rápidas sempre que possível. Porque você também evita riscos e decisões apressadas, você provavelmente aprecia sua preferência por constância e cautela.

Além disso, as pessoas com o estilo S também priorizam a Colaboração. Porque valorizam um ambiente confiável e caloroso, elas podem fazer um grande esforço para garantir que as pessoas se sintam incluídas e aceitas. Porque você tende a se concentrar mais em trabalhar de forma independente, você pode achar o desejo deles de trabalhar em equipe amigável desnecessário ou contraproducente.



Constância
Apoio
Exatidão

Objetivos: Ambiente calmo, objetivos fixos, progresso constante

Julga outros por: Confiabilidade, perspectiva realista, temperamento estável

Influencia outros por: Diplomacia, autocontrole, consistência

Utiliza exageradamente: Disposição para deixar os outros liderarem, humildade

Sob pressão: Torna-se inflexível, dificulta a espontaneidade, se conforma

Receios: Pressão por tempo, incerteza, caos

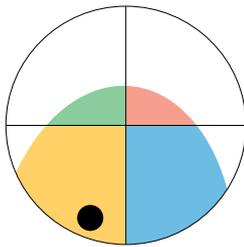
Aumentaria a eficiência através de: Iniciar mudanças, falar o que pensa

As pessoas com o estilo SC colocam uma alta prioridade na Estabilidade e alcançam resultados consistentes. Porque tendem a ser cautelosas, elas podem preferir trabalhar em um ambiente previsível que não trará muitas surpresas. Por compartilhar o desejo deles por constância, você provavelmente pode apreciar a abordagem cuidadosa e metódica deles.

Além disso, elas também priorizam o Apoio, por isso tendem a ser acomodadas e dispostas a renunciar às suas próprias necessidades e preferências quando necessário. Provavelmente, elas geralmente são pacientes e diplomáticas, e provavelmente não se tornam excessivamente emocionais quando pressionadas. Você pode ter problemas para se relacionar com a abordagem paciente e prestativa deles.

Além disso, pessoas com o estilo SC também priorizam a Exatidão. Elas tendem a trabalhar sistematicamente para produzir um trabalho de qualidade e soluções eficazes, e podem ser bastante analíticas às vezes. Você provavelmente se relaciona bem com o interesse deles por produzir trabalhos sólidos e livres de erros.

Estilo CS



Constância
Exatidão
Apoio

Objetivos: Estabilidade, resultados confiáveis

Julga outros por: Padrões precisos, métodos ordenados

Influencia outros por: Praticidade, atenção aos detalhes

Utiliza exageradamente: Métodos tradicionais, sensação de cautela

Sob pressão: Recua, torna-se hesitante

Receios: Situações emocionalmente carregadas, ambiguidade

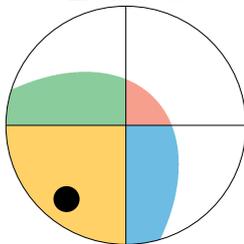
Aumentaria a eficiência através de: Demonstrar flexibilidade, ser decisivo, demonstrar urgência

Gustavo, as pessoas com o estilo CS priorizam a Estabilidade, por isso provavelmente são vistas como ordeiras e precisas. Como preferem estar bem preparadas, elas tendem a evitar correr riscos ou fazer mudanças rápidas. Por compartilhar do interesse deles por um ambiente estável, você pode apreciar a tendência deles de se concentrar em um avanço constante.

Além disso, elas também colocam uma alta prioridade na Exatidão, por isso tendem a gastar tempo refinando suas ideias antes de avançar. Provavelmente, elas se apoiam em dados antes de tomar decisões e tendem a adotar uma abordagem objetiva. Por compartilhar da tendência deles de valorizar resultados exatos, você pode apreciar a abordagem cuidadosa e metódica deles.

Além disso, pessoas com o estilo CS também valorizam o Apoio e geralmente estão dispostas a ajudar quando sua experiência é necessária. Elas também tendem a ser equilibradas e pacientes com pessoas e situações difíceis. Você pode achar difícil se relacionar com a abordagem acomodada deles.

Estilo C



Exatidão
Constância
Desafio

Objetivos: Exatidão, processos objetivos

Julga outros por: Experiência, processos sistemáticos

Influencia outros por: Lógica, padrões exigentes

Utiliza exageradamente: Análise, contenção

Sob pressão: Sobrecarrega outros com lógica, torna-se rígido

Receios: Estando errado, exposições fortes de emoção

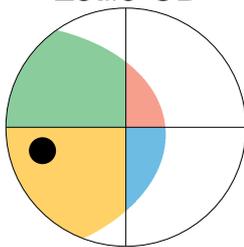
Aumentaria a eficiência através de: Reconhecer os sentimentos dos outros, ver além dos dados

As pessoas com o estilo C colocam uma alta prioridade em Exatidão. Porque querem garantir resultados superiores, eles tendem a analisar opções racionalmente e separar as emoções dos fatos. Uma vez que tende a compartilhar sua abordagem lógica, você provavelmente vai se identificar com a ênfase deles na criação de soluções seguras.

Além disso, elas também priorizam a Constância. Porque tendem a valorizar o seguimento e a limitação, elas ficam desconfortáveis com decisões rápidas ou arriscadas e preferem ter tempo para fazer uma escolha informada. Porque você compartilha seu desejo de garantir resultados confiáveis, você provavelmente vai achar fácil se identificar com a sua abordagem cautelosa.

Além disso, pessoas com o estilo C também priorizam o Desafio. Em sua busca por encontrar o método mais simplificado ou produtivo para completar suas tarefas, eles podem questionar abertamente ideias e apontar falhas que outros podem ter perdido. Já que tende a compartilhar a tendência de desafiar hipóteses, você pode achar fácil se identificar com sua abordagem cética.

Estilo CD



Desafio
Exatidão
Resultados

Objetivos: Resultados eficientes, decisões racionais

Julga outros por: Competência, uso da lógica

Influencia outros por: Normas estritas, abordagem decidida

Utiliza exageradamente: Franqueza, atitude crítica

Sob pressão: Ignora os sentimentos das pessoas, avança de forma independente

Receios: Falha, falta de controle

Aumentaria a eficiência através de: Cooperação, prestar atenção às necessidades dos outros

Pessoas com o estilo do CD priorizam o Desafio e podem ser percebidas como céticas e determinadas. Elas provavelmente não aceitarão ideias sem fazerem muitas perguntas, e gostam de descobrir problemas que podem afetar os resultados. Você compartilha da tendência deles de questionar novas ideias, por isso você pode achar fácil se relacionar com a abordagem desafiadora deles.

Além disso, elas também priorizam a Exatidão, e se concentram em pensar logicamente para criar as melhores soluções. Elas tendem a evitar deixar suas emoções impedir a tomada de decisões racionais. Por compartilhar da abordagem analítica deles, você pode achar fácil se relacionar com a ênfase deles na objetividade e na lógica.

Além disso, pessoas com o estilo CD também valorizam os resultados e tendem a ser determinadas a fornecer resultados de qualidade de forma eficiente. Provavelmente, elas também estão dispostas a assumir o controle dos projetos quando necessário, e geralmente pode-se contar com elas para manter as coisas no caminho certo. Visto que você tende a compartilhar do interesse deles por resultados eficientes, você provavelmente aprecia a determinação deles para ter êxito.