



João Fabijaki

6 de julho de 2023

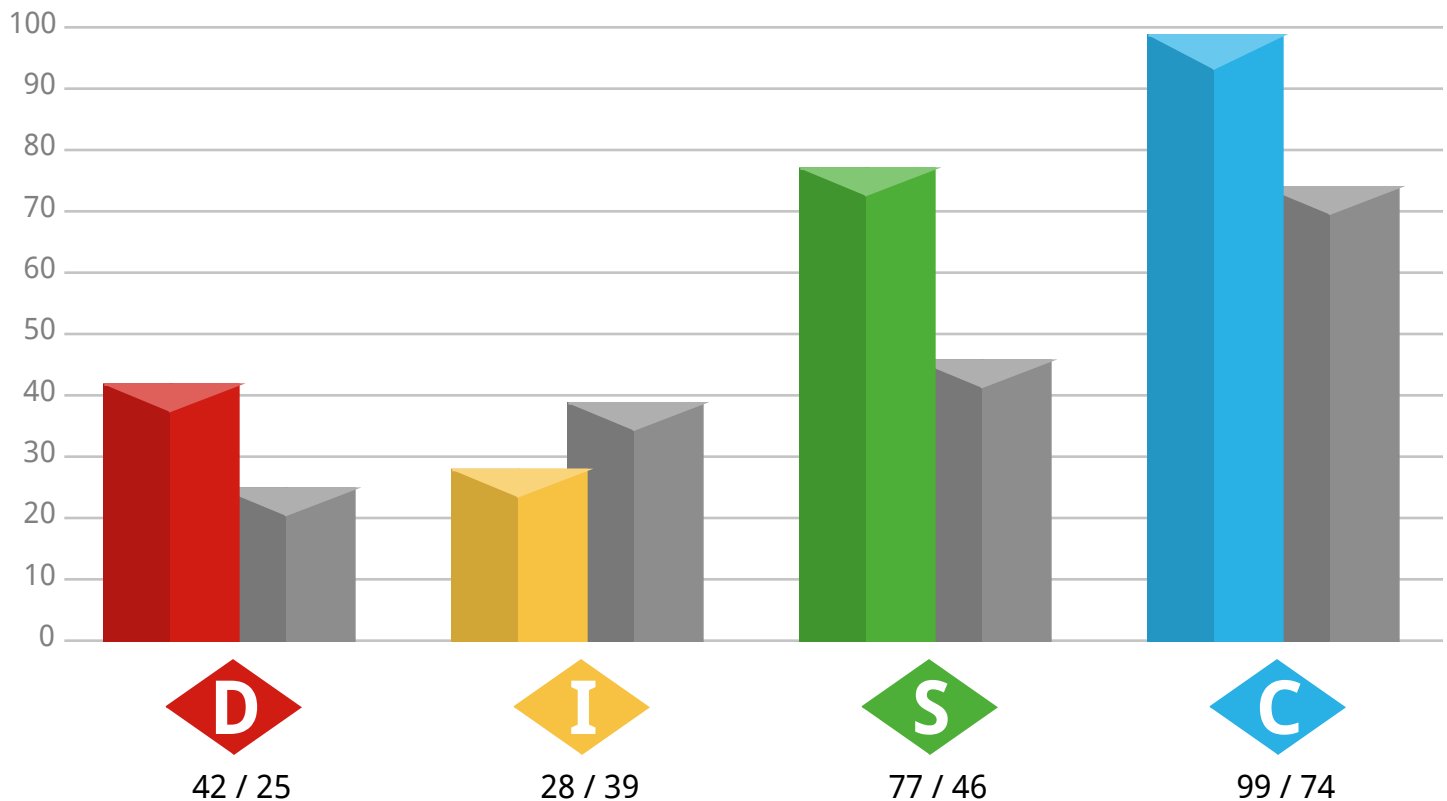
Este Índice DISC Innermetrix é uma interpretação moderna do Dr. William Marston e suas dimensões comportamentais. A investigação de Marston descobriu quatro quadrantes de conduta que ajudam a entender as preferências comportamentais das pessoas. Este DISC index irá ajudá-lo a entender seu estilo comportamental e a maximizar o seu potencial.



MD Innermetrix Brazil
contato@imxbrasil.com.br
+55 44 3227-7502



Comparação de Estilos Naturais e Adaptáveis



João Fabijaki

Estilo natural:

O estilo natural é como você se comporta quando você está sendo o mais natural possível. É seu estilo básico e o que você adota quando você está sendo autêntico e fiel a si mesmo. Também é o estilo para o qual você reverte quando sob estresse ou pressão. Comportar-se dessa forma, no entanto, reduz seu estresse e sua tensão, e é reconfortante. Quando autêntico a este estilo, você aumentará seu verdadeiro potencial de maneira mais eficiente.

Estilo adaptável:

O estilo adaptável é como você se comporta quando você sente que está sendo observado ou quando está ciente do seu comportamento. Este estilo é menos natural e menos autêntico para você e para suas reais tendências e preferências. Quando forçado a adotar este estilo por muito tempo, você pode tornar-se estressado e menos eficaz.



Sobre este relatório

Pesquisas realizadas pela Innermetrix mostram que as pessoas mais bem sucedidas compartilham uma característica comum: a autoconsciência. Elas reconhecem as situações que lhes farão ter sucesso, e isso torna mais fácil encontrar maneiras de alcançar os objetivos que se ajustem aos seus estilos comportamentais. Também, entendem suas limitações e onde não são eficazes, o que as auxilia a compreender onde não ir ou como não agir. Aqueles que entendem suas preferências de comportamento natural são muito mais propensos a buscar as oportunidades certas, da maneira certa, no tempo certo e, assim, obter os resultados que desejam.

Esse relatório mede quatro dimensões de seu estilo comportamental. São elas:

- **Decisive**, ou Dominância — com preferência para resolução de problemas e obtenção de resultados
- **Interactive**, ou Influência — com preferência pela interação com os outros e mostrar emoções
- **Stability**, ou Estabilidade — com preferência pelo ritmo constante, persistência e estabilidade
- **Cautions**, ou Cautela — com preferência por procedimentos, normas e protocolos

Este relatório inclui:

- **Os Elementos DISC** — Base educacional por trás do perfil, a ciência e as quatro dimensões do comportamento
- **As Dimensões DISC** — Um olhar mais profundo a cada uma das quatro dimensões comportamentais
- **Resumo do Estilo** — Uma combinação entre seus estilos de comportamento: natural e adaptável
- **Forças Comportamentais** — Uma descrição detalhada baseada em pontos fortes de seu estilo comportamental
- **Comunicação** — Dicas sobre como você gosta de se comunicar e de que se comuniquem com você
- **Clima Ideal de Trabalho** — Seu ambiente ideal de trabalho
- **Eficácia** — Insights sobre como você pode ser mais eficaz ao compreender seu comportamento
- **Motivações Comportamentais** — Maneiras de garantir que seu ambiente seja motivacional
- **Melhora Contínua** — Áreas onde você pode se concentrar em melhorar
- **Estilos de Treinamento/Aprendizagem** — Seus meios preferidos de ensinar e aprender
- **Seção Relevante** — Tornando a informação real e pertinente a você
- **Conexão com o Sucesso** — Conectando seu estilo a sua própria vida



Os elementos do Índice DISC

Este relatório Índice DISC é único no mercado por uma série de razões. Você acaba de concluir o primeiro instrumento DISC a utilizar o método "clique e arraste" para completar suas respostas. Construído de forma precisa para permitir a facilidade das respostas, mesmo diante de muitas decisões difíceis. Tal ligação intuitiva permite que você se concentre corretamente em suas respostas, não no processo.

Além disso, ao contrário de outros instrumentos DISC, este lhe permite classificar os quatro itens que são mostrados ao mesmo tempo. Como resultado, este instrumento não permite que qualquer resposta seja desperdiçada. Alguns instrumentos pedem que sejam classificados dois itens ao invés de quatro disponíveis, o que deixa lacunas e gera um desperdício de 50% dos termos, não possibilitando um processo com respostas eficientes. O instrumento Índice DISC da Innermetrix elimina esse problema com as respostas.

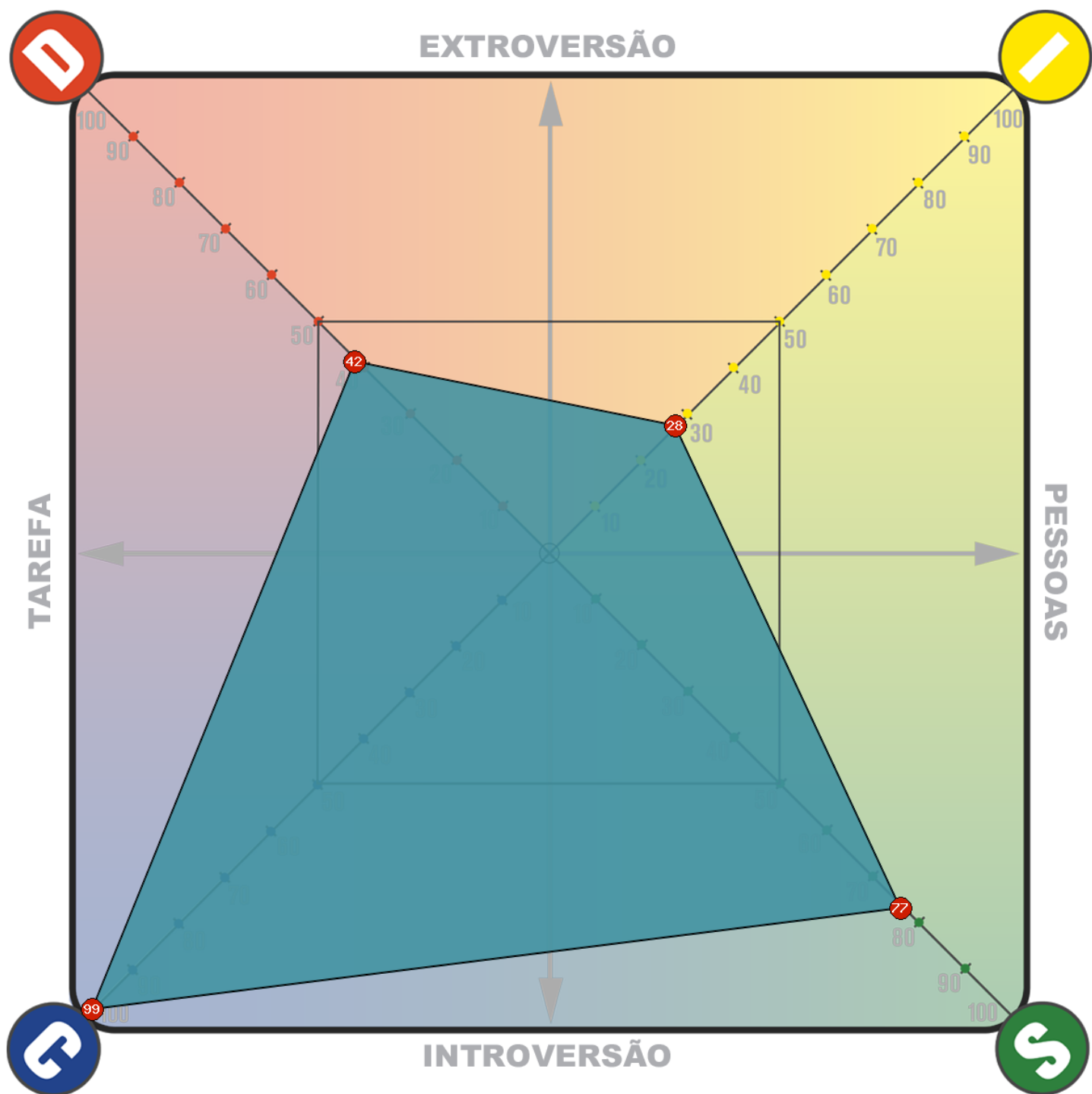
Outro aspecto único desse perfil Índice DISC é que apresentamos os aspectos D-I-S-C de seu comportamento tanto como entidades separadas, como na combinação dinâmica de seus traços. Este relatório apresenta a primeira vez que cada um dos elementos DISC é separado e puramente desenvolvido como entidade única, servindo como uma importante ferramenta de aprendizagem à medida em que você vai explorando os aspectos mais profundos do mesmo. Seu padrão único de características DISC é desenvolvido através do contexto do presente relatório. Além disso, as quatro páginas seguintes serão dedicadas a explorar sua pontuação DISC em componentes separados dentro da combinação única de características que você exhibe.

Um comentário sobre contradições: você pode ler algumas áreas deste relatório que contradizem outro texto. Isto é devido ao fato de muitos de nós mostrarmos comportamentos contraditórios no percurso normal das nossas operações diárias. Cada um de nós somos, por vezes, comunicativos e outras vezes mais reflexivos, dependendo de como estamos adaptando nosso comportamento. A expressão dessas contradições é uma demonstração da sensibilidade deste instrumento para determinar essas sutis diferenças entre nosso estilo natural e adaptável de comportamento.



Um olhar mais atento sobre os quatro componentes de seu estilo comportamental

Dominância	Influência	Estabilidade	Cautela
Problemas: Como você tende a abordar os problemas e tomar decisões	Pessoas: Como você tende a interagir com os outros e compartilhar opiniões	Ritmo: Como você prefere estabelecer o ritmo em seu ambiente	Procedimentos: Sua preferência sobre os protocolos e padrões estabelecidos
Alto D	Alto I	Alto S	Alto C
Exigente	Integrador	Paciente	Prudente
99 Obstinado	99 Persuasivo	99 Previsível	99 Perfeccionista
90 Enérgico	90 Inspirador	90 Passivo	90 Sistemático
80 Ousado	80 Entusiástico	80 Complacente	80 Cuidadoso
70 Determinado	70 Sociável	70 Estável	70 Analítico
60 Competitivo	60 Preparado	60 Consistente	60 Metódico
50 Responsável	50 Encantador	50 Constante	50 Ordenado
40 Questionador	40 Convincente	40 Extrovertido	40 Equilibrado
30 Conservador	30 Reflexivo	30 Agitado	30 Independente
20 Suave	20 Factual	20 Ativo	20 Rebelde
10 Agradável	10 Retraído	10 Caótico	10 Descuidado
Discreto	Introspectivo	Espontâneo	Desafiante
Baixo D	Baixo I	Baixo S	Baixo C



João Fabijaki



DOMINÂNCIA

Seu foco em solução de problemas e obtenção de resultados

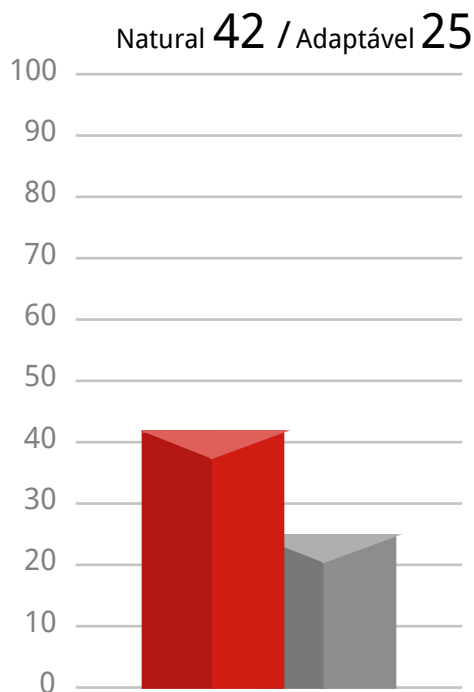
O D no DISC representa Dominância. A sua pontuação nesta escala, representada abaixo, mostra sua localização na dimensão D com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom, e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a uma imagem ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

D alto —

Tendência para resolver novos problemas de forma muito rápida e assertiva. Adota uma atitude ativa e direta para a obtenção de resultados. A chave aqui são novos problemas como os que não tem precedentes ou que não ocorreram antes. Também pode haver um elemento de risco em tomar uma postura errada ou desenvolver uma solução incorreta, mas aqueles com uma pontuação alta em D estão dispostos a correr tais riscos, mesmo que estejam errados.

D baixo —

Tendência para resolver novos problemas de forma mais deliberada, controlada e organizada. Novamente, a chave aqui são os problemas novos e sem precedentes. O estilo de D baixo resolverá os problemas de rotina muito rapidamente porque os resultados já são conhecidos. Porém, quando o problema for incerto e os resultados desconhecidos, o estilo de D baixo irá abordar o novo problema de forma calculada e ponderada, pensando com muito cuidado antes de agir.



Seu resultado mostra um grau média baixa de pontuação no fator 'D'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você é muito autocrítico, duro e exige muito de si mesmo.
- Você pode ser muito modesto ao lidar com os outros.
- Você pode hesitar em compartilhar sua opinião com os demais se o assunto for desagradável ou fortemente contestado.
- Você geralmente apoia as decisões tomadas por outras pessoas da equipe.
- Você prefere uma cultura que permita um amplo tempo para análise de novas ideias antes da implementação.
- Você corre riscos calculadamente, mas somente depois de ter tido tempo suficiente para considerar todos os resultados possíveis.



INFLUÊNCIA

Seu foco em interagir com pessoas e expressar emoções

O I no DISC representa Influência. A sua pontuação nesta escala representada abaixo mostra sua localização na dimensão I com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a visão ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

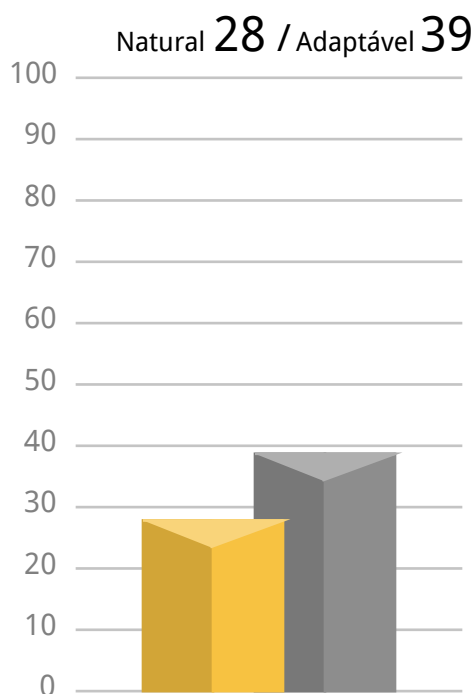
I alto —

Tendência para conhecer novas pessoas de forma extrovertida, dinâmica e socialmente assertiva. A chave aqui são pessoas novas, nunca vistas antes. Muitos outros estilos são falantes, mas principalmente com pessoas já conhecidas há algum tempo. Pessoas com uma alta pontuação em I são comunicativas, gostam de interagir com os demais e são amplamente abertas, mesmo com pessoas que acabaram de conhecer. Indivíduos nesta faixa de pontuação também podem ser um pouco impulsivos. Em geral, aqueles com pontuação alta em I são falantes e extrovertidos.

I baixo —

Tendência para conhecer novas pessoas de forma mais controlada, tranquila e reservada. Aqui é onde a palavra-chave "novas pessoas" entra em ação. Pessoas com uma pontuação baixa em I são mais falantes com seus amigos e colegas próximos, mas tendem a ser mais reservadas com pessoas que conheceram recentemente. São indivíduos que valorizam o controle das emoções e constroem novas relações de uma maneira mais reflexiva do que emocional.

João Fabijaki



Seu resultado mostra um grau moderadamente baixo de pontuação no fator 'I'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você é capaz de permanecer emocionalmente calmo quando as pressões de trabalho aumentam.
- Você é lógico e racional.
- Expressar mais entusiasmo poderia ajudá-lo a transmitir o seu apoio aos outros.
- Quando sob pressão, você realmente prefere trabalhar sozinho.
- Você pode trabalhar bem sozinho e completar tarefas com pouca interação com os demais.
- Você pode ser um pouco reservado e discreto com novos grupos de pessoas.



ESTABILIDADE

Seu foco no ritmo do ambiente de trabalho

O S no DISC representa Estabilidade. A sua pontuação nesta escala representada abaixo mostra sua localização na dimensão S com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a uma imagem ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

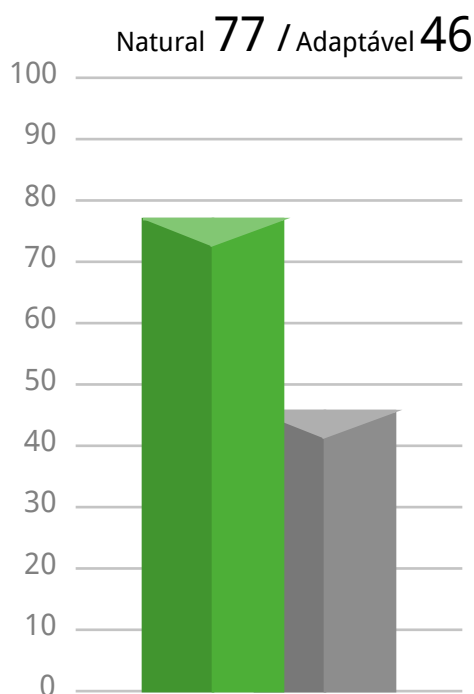
Alto S —

Tendência a preferir um ambiente mais controlado, deliberado e previsível. Valoriza a segurança de uma situação de trabalho e de um comportamento disciplinado. Também tende a mostrar um sentimento de lealdade a uma equipe ou organização e, como resultado, pode ter uma maior longevidade ou estabilidade em uma posição de trabalho do que os outros estilos. Pessoas com uma alta pontuação em S têm um excelente estilo de audição e são treinadores muito pacientes e professores para os outros da equipe.

Baixo S —

Tendência a preferir um ambiente de trabalho mais flexível, dinâmico e não estruturado. Valoriza a liberdade de expressão e a capacidade de mudar rapidamente de uma atividade para outra. Tais pessoas tendem a entediarem-se com a mesma rotina, que traz segurança para as pontuações alto S. Como resultado, procurarão oportunidades e mercados de trabalho para o seu alto senso de urgência e necessidades de atividade, já que possuem a preferência pela espontaneidade.

João Fabijaki



Seu resultado mostra um grau moderadamente alto de pontuação no fator 'S'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você é muito paciente.
- Você traz um alto senso de lealdade às regras e regulamentos que regem projetos, pessoas e processos.
- Você convive bem com os demais e se dá bem com uma grande variedade de pessoas.
- Você tende a resistir a confrontar ou rebelar-se contra as normas estabelecidas.
- Você sempre apresenta uma abordagem mais descontrainda e aberta em seu trabalho e quão rápido você deve fazê-lo.
- Você pode ser bastante resistente à mudança.



CAUTELA

Seu foco em padrões, procedimentos e expectativas

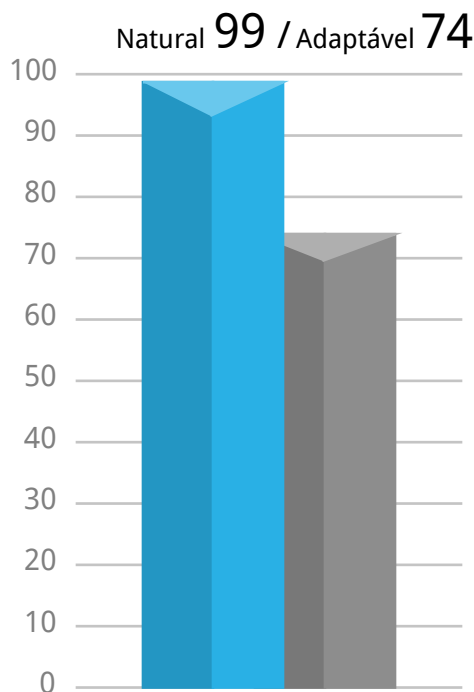
O C no DISC representa Cautela. A sua pontuação na escala representada abaixo mostra sua localização na dimensão C com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a uma imagem ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

Alto C —

Tendência para aderir às regras, normas, procedimentos e protocolos estabelecidos por aqueles em autoridade e a quem respeita. Gosta das coisas feitas do jeito certo e de acordo com o manual de instruções. A frase "as regras são feitas para serem seguidas" é um lema apropriado para aqueles com pontuação alta em C. Possui alguns dos mais altos interesses em controle de qualidade sobre qualquer outro dos estilos comportamentais e, frequentemente, deseja que os outros também o tenham.

Baixo C —

Tendência para operar de forma mais independente de regras e procedimentos operacionais padrão. Provavelmente irá atuar na linha de base. Se encontrar uma maneira mais fácil de fazer algo, irá fazê-lo à partir do desenvolvimento de uma variedade de estratégias conforme as demandas da situação. Para as pontuações baixas em C, as regras são apenas diretrizes e podem ser modificadas ou quebradas, conforme necessário, para a obtenção de resultados.



Seu resultado mostra um grau muito alto de pontuação no fator 'C'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você possui um excelente pensamento crítico e capacidade de resolução de problemas.
- Você gosta de um ambiente de trabalho preciso, estruturado e ordenado.
- Você prefere uma abordagem mais convencional quando possível (ex.: "Se não está quebrado, não conserte").
- Você tende a abordar novas ideias e diretrizes com ceticismo e cuidado.
- Você tem uma forte preferência por aderir às regras, normas e protocolos estabelecidos que foram provados que funcionam.
- Você é muito sistemático e gosta de analisar os detalhes para realizar um processo corretamente.



Padrão de Estilo Natural:

Seu estilo natural é a maneira como você pode se comportar quando não está pensando sobre isso, sentindo-se o mais confortável possível (natural). Este também é o estilo ao qual você recorrerá quando sob estresse ou sob pressão. Finalmente, este é o estilo que você deve buscar para ser fiel a si mesmo em suas funções diárias. Ser natural trará melhores resultados com menos esforço e estresse. As seguintes informações são válidas única e exclusivamente para seu estilo natural de comportamento:

- Para você, há um jeito certo e um jeito errado de concluir todos os projetos. Sendo assim, vamos concluí-los da maneira certa desde a primeira vez.
- Sua pontuação indica que você mantém o olho no relógio da organização, ou seja, possui uma grande consciência dos limites de tempo para sistemas e projetos.
- Você tende a julgar os outros por padrões objetivos e também quer ser avaliado por critérios específicos, fornecidos preferencialmente por escrito.
- Você precisa de detalhes específicos relacionados à sua área de autoridade e responsabilidade.
- As decisões são tomadas após uma avaliação cuidadosa de todas as variáveis e possibilidades. Tal processo pode demorar mais tempo na visão de outros membros da equipe, mas a decisão será um resultado de qualidade.
- Você pontua como aqueles que apreciam um elogio ocasional de seu supervisor ou conselho, contanto que seja uma contribuição sincera.
- Você tende a ficar atolado em detalhes durante alguns processos de tomada de decisão. O motivo é que talvez você mantenha a porta de dados aberta por muito tempo. Pode haver mais informações disponíveis que podem afetar o direcionamento de suas decisões.
- Ao assumir riscos, seus resultados são similares aos das pessoas calculistas, que correm riscos depois de uma profunda análise dos fatos e dados e de todas as opções e resultados potenciais.



Padrão de Estilo Adaptável:

Este é o estilo de comportamento ao qual você se adapta quando está consciente do seu próprio comportamento, quando sente que está sendo observado ou sempre que está tentando se adequar a uma situação. Este não é um estilo natural para você, mas, ainda assim, é um dos seus únicos dois estilos preferenciais. Em outras palavras, é a maneira que você sente que "deveria" se comportar quando pensa sobre isso. As declarações abaixo tratam especificamente sobre o seu estilo de comportamento adaptável:

- Demonstra aos demais a finalização de projetos com um alto grau de precisão e certeza, esperando o mesmo deles.
- Estabelece um exemplo aos demais ao ser sistemático e lógico no desenvolvimento de procedimentos.
- Mostra uma percepção instantânea dos erros e de um baixo controle de qualidade.
- Em situações de trabalho você é, de alguma maneira, convencional e um pouco cauteloso ao tomar decisões repentinas que afetam a qualidade ou a política.
- Você tem uma rara habilidade de avaliar tanto a intuição como os dados de forma competente ao tomar decisões.
- Você gosta de estar ciente das regras, procedimentos e protocolos de maneira que possa segui-los. Pode demonstrar decepção quando os demais não seguem os mesmos padrões.
- Gosta de fazer as coisas corretamente da primeira vez, portanto, tempo adicional pode ser necessário a curto prazo para evitar erros a longo prazo.
- Outros na equipe chegam a procurá-lo para que responda perguntas sobre procedimentos complexos, porque você sabe as respostas ou sabe onde encontrá-las.



Com base em seu estilo comportamental, existem certas oportunidades para tornar-se mais eficaz, estando ciente de como você prefere e gosta de se comportar. Os itens abaixo podem ajudá-lo em seu crescimento e desenvolvimento profissional. Compreendendo tais itens, você pode encontrar os motivos para você estar travando em algumas áreas de sua vida e porque outros aspectos não lhe causam problema nenhum. Você poderia ser mais eficaz se:

- Um ambiente com um grande controle dos sistemas e processos.
- Ficando mais cômodo ao conhecer novos grupos de pessoas ou associações empresariais.
- Um ambiente com mínimas alterações súbitas e crises.
- Tempo suficiente para considerar alternativas antes de fazer alterações.
- Trabalho que envolva você no quadro geral.
- Ser mais confiante em sua própria capacidade de decisão.
- Atribuições que envolvam precisão e exatidão para capitalizar de maneira adequada sua grande orientação ao detalhe.
- Trabalhar com aqueles que tenham um alto nível de orientação pela qualidade.



Seu estilo comportamental te motivará por determinados fatores no seu ambiente. Ter tais fatores presentes pode fazer com que você se sinta mais motivado e produtivo. Os itens abaixo são coisas que você poderia desejar ter à sua volta a fim de sentir-se potencialmente motivado:

- Alterações devem ser controladas e feitas somente quando comprovadamente necessárias.
- Um padrão de controle de qualidade que seja respeitado por todos os membros da organização, não apenas por algumas pessoas.
- Ser incluído como parte de um grupo em funções sociais.
- Tempo suficiente para considerar todas as opções antes de tomar uma decisão final.
- Explicação completas dos sistemas e processos que afetam o seu ambiente de trabalho.
- Segurança em saber que os produtos e serviços são da mais alta qualidade.
- Tarefas concluídas de forma correta desde o primeiro instante para que os erros não tenham que ser corrigidos posteriormente.
- Um ambiente de trabalho com mínima hostilidade e pressão que pode reduzir a qualidade e eficácia.



Cada estilo comportamental contém determinados pontos fortes, como resultado da forma que as suas quatro dimensões comportamentais se relacionam entre si. Compreender as suas próprias e únicas forças comportamentais, permite que você coloque tal nível de autoconhecimento a favor de trabalhar pelo seu sucesso e satisfação. As declarações a seguir destacam os pontos fortes específicos do seu estilo comportamental:

- Seus resultados são similares aos daqueles que levam a sério suas responsabilidades e exercem sua autoridade de forma sincera e consciente.
- Pode ser procurado por outros membros da equipe pelo seu alto conhecimento de processos e procedimentos.
- Alto grau de especialidade técnica e habilidade na sua área de atuação.
- Não é um extremista e apoia os esforços da equipe.
- Tato ao explicar idéias que podem afetar outros da equipe.
- Paciente ao trabalhar com outras pessoas da equipe, demonstrando métodos adequados para concluir um projeto com atenção aos detalhes.
- Especialmente cuidadoso para que não existam pontas soltas em um projeto ou processo que possam ter sido negligenciado por outras pessoas.
- Alto grau de precisão, mantendo um olhar no avanço do relógio e outro nos prazos finais.



Seu estilo comportamental desempenha um papel significativo na determinação de quais aspectos de um ambiente você gosta. Os itens abaixo irão ajudá-lo a compreender o que definirá um clima de trabalho ideal para você. Com base em como você prefere se comportar, um clima ideal para você é aquele lhe fornece:

- Padrões de qualidade para se apoiar e manter.
- Um ambiente de trabalho com um padrão previsível de atividade, de forma a monitorar os processos de qualidade.
- Explicações completas das áreas de responsabilidade e de controle.
- Um ambiente que ofereça suporte às suas habilidades de pensamento crítico.
- Atribuições altamente especializadas e áreas de responsabilidade técnica.
- Segurança no ambiente de trabalho para manter os padrões de controle de alta qualidade.
- Projetos concluídos da 'maneira certa' na primeira vez, para evitar problemas mais tarde.
- Tempo para refletir e pensar sobre os prós e os contras das soluções.



Juntamente com os pontos fortes, todos os estilos comportamentais vêm com áreas que podem se tornar fracas, caso não as reconheça. A questão está em não criar uma fraqueza decorrente desses fatores.

Abaixo estão alguns itens que podem se tornar problemáticos para você se não reconhecidos ou admitidos. Ter consciência deles é o melhor passo para certificar-se de que permaneçam apenas como problemas potenciais. Devido ao seu estilo comportamental, em alguns momentos você pode:

- Pode às vezes usar fatos, figuras e detalhes como um "cobertor de segurança" para evitar objeções, confronto ou hostilidade.
- Às vezes pode ser excessivamente dependente de um pequeno grupo de pessoas que compartilha um foco de controle de qualidade semelhante, excluindo os demais da equipe que também podem fornecer contribuições e ideias valiosas.
- Poderia demonstrar maior abertura para novas ideias e inovações.
- Pode ser visto por alguns como alguém que toma decisões lentamente e é indeciso sobre tomar decisões.
- Pode ser visto por outros como alguém que gosta de privacidade, cauteloso, tímido e pouco expressivo.
- Pode ser apegado demais em procedimentos estabelecidos e tradição, mesmo quando métodos mais eficientes e eficazes se tornam disponíveis.
- Pode ser visto por alguns como alguém excessivamente rígido, inflexível e rigoroso quanto aos procedimentos e opções.
- Pode às vezes exagerar no procedimento operacional padrão, regras ou regulamentos.



Com base em sua tendência de comportamento, existem certas preferências para transmitir informações, ensinar, instruir ou compartilhar conhecimento com os demais. O mesmo também é verdadeiro para como você gosta de receber informações e aprender. Entender as suas preferências comportamentais ajudará a aumentar a sua eficácia em ensinar ou instruir outras pessoas, adquirir conhecimento e aprender.

Como você prefere ensinar ou compartilhar conhecimento:

- Traz ideias e imaginação ao evento de treinamento.
- Confiante mesmo em meio a material complexo, porque você fez sua lição de casa muito antes da sessão começar.
- Ajuda o grupo a criar novos conceitos e modelos de ideias.
- Conduz através de persuasão fatural.
- Aprecia o reconhecimento intelectual.
- Mostra paciência com tarefas tediosas, técnicas ou de grande especialização ao ajudar os outros a aprender.
- Apresenta informações detalhadas de forma lógica e sequencial.

Como você prefere receber conhecimento ou aprender:

- Necessita detalhes e tempo para refletir sobre a aprendizagem.
- Altas expectativas de desempenho individual.
- Mostra compromisso e quer ser pessoalmente envolvido na aprendizagem.
- Prefere as estruturas e atividades de aprendizagem tradicional.
- Como participante, prefere um equilíbrio entre o trabalho individual e o de grupo.
- Quer saber os resultados do trabalho realizado, mantendo os objetivos à frente.
- Aprende, considerando as possibilidades e analisando as ideias.



Esta página é diferente já que é a única neste relatório que não fala diretamente com você e, sim, com aqueles que interagem com você. As informações abaixo vão ajudar os outros a se comunicarem de forma mais efetiva com você, apelando ao seu estilo de comportamento natural. Os primeiros itens são coisas que os outros DEVEM fazer para serem melhor compreendidos por você e a segunda lista é das coisas que os outros NÃO DEVEM fazer, se da mesma forma, quiserem ser bem compreendidos.

Coisas a fazer para comunicarem-se efetivamente com você:

- Observe possíveis áreas de discordância já que alguns podem não ser verbais sobre elas.
- Certifique-se de dar seguimento em sua parte do projeto.
- Forneça evidência lógica e prática para apoiar a sua posição.
- Seja preciso e realista, não exagere nas ideias ou resultados.
- Aborde as tarefas de forma simples, direta e factual.
- Encontre algumas áreas de interesse comum e envolvimento.
- Forneça um cronograma específico, passo a passo com nomes e responsabilidades.

Coisas a evitar para comunicarem-se de maneira efetiva com você:

- Não ofereça garantias e promessas que você não pode cumprir.
- Não apresse as questões ou o processo de tomada de decisão.
- Não seja dominador ou exigente.
- Não intimide ou manipule os demais para concordarem.
- Não deixe as coisas no ar ou funcionarem sozinhas, por acaso.
- Não seja desorganizado ou desleixado.
- Não tome decisões pelos outros.



Para aproveitar ao máximo as informações neste relatório é extremamente importante conectá-lo com sua vida de uma forma tangível. Para ajudá-lo a tornar esta informação mais direcionada à você, lhe pedimos que preencha os campos abaixo.

Dominância:

Quão relevante é para você a pontuação em D?

Influência:

Quão relevante é para você a pontuação em I?

Estabilidade:

Quão relevante é para você a pontuação em S?

Cautela:

Quão relevante é para você a pontuação em C?

Generalidade de seu estilo Natural:

De que maneira seu estilo natural se relaciona com sua vida?

Generalidade de seu estilo adaptável:

De que maneira seu estilo adaptável se relaciona com sua vida?

Ponto fortes:

Que pontos fortes você acha que estão mais ligados ao seu sucesso do que outros?



O que se deve ou não se deve fazer ao comunicar-se:

O que você aprendeu entendendo suas preferências em seu estilo de comunicação?

Clima ideal de trabalho:

Como o seu ambiente atual se encaixa no seu estilo comportamental?

Eficácia:

De que maneira você poderia se tornar mais eficaz?

Motivação:

Como você pode ficar mais motivado?

Melhoria:

Das coisas que você aprendeu o que você pode usar para melhorar seu desempenho?

Treinamento/aprendizagem:

O que você aprendeu que poderia ajudá-lo a instruir melhor os outros, ou aprender mais efetivamente?



Seu passo final para certificar-se de que você realmente se beneficie das informações neste relatório é entender como o seu estilo comportamental contribui, e talvez dificulta, seu sucesso em geral.

Apoiando seu Sucesso:

Em geral, como pode seu estilo comportamental apoiar seu sucesso? (cite exemplos específicos)

Limitando seu sucesso:

Em geral, como seu estilo comportamental único poderia entrar no caminho do seu sucesso? (cite exemplos específicos)
