



## Sample User

Estilo: Chanceler

**International PowerDISC with TEAMS & Values**

quinta-feira, 10 de janeiro de 2019

Seu relatório usa o Sistema de Personalidade DISC. O Sistema de Personalidade DISC é a linguagem universal do comportamento. A pesquisa demonstrou que as características comportamentais podem ser agrupadas em quatro grandes grupos. Pessoas com estilos semelhantes tendem a apresentar características comportamentais específicas comuns a esse estilo. Todas as pessoas compartilham esses quatro estilos em diferentes graus de intensidade. A sigla DISC representa os quatro estilos de personalidade representados pelas letras:

- D = Dominante, que dirige
- I = Influyente, inspirador
- S = constante, estável
- C = Correto, consciencioso

O conhecimento do sistema DISC lhe permite compreender a si mesmo, os familiares, os colegas de trabalho e os amigos de uma forma profunda. Compreender estilos de comportamento ajuda-o a se tornar um melhor comunicador, minimizar ou impedir conflitos, valorizar as diferenças nos outros e influenciar positivamente aqueles que o rodeiam.

No curso da vida diária, você pode observar os estilos de comportamento em ação, porque você interage com cada estilo, em graus diferentes, todos os dias. Pensando nos seus familiares, amigos e colegas de trabalho, você vai descobrir personalidades diferentes desfilarando diante de seus olhos.

- Você conhece alguém que seja assertivo, direto ao ponto, e gosta do resultado final?

Algumas pessoas são fortes e diretas, e têm força de vontade.

***Este é o estilo D***

- Você tem amigos que são grandes comunicadores e amigáveis para com todos que conhecem?

Algumas pessoas são otimistas, simpáticas e faladoras.

***Este é o estilo I***

- Você tem familiares que são bons ouvintes e trabalham em equipe?

Algumas pessoas são constantes, pacientes, leais e práticos.

***Este é o estilo S***

- Você já trabalhou com alguém que gosta de coletar fatos e detalhes e é completo em todas as atividades?

Algumas pessoas são precisas, sensíveis e analíticas.

***Este é o estilo C***

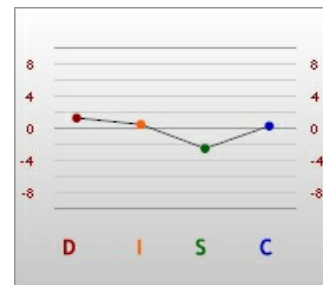
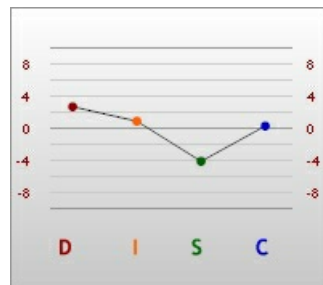
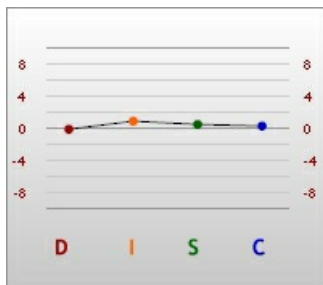


## O gráfico abaixo ajuda a colocar as quatro dimensões de comportamento em perspectiva.

	<b>D = Dominante</b>	<b>I = Influente</b>	<b>S = Constante</b>	<b>C = Consciente</b>
<b>Procura</b>	Controle	Reconhecimento	Aceitação	Precisão
<b>Pontos fortes</b>	Administração Liderança Determinação	Persuasivo Entusiasmo Entretenimento	Escuta Trabalho em equipe Finaliza acompanhamento	Planejamento Sistemas Orquestração
<b>Desafios</b>	Impaciente Insensível Ouvinte deficiente	Falta de detalhes Curto período de atenção Baixo acompanhamento	Supersensível Lento para começar Desgosto por mudanças	Perfeccionista Crítico Não responsivo
<b>Desgosto</b>	Ineficiência Indecisão	Rotinas Complexidade	Insensibilidade Impaciência	Desorganização Impropriedade
<b>Decisões</b>	Decisivo	Espontâneo	Conferindo	Metódico

Como a personalidade humana é composta de diferentes intensidades dos quatro estilos de comportamento, o gráfico DISC ajuda a tornar o estilo de personalidade mais visual. O gráfico DISC representa a intensidade de cada um dos quatro estilos. Todos os pontos acima da linha média são intensidades mais fortes, enquanto os pontos abaixo da linha média são intensidades menores das características do DISC. É possível analisar o gráfico DISC e conhecer instantaneamente as características de personalidade e de comportamento de uma pessoa.

## Abaixo estão os seus três gráficos DISCs, e uma breve explicação das diferenças entre os gráficos.



### DISC O gráfico 1 representa seu "eu público" (a máscara)

Este gráfico mostra o "você" que os outros veem. Ele reflete como você percebe as demandas do seu ambiente, e sua percepção de como você acredita que os outros esperam que você se comporte.

### DISC O gráfico 2 representa seu "eu privado" (o núcleo)

Este gráfico exibe sua resposta instintiva à pressão, e identifica como provavelmente você responde quando houver estresse ou tensão. Esta seria sua reação instintiva.

### DISC O gráfico 3 representa seu "eu percebido" (o espelho)

Este gráfico mostra a maneira como você percebe seu comportamento típico. Ele poderia ser referido como sua autopercepção. Embora às vezes você possa não ter consciência do comportamento que você usa com as outras pessoas, este gráfico mostra sua abordagem típica.

# Descrição

## compreender seu estilo

### O estilo do Sample é identificado pela palavra-chave "Chanceler".

Sample, com o estilo Chanceler, mistura diversão com negócios para fazer as coisas. Os Chanceleres são indivíduos determinados que gostam das pessoas, mas também podem cuidar dos detalhes. Como os Chanceleres gostam que se cuide das coisas da forma correta, eles podem terminar os projetos para assegurar exatidão e completude. Sample é extrovertido por natureza e gosta de pessoas, mas isso não indica necessariamente uma aliança. O Chanceler avalia as pessoas e tarefas com cuidado. Suas alianças mudarão, aparentemente de forma impulsiva, de uma pessoa ou tarefa para outra. Costumam negligenciar o planejamento cuidadoso e vão pular para os projetos sem uma análise aprofundada.

Os Chanceleres podem precisar ser mais sensíveis às necessidades dos outros. São espontâneos nos negócios e no prazer, mas não a esmo. Sample exige correção e está muito ciente dos prazos. O Chanceler vai iniciar a atividade em vez de esperar por alguém para fazer o trabalho. São movidos pelos resultados finais e querem resultados rápidos. Vão trabalhar com tenacidade para resolver problemas. Sample deseja ter precisão combinada com raciocínio rápido.

Os outros podem perceber os Chanceleres como opinativos. Sob pressão, podem expressar seus sentimentos sem levar em conta as opiniões dos outros. Também podem dominar os projetos e não permitir que os outros participem. Um Chanceler quer que os outros se comuniquem de forma clara e concisa. Ele está sempre pensando para frente e é criativo. Sample está sempre olhando para frente, em busca de aventuras novas e emocionantes.

Uma pessoa muito criativa, Sample está quase sempre disposto a buscar novas soluções para problemas, possui auto motivação e normalmente trabalha rápido para alcançar objetivos. Sample gosta de novos desafios e é normalmente capaz de tomar decisões facilmente, até mesmo sob pressão

Uma pessoa amigável e extrovertida, Sample adora interagir com outras pessoas. Achar o lado positivo de uma situação difícil vem facilmente para essa pessoa, e normalmente Sample gosta da emoção de tentar novas coisas. Possui o dom de influenciar seus colegas e é visto como um comunicador natural. As pessoas se sentem confortáveis em se aproximar de Sample, com quem costumam manter uma relação aberta.

As pessoas vêem Sample como uma pessoa versátil, na qual elas podem confiar para quebrar situações monótonas e de rotina. Algumas vezes preferindo fazer as coisas fora da equipe, essa pessoa tende a ser individualista. Sample pode até ser visto como ansioso, e tende a mudar rapidamente de uma coisa para outra.

Organizado e ordeiro, as pessoas normalmente vêem , Sample como prático. Precisa de informações adequadas para tomar decisões, e vai considerar os prós e contras. Sample pode ser sensível a críticas, e tende a internalizar emoções. Sample gosta de definir suas expectativas antes de começar novos projetos e seguirá um processo lógico para atingir resultados positivos.

**Líder e porta-voz natural**  
**Capaz de fazer com precisão várias atividades**  
**Influente e motivador**  
**Com alta energia, extrovertido e otimista**

#### *Características gerais*

**Consegue dirigir e ser pioneiro**  
**Poder e autoridade para assumir riscos e tomar decisões**  
**Liberdade das tarefas rotineiras e banais**  
**Apreço, louvor e reconhecimento**

#### *Motivado por*

**Ambiente competitivo com recompensas**  
**Tarefas e atividades desafiadoras e não rotineiras**  
**Ser capaz de dirigir os outros**  
**Liberdade de controles, supervisão e detalhes**

#### *Meu ambiente ideal*

# Comunicativo

## com o estilo Chanceler

### Lembre-se, um Chancellor pode querer:

- Autoridade, atividades variadas, prestígio, liberdade, tarefas que promovem o crescimento, oportunidade para o avanço, reconhecimento

### Maior medo:

- Ser passado para trás, perda de controle

### Ao se comunicar com Sample, um Chancellor, FAÇA O SEGUINTE:

- Falar sobre resultados, e não processos
- Falar sobre soluções, e não problemas
- Focar-se no negócio; lembrar-se de que ele quer resultados
- Sugerir maneiras para ele conseguir resultados, estar no comando e resolver problemas
- Deixá-lo entrar no "quadro grande" porque é visionário
- Concordar com fatos e ideias, e não com a pessoa quando está em acordo

### Ao se comunicar com Sample, um Chancellor, NÃO FAÇA O SEGUINTE:

- Divagar, falar todo o necessário
- Contentar-se com menos do que a excelência
- Concentrar-se nos problemas
- Ser pessimista
- Concentrar-se no processo e nos detalhes
- Desafiá-los diretamente

### Ao analisar informações Sample, um Chancellor pode:

- Ignorar os riscos potenciais
- Não pesar os prós e contras
- Não considerar as opiniões dos outros
- Oferecer sistemas e ideias inovadores e progressistas

### Características motivacionais

- **Metas de motivação:** Qualidade, com boa aparência por um trabalho bem feito
- **Avalia os outros através do seguinte:** Comunicação verbal das declarações
- **Influencia os outros por:** Eficiência, habilidades verbais
- **Valor para a equipe:** Habilidades de múltiplas tarefas, focado na qualidade, pode encaminhar as tarefas
- **Utiliza de forma exagerada:** Intolerância ao status quo, impulsividade
- **Reação à pressão:** Impulsivo, precipitado
- **Maiores medos:** Má qualidade, rejeição
- **Áreas para melhoria:** Ser mais sensível, ser mais flexível às necessidades dos outros, deixar os outros compartilharem ideias e crenças



O conhecimento vem,  
mas a sabedoria  
perdura.

- Alfred Lord Tennyson

# Comunicativo

## com o estilo Chanceler

Sample User

### Valor para o grupo:

- Líder enérgico e pensador
- Alta energia, estimula a atividade nos outros
- Pode realizar múltiplas tarefas facilmente
- Decisivo e imponente em uma crise

### Os Chanceleres possuem estas características positivas em grupos:

- Líderes instintivos
- Gerentes autocráticos que são ótimos nas crises
- Diretos e decisivos
- Inovadores na obtenção de resultados
- Mantêm foco nos objetivos
- Superam os obstáculos, veem um raio de esperança
- Fornecem direção e liderança; aceita riscos
- Levam o grupo em direção a seus objetivos
- Dispostos a falar; capazes de definir metas
- Grandes comunicadores
- Dão boas-vindas aos desafios sem medo
- Veem as coisas pelo que são
- Podem lidar com vários projetos
- Funcionam bem com cargas de trabalho pesadas

### Áreas de crescimento pessoal para os Chanceleres:

- Ser menos controladores e dominadores
- Desenvolver um maior apreço pelas opiniões e sentimentos dos outros
- Colocar mais energia nos detalhes e processos
- Mostrar seu apoio pelos outros membros da equipe; ser um ouvinte ativo
- Dedicar tempo para explicar os "porquês" de suas declarações e propostas
- Ter mais paciência; ajudar os outros a atingir seu potencial



Você pode ter ideias brilhantes, mas, se você não consegue explicá-las, suas ideias não o levarão a lugar nenhum.

- Lee Iacocca

# Dicas de comunicação

## Relacionar-se com os outros

Com seu **D**, **I** e **C** plotados acima da linha média, seu estilo é identificado pela palavra-chave "Chanceler".

Esta próxima seção utiliza adjetivos para descrever onde seus estilos "DISC" são aproximadamente plotados no gráfico. Essas palavras descritivas se correlacionam como uma aproximação dos valores do seu gráfico.

**D - Mede o quão decisivo, autoritário e direto você normalmente é. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "D" são:**

- **VIGOROSO** Cheio de força; poderoso; robusto
- **ASSUMIDOR DE RISCO** Disposto a se arriscar; perigoso nas ações
- **AVENTUREIRO** Tarefas emocionantes ou perigosas
- **DECISIVO** Resolve uma disputa ou responde perguntas
- **INVESTIGADOR** Inclinado a fazer muitas perguntas; curioso

**I -- Mede o quão falador, persuasivo e interativo você normalmente é. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "I" são:**

- **GENEROSO** Deseja dar ou compartilhar; altruísta; dadivoso
- **EQUILIBRADO** Balanceado; estável; tem facilidade e dignidade de costumes
- **ENCANTADOR** Atrativo; fascinante; deleitoso
- **CONFIÁVEL** Seguro de si; sente-se seguro; arrojado

**S - Mede seu desejo de segurança, paz e sua capacidade de ser um jogador da equipe. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "S" são:**

- **CRÍTICO** Tende a encontrar as falhas, caracterizado por uma análise cuidadosa
- **IMPETUOSO** Age de repente sem pensar muito; precipitado; impulsivo

**C - Mede seu desejo de estrutura, organização e detalhes. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "C" são:**

- **ANALÍTICO** Disseca o todo em partes para descobrir sua natureza
- **SENSÍVEL** Magoa-se facilmente; altamente responsivo em termos intelectuais e emocionais
- **MADURO** Totalmente desenvolvido, crescido, amadurecido



A única forma de mudar é mudar sua compreensão.

- Anthony De Mello

# Dicas de comunicação

## como você se comunica com os outros

### Como você se comunica com os outros

Retorne para a seção "Comunicação" deste relatório e revise as seções de comunicação "FAZER" e "NÃO FAZER" para seu estilo específico. Revisar suas preferências próprias de comunicação pode ser uma experiência que abre os olhos, ou simplesmente a confirmação de que você já sabe que é verdade. De qualquer forma, você tem as características de comunicação por escrito. Esta informação é poderosa quando compartilhada entre colegas, amigos e familiares. Os outros podem agora perceber que algumas abordagens não funcionam para o seu estilo, enquanto outras pessoas são bem recebidas por você. Igualmente importante é que agora você vê que A MANEIRA DE DIZER ALGO pode ser tão importante quanto o que é dito. Infelizmente, todos nós temos a tendência de nos comunicarmos da maneira que gostamos de ouvir alguma coisa, e não com o método que outra pessoa prefere.

**Seu estilo é predominantemente um estilo "D"**, o que significa que você prefere receber informações que lhe dizem os RESULTADOS. Mas, ao transferir essa mesma informação a um cliente ou colega de trabalho, pode ser necessário traduzir isso dando-lhe fatos precisos, ou apenas o resultado final, ou como fazem parte da solução e precisamos trabalhar como equipe.

Esta próxima seção do relatório trata de como seu estilo se comunica com os outros três estilos dominantes. Certos estilos têm a tendência natural de se comunicar bem, enquanto outros estilos parecem estar falando línguas diferentes, todos juntos. Uma vez que você já é especialista em falar seu idioma "nativo", vamos examinar a melhor forma de nos comunicarmos e nos relacionarmos com os outros três idiomas dominantes que as pessoas vão usar.

Esta seção seguinte é particularmente útil para um estilo "D" dominante, pois você pode ter a tendência de ser mais agressivo em sua comunicação do que os outros gostariam.

### A compatibilidade do seu estilo de comportamento

Dois estilos "D" vão se dar bem apenas se respeitarem uns aos outros e desejarem trabalhar como equipe para realizar um objetivo definido. Devem ser tomados cuidados para não se tornarem excessivamente competitivos ou excessivamente dominadores uns com os outros.

O "D" gosta do estilo "I", porque um "I" é um estimulador natural do "D". Às vezes, o "I" não será orientado à tarefa o suficiente para o "D" em uma situação de trabalho, a menos que o "D" vê o valor de como o "I" pode ser influente para conseguir resultados finais.

Um "D" e um "S" normalmente funcionam bem juntos, porque o "S" não ameaça o "D" e normalmente trabalham muito para alcançar o objetivo desejado. Às vezes, as relações pessoais podem ser tensas porque o "D" às vezes surge como muito orientado às tarefas e dirigidos.

O "D" e o "C" devem ser cuidadosos para não se tornar demasiado agressivos e muito detalhistas, respectivamente. No entanto, um "D" precisa da atenção aos detalhes do estilo "C", mas às vezes tem dificuldade de comunicar eficazmente essa necessidade.



A fala é o espelho da alma; como um homem fala, assim ele é.

- Publilius Syros



# Dicas de comunicação

## compatibilidade do seu estilo comportamental

### Como o "D" pode melhorar a interação com cada estilo

#### D com D

Se não houver respeito mútuo, você terá a tendência de ver um ao outro como impulsor, visionário, agressivo, competitivo e otimista. Contanto que concordem com a meta a ser cumprida, eles podem se concentrar na tarefa à disposição e ser extremamente eficientes. Se o respeito mútuo não existe, você tenderá a ver o outro D como argumentativo, ditatorial, arrogante, dominador, nervoso e apressado.

Dica de relacionamento: Cada um de vocês deve se esforçar para conseguir o respeito mútuo e a comunicação; definir a questão como uma meta a ser realizada vai ajudar imensamente. Você também deve trabalhar para entender os domínios e os limites da autoridade de cada um e respeitar esses limites.

#### D com I

Você tenderá a ver os Is como egocêntricos, superficiais, excessivamente otimistas, mostrando pensamento pequeno, muito autoconfiantes e desatentos. Você não gosta de ser "vendido" pelo I. Sua orientação à tarefa tenderá a conduzi-lo para se tornar chateado por generalizações evasivas dos Is altos.

Dica de relacionamento: Você deve tentar ser amigável, uma vez que o I gosta de relacionamentos pessoais. Seja cortês quando possível. Ouça suas ideias e reconheça suas realizações.

#### D com S

Você tenderá a ver o S como passivo, indiferente, apático, possessivo, complacente e não expansivo. Os Ds tendem a perceber os Ss como muito lentos. Tendem a ver sua abordagem como de confronto; a tendência é que isso seja avassalador para o S alto. Seu ritmo rápido de ação e pensamento pode causar uma resposta passiva/agressiva.

Dica de relacionamento: Evite "forçar"; reconheça a sinceridade do bom trabalho dos Ss altos. Seja amigável com eles: eles gostam de relacionamentos. Faça todos os esforços para ser mais calmo e relaxado quando possível; adaptar-se a um ritmo constante vai reduzir o atrito desnecessário na relação.

#### D com C

Sua tendência será ver o C como excessivamente dependente, evasivo, defensivo, muito focada em detalhes e muito cauteloso e preocupante. Os Ds muitas vezes sentem que os Cs altos analisam em excesso e se aprofundam em detalhes.

Dica de relacionamento: Diminua o ritmo; forneça informações de forma clara e detalhada, oferecendo o máximo de fatos que você puder. Nas discussões, esperamos que o C expresse as dúvidas, as preocupações e as perguntas sobre os detalhes. Elimine as possíveis ameaças. Sempre que possível, dê tempo para o C considerar os problemas e detalhes antes de lhes pedir para tomar qualquer decisão.



A comunicação funciona para aqueles que trabalham com ela.

- John Powell

### Planilha de dicas de comunicação

A mudanças nos gráficos indicam seus métodos de enfrentamento. A personalidade humana é profundamente influenciada por mudanças em nosso ambiente. Normalmente, as pessoas mudam significativamente do gráfico um para o gráfico dois, como resultado dos fatores de tensão ou de mudanças no ambiente. Reconhecer as diferenças ou as mudanças entre esses dois gráficos nos ajuda a entender nosso mecanismo instintivo de enfrentamento, e indica a melhor forma de nos adaptarmos no futuro.

Instruções: Cada um de seus gráficos ilumina aspectos diferentes de sua personalidade. Um olhar mais atento nas mudanças revela ideias valiosas. Consulte os dois gráficos (se necessário, dados de referência em todo o seu perfil). Compare os pontos D, I, S, e C nos gráficos um e dois. Finalmente, leia a análise de suas respostas, e considere como seu ambiente afeta suas decisões, motivações, ações e mensagens verbais.

#### Mudanças D:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "D" é maior ou menor do que o "D" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja ter mais controle em situações estressantes. Se o D sobe consideravelmente, você pode se tornar muito controlador quando fica estressado. Um valor mais baixo indica alguém que deseja ter menos controle em situações estressantes. Se o D desce consideravelmente, você pode querer alguém que o conduza, e você vai seguir.

#### Mudanças I:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "I" é maior ou menor do que o "I" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja ter mais influência social em situações estressantes. Se o I sobe consideravelmente, você pode tentar usar suas habilidades de comunicação para facilitar as coisas. Um valor mais baixo indica alguém que deseja ter menos influência social em situações estressantes. Se o I desce consideravelmente, você depende menos de meios verbais para chegar a uma resolução.

#### Mudanças S:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "S" é maior ou menor do que o "S" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja ter um ambiente mais seguro em situações estressantes. Se o S sobe consideravelmente, você terá a tendência de evitar qualquer conflito e esperar até que haja um ambiente mais favorável antes de fazer alterações. Um valor mais baixo indica alguém que deseja ter um ambiente menos seguro em situações estressantes. Se o S desce consideravelmente, você se torna mais impulsivo em sua tomada de decisão.

#### C Mudanças:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "C" é maior ou menor do que o "C" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja obter mais informações antes de tomar uma decisão em situações estressantes. Se o C subir consideravelmente, é provável que você não queira tomar uma decisão até que tenha muito mais informações. Um valor mais baixo indica alguém que deseja menos informação antes de tomar decisões em situações estressantes. Se o C descer consideravelmente, você pode tomar decisões baseadas mais em pressentimentos.

***Qual dos seus pontos faz o movimento mais drástico para cima ou para baixo? O que isso lhe diz sobre como você reage à pressão?***

***Como seu método de enfrentamento poderia ajudá-lo ou atrapalhá-lo na hora de tomar decisões? Como você pode usar esta informação para ajudá-lo a ver possíveis pontos cegos em sua reação à pressão?***

# Apresentação do seu Relatório de Estilo TEAMS

Seu estilo TEAMS é uma medida do seu pensamento e das preferências de tarefas. O Perfil TEAMS analisa a forma como as pessoas pensam e funcionam melhor em um ambiente de grupo ou equipe. O Perfil TEAMS divide as funções essenciais de um grupo em cinco papéis essenciais pré-formadas pelo grupo para realizar tarefas e objetivos. Os títulos das funções são:

- **T = Teórico**
- **E = Executor**
- **A = Analisador**
- **M = Gerente**
- **S = Estrategista**

O perfil TEAMS não mede a habilidade, mas sim preferências para as funções e atividades essenciais realizadas. Quando as pessoas são colocadas em sua área de preferência, a produtividade e a satisfação no trabalho aumentam e o estresse é reduzido. O slogan "Juntos todos realizam mais" não é apenas atraente; é a premissa para o desenvolvimento da equipe. Uma equipe forte é formada por papéis complementares, e não papéis conflitantes. Utilizar todas as cinco funções é algo que demonstrou funcionar melhor para fazer o trabalho.

## Visão geral do estilo TEAMS

### ***Teórico***

- Criador
- Visionário
- Provedor de ideia

### ***Executor***

- Procedimental
- Implementador
- Estabelecedor de padrões

### ***Analisador***

- Prático
- Organizador
- Refinador de métodos

### ***Gerente***

- Equilibrista
- Diplomata
- Facilitador

### ***Estrategista***

- Estabelecedor de metas
- Construtor de planos
- Solucionador de problemas

## Características de cada estilo EQUIPES

### ***Teórico***

- Solucionadores de problemas criativos
- Sua capacidade de pensar diferente para criar metas, processos e prazos
- O membro da equipe que gera ideias, modelos e hipóteses

### ***Executor***

- Fazer as coisas de acordo com o plano e fazer bem
- Valorizado por ser orientado para a ação, organizado e confiável
- O membro da equipe que implementa as ideias, os programas e as soluções desenvolvidos pela equipe

### ***Analizador***

- Precisão, controle de qualidade, analítica
- Eles estabeleceram altos padrões e pesam o risco em relação à recompensa potencial
- O membro da equipe que está sempre pensando em qualidade e refinamento do processo ou do programa

### ***Gerente***

- Abordagem diplomática e equilibrada para a solução de problemas
- A capacidade de ver um projeto do ponto de vista de todos os membros diferentes da equipe
- O membro da equipe que facilita e equilibra as necessidades das pessoas

### ***Estrategista***

- Simplificar conceitos, comercializar ideias, fornecer soluções
- Encontrar maneiras de impulsionar ideias e superar os obstáculos
- O membro da equipe que identifica e simplifica as ideias para formar uma estratégia e comercializar conceitos

## Limitações potenciais de cada estilo TEAMS

### ***Teórico***

- Quanto maior for o estilo Teórico, maior será a chance de gerar novas ideias em vez de se focar na conclusão das tarefas.

### ***Executor***

- Quanto maior for o estilo executor, maior será a necessidade de haver processos e objetivos bem definidos, a fim de ser eficaz.

### ***Analisador***

- Quanto mais alto for o estilo do analisador, maior será a chance de ele se afundar nos detalhes do projeto e perder de vista o objetivo.

### ***Gerente***

- Quanto maior for o estilo Gerente, maior será a chance de não equilibrar as necessidades e perder de vista as prioridades necessárias para atingir as metas.

### ***Estrategista***

- Quanto maior for o estilo Estrategista, maior será a chance de colocar muita expectativa nos outros ou exagerar os benefícios/soluções.

# Estilo EQUIPES (TEAMS)

## Trabalhar dentro de uma equipe

### Preferências da função da equipe do Sample

#### Estilo Predominante: Analisador

Os Analisadores são os membros da equipe que extraem os elementos-chave de uma ideia e desenvolvem o processo por meio do qual a ideia pode ser implementada. Um dos valores principais que os Analisadores trazem para a equipe é sua capacidade instintiva de detectar falhas processuais, defeitos lógicos e outros problemas potenciais. Sua força fundamental no ambiente da equipe é a capacidade de analisar os planos e programas que a equipe desenvolveu com um olho nos acréscimos, exclusões ou alterações que serão necessárias para assegurar a implementação bem-sucedida. São exclusivos na medida em que têm uma forte combinação das habilidades pessoais e da orientação aos detalhes, permitindo-lhes articular bem seus conceitos em muitas áreas diferentes. Tendem a usar suas habilidades de comunicação para se certificar de que as atividades de cada área de um projeto serão feitas na ordem e na forma corretas, concentrando-se mais nas tarefas do que nas pessoas que fazem as tarefas. Os Analisadores podem enviar as ideias de volta para os Teóricos, Estrategistas ou Gerentes várias vezes, refiná-las e desenvolver um plano de implementação, que acabará funcionando.

O Analisador é valorizado pela exatidão, precisão e confiabilidade. Seu lema é: "Faça as coisas certo na primeira vez". Os Analisadores definem os padrões pessoais de excelência que muitas vezes excedem os padrões dos outros. São pensadores que conseguem resolver problemas lógicos e metodicamente com grande criatividade. Os Analisadores são extremamente minuciosos em todas as suas atividades. Sua capacidade de pensar criticamente lhes permite definir uma situação sistemática e metodicamente - primeiro coleta, depois crítica e por fim testa suas conclusões.

Os Analisadores constantemente desafiam as ideias, procedimentos e conceitos que estão atualmente em estudo. Buscam formas melhores de realizar tarefas e métodos mais eficientes de executá-las. Tendem a ser organizados e bem cuidados, e trazem a ordem para o caos dos projetos de alta pressão. A equipe vai valorizar a ética de trabalho e a capacidade de apresentar bons resultados sob a pressão de um prazo apertado.

O Analisador pode ter a tendência de se "afundar" nos detalhes do projeto. Quando isso acontece, ele pode até perder de vista o objetivo geral. Eles vivem e adoram o mundo das ideias e, às vezes, desafiam e debatem simplesmente pelo prazer da discussão. Outra limitação potencial do Analisador é sua tendência de escolher uma abordagem de baixo risco, em vez de uma abordagem que pode ter um elemento de maior risco, com maior potencial de retorno.



Equipes bem construídas produzem resultados e têm um fluxo de energia e de ideias que são fáceis de ver.

Para uma equipe ter vida, e para as tarefas serem realizadas, é essencial ter um posicionamento correto dos membros da equipe.

# Estilo EQUIPES (TEAMS)

## Contínuo

### Estilo Secundário: Gerente

O Gerente é o membro da equipe que facilita a interação entre outros membros da equipe e que supervisiona a implementação de vários aspectos do plano. Tendem a ser sensíveis e ter altos padrões. As decisões são tomadas após a coleta dos fatos e dos dados de apoio. Os Gerentes aproveitam o monitoramento dos processos, a interação com os membros da equipe, a supervisão de produção e, de outra forma, a garantia de que o projeto esteja se caminhando para um final bem-sucedido, dentro do prazo. Os Gerentes querem ser aceitos como membros da equipe e gostariam de saber exatamente o que se espera antes de iniciarem novos projetos. À medida que as ideias e tarefas avançam e retrocedem entre os vários membros da equipe, é o Gerente que vai garantir que ninguém "deixa a peteca cair". Os Gerentes têm altos níveis de interação com todos os membros da equipe. Preocupam-se com as pessoas ao redor e farão o que estiver ao alcance para tornar o ambiente agradável para os outros. Não gostam de confrontos, mas vão superá-lo. São conscientes e persuadem os outros através de uma combinação de lógica e emoção. Os Gerentes contam com a capacidade de agir como líder dominante, se os parâmetros de autoridade deles os obrigarem a agir assim.

O Gerente tem a capacidade de esclarecer onde e quando as ideias e conceitos em desenvolvimento precisam ser transferidos de um membro da equipe para outro. O conjunto de habilidades lhes permite mover para o papel de Teórico, Analisador ou Estrategista quando necessário, e eles podem funcionar nesse papel durante um tempo. A verdadeira força deles é a capacidade de verem as coisas sob a perspectiva de um dos membros da equipe e ajudar o outro membro da equipe a entender o conceito de sua própria perspectiva, atuando como uma espécie de "tradutor conceitual" para a equipe.

Os Gerentes são sempre considerados quando um líder se faz necessário para fazer um projeto avançar. Conseguem se comunicar bem com um grande número de pessoas e também têm a capacidade de delegar. Sua atenção aos detalhes e à unidade interna faz com que os outros os respeitem e valorizem as opiniões dadas nas situações. Sua grande habilidade para se relacionar com outras pessoas age como um elo de coesão dentro da equipe, desenvolvendo uma força e uma resistência que aumenta a profundidade.

O Gerente pode parecer distante às vezes, especialmente quando está focado em resolver um problema. Embora por vezes pareça um pouco agressivo, sua imparcialidade e as habilidades das pessoas logo fazem com que os outros se lembrem de que eles realmente querem o melhor para todos os envolvidos.



Equipes bem construídas produzem resultados e têm um fluxo de energia e de ideias que são fáceis de ver.

Para uma equipe ter vida, e para as tarefas serem realizadas, é essencial ter um posicionamento correto dos membros da equipe.

# Apresentação do seu Relatório de Estilo dos Valores

Seu Estilo de Valores é uma medida de seus ideais e motivações ocultas. O Perfil de Valores analisa os motivadores subjacentes e ocultos que afetam o comportamento. Ao passo que o Estilo de Personalidade (DISC) é observável e os problemas de personalidade podem ser resolvidos com um pouco de esforço, os Estilos de Valores não são tão observáveis ou facilmente resolvidos. Os valores estão ocultos e profundamente enraizados em nosso subconsciente. O Perfil de Valores avalia a necessidade de uma pessoa de realizar quatro valores essenciais na vida. Todas as pessoas compartilham os quatro Estilos de Valor a seguir em diferentes graus de intensidade.

- **L = Lealdade**
- **E = Igualdade**
- **P = Liberdade pessoal**
- **J = Justiça**

O Conhecimento dos Estilos de Valores pode ajudar as pessoas a se tornar mais tolerantes com as diferenças individuais para reduzir os conflitos e aumentar a compreensão. No local de trabalho, os problemas de retenção a longo prazo podem ser influenciados quando as exigências específicas de valores de trabalho se correlacionam com os valores pessoais de um candidato. Os gerentes de contratação perceberam que o conhecimento dos estilos de valor de um prospecto seja crítico nas decisões de contratação.

## Visão geral do estilo de valores

### *Lealdade*

- Tradições
- Relacionamentos
- Servir ao próximo
- Viver de forma responsável

### *Igualdade*

- Respeito
- Tolerância
- Individualidade
- Faz justiça para todos

### *Liberdade pessoal*

- Oportunidade
- Autorrealização
- Normas de desafio
- Criatividade pessoal

### *Justiça*

- Honestidade
- Senso de direito
- Objetivos Comuns
- Situações em que todos ganham





## Este gráfico abaixo ajuda a colocar os quatro estilos de valores em perspectiva.

	<b>Lealdade</b>	<b>Igualdade</b>	<b>Liberdade pessoal</b>	<b>Justiça</b>
<b>Foco</b>	Tradições	Autoexpressão	Autorrealização	Honestidade interior
<b>Panorama</b>	Reconhece a autoridade	Favorável com os amigos	Objetivos e aspirações pessoais	Bom Comum
<b>Meta</b>	Viver de forma responsável	Autoafirmação e felicidade	Autossatisfação	Aceitação em grupo
<b>Faz medo</b>	Deslealdade para com as crenças/pessoas	Conflito/desigualdade interno	Perda do bem-estar pessoal	Falta de harmonia pessoal
<b>Estilo de trabalho</b>	Envolvimento significativo	Socialmente aceitável	Individualidade autoexpressa	Envolvimento pessoal

## Limitações potenciais de cada estilo

### **Lealdade**

- Quanto maior for o valor de lealdade, maior será a chance de ficar preso em um certo padrão de pensamento.

### **Igualdade**

- Quanto maior for o valor de igualdade, maior será a chance de perder o controle das responsabilidades diárias.

### **Liberdade pessoal**

- Quanto maior for o valor de liberdade pessoal, maior será a chance de se desenvolverem situações em que se pode ganhar ou perder.

### **Justiça**

- Quanto maior for o valor da justiça, maior será a chance de superestimar as energias e os recursos pessoais.



Um iceberg é uma boa analogia para descrever os estilos de valores e como influenciam o estilo de personalidade. A personalidade e o comportamento são as áreas do iceberg que podemos observar, enquanto os valores estão escondidos sob a superfície, informando nossas decisões e dirigindo nossas ações.

# Estilo de Valores

## Características Motivacionais Internas

### Motivadores ocultos de Sample

#### Estilo Predominante: Justiça

As características das pessoas com um alto estilo de valores de Justiça são as seguintes:

- Obter satisfação através de relações significativas e buscar soluções justas e exequíveis.
  - Melhorar as condições do ambiente para o bem comum, mesmo às suas próprias custas, desde que todos sejam beneficiados.
  - Evitar situações que sejam injustas ou entrem em conflito com um senso de honestidade interior.
  - Melhorar a qualidade de vida atual, embora o número de benefícios pessoais possa cair.
- **Foco:** honestidade interior
  - **Panorama:** busca aceitação pessoal com os outros para o bem comum
  - **Meta:** aceitação no grupo
  - **Medo:** falta de harmonia pessoal e injustiça
  - **Estilo de trabalho:** envolvimento pessoal

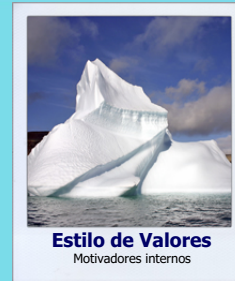
Quanto mais energia se gasta com a Justiça, maior será a chance de aumentar de forma exagerada as energias e os recursos pessoais.

É provável que uma pessoa com um estilo de valores de Justiça vá dizer:

- "Não importa se as coisas são iguais, desde que exista uma situação em que todos saiam ganhando."
- "Para mim, 'como viver' e 'como jogar' são muitas vezes mais importantes do que ganhar."
- "É fundamental para mim ter um impacto positivo no mundo ao meu redor."
- "Levo minhas responsabilidades muito a sério."
- "Estou motivado a agir principalmente de acordo com minha consciência."
- "Gosto de servir os outros e me ateno a um forte sistema de crenças que gira em torno de todos saírem ganhando de alguma forma."

É provável que uma pessoa com um estilo de valores de Justiça tenha a meta pessoal de aceitação com os outros. Ela pode ficar muito exigente em relação a si mesma e ao que realmente pode esperar realizar dentro dos limites da energia humana e dos recursos disponíveis. Com um alto estilo de valores de Justiça, pode-se ficar mais eficaz ao desenvolver a AUTOTOLERÂNCIA e a MAIOR SELETIVIDADE DOS PROJETOS. Ela pode fazer isso fazendo-se estas perguntas:

- "O que posso sugerir que vai beneficiar e incentivar todos a fazerem sua parte?"
- "Como podemos alcançar essa meta sem comprometer nosso envolvimento mútuo?"



Um iceberg é uma boa analogia para descrever os estilos de valores e como influenciam o estilo de personalidade. A personalidade e o comportamento são as áreas do iceberg que podemos observar, enquanto os valores estão escondidos sob a superfície, informando nossas decisões e dirigindo nossas ações.

# Estilo de Valores

## Contínuo

### Estilo Secundário: Igualdade

As características das pessoas com um alto estilo de valores de Igualdade são as seguintes:

- Focar-se no respeito à individualidade dos outros, assim como a si próprio.
  - Respeitar as crenças individuais.
  - Buscar realização pessoal e criando oportunidades para a comunicação significativa com os outros.
  - Evitar conflitos internos.
  - Expandir as regras e expectativas dentro de limites seguros em busca da satisfação pessoal.
- **Foco:** autoexpressão
  - **Panorama:** busca relações amigáveis ??com a liberdade de respeitar sua própria individualidade
  - **Meta:** autoafirmação e felicidade
  - **Medo:** conflito interno; desigualdade
  - **Estilo de trabalho:** individualidade socialmente aceitável

Quanto mais energia é gasta para a Igualdade, maior será a chance de perder o controle das responsabilidades diárias.

É provável que uma pessoa com um estilo de valores de Igualdade vá dizer:

- "Estou preparado para superar os obstáculos para obter satisfação e realização pessoais."
- "É muito importante para mim respeitar os sentimentos e os pontos de vista dos outros."
- "Não gosto de regras e normas que entram em conflito com meus sentimentos pessoais ou que parecem ser injustos."
- "Procuro modelos positivos."
- "Estou aberto a novos desafios e métodos, desde que eles não me restrinjam."
- "Procuro um equilíbrio entre conformidade e liberdade."

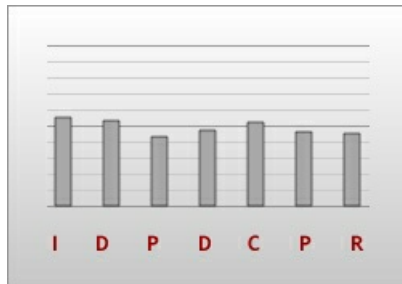
É provável que uma pessoa com o estilo de valores de Igualdade tenha uma meta pessoal de obter mais felicidade ao ter permissão de expressar suas opiniões e fazer valer o direito de realizar as ambições da vida. Às vezes, ela pode perder de vista as responsabilidades do dia a dia que devem ser cumpridas. Outras pessoas podem percebê-la como não-comprometida ou como alguém que aceita sob estresse. Com um estilo alto do valor de Igualdade, pode-se tornar mais eficaz através ao desenvolver OBJETIVIDADE e o ESTABELECIMENTO DE METAS REALISTAS. Ela pode fazer isso fazendo-se estas perguntas:

- "Que ideias posso sugerir?" "O que os outros vão pensar?"
- "De que forma posso me envolver que vai tornar as coisas ainda melhores para todos?"



Um iceberg é uma boa analogia para descrever os estilos de valores e como influenciam o estilo e personalidade. A personalidade e o comportamento são as áreas do iceberg que podemos observar, enquanto os valores estão escondidos sob a superfície, informando nossas decisões e dirigindo nossas ações.

## seus pontos fortes na liderança

**INFLUENCIANDO** - Acima da média

Sempre pensam em você quando um líder se faz necessário. Você tem pontos fortes e sabe que você possui uma visão maravilhosa dos sistemas e pessoas. Os outros estão dispostos a segui-lo por causa de seu carisma e entusiasmo. Embora por vezes pareça um pouco assertivo, seu otimismo e calor logo fazem com que as outras pessoas se lembrem como você é importante para a equipe.

**DIRIGINDO** - Acima da média

O trabalho de qualidade e o cumprimento dos prazos apertados são apenas dois dos seus pontos fortes que as outras pessoas veem. Às vezes, você pode parecer um pouco orientado a tarefas, mas sua atenção aos detalhes e à sua unidade interna permitem que as outras pessoas o respeitem e vejam o grande valor que você agrega à equipe. Tire um tempo para que as outras pessoas o conheçam. Elas gostam de você como pessoa, e também pelo que você faz para elas.

**PROCESSANDO** - Bom

Você pode ter uma idéia ou um projeto e acompanhar do início ao fim. Embora você prefira mudar de papel e de responsabilidade, você vai se ficar em uma rotina que é necessária para satisfazer uma necessidade.

**DETALHANDO** - Bom

As outras pessoas gostam quando você tira um tempo para garantir que as pequenas coisas sejam feitas. Você pode ter a tendência de começar em um ritmo rápido, mas não consegue completar a tarefa. Lembre-se da necessidade da papelada e dos detalhes, para que você possa agregar valor às suas outras características mais fortes.

**CRIANDO** - Acima da média

Você gosta de usar sua criatividade para aperfeiçoar conceitos básicos que os outros membros da equipe desenvolvem. Você pode supervisionar e ajudar a manter a responsabilidade em áreas que outras pessoas possam transigir.

**PERSISTINDO** - Bom

Você é um trabalhador forte e firme, que quer fazer um trabalho de qualidade. Às vezes, você pode começar a olhar para outras alternativas para a conclusão de um projeto quando as coisas começam a ficar complicadas. Lembre-se de não desistir, nem de perder o foco sobre o que você começou.

**RELACIONANDO-SE** - Bom

Você tende a ser orientado a tarefa, mas sabe que as pessoas e os relacionamentos não podem ser ignorados. Você pode ser pego fazendo as coisas, mas você compensa essa atitude dedicando tempo para nutrir relacionamentos próximos.

O desenvolvimento de habilidades de comunicação excelentes é absolutamente essencial para uma liderança eficaz. O líder deve conseguir compartilhar conhecimentos e ideias para transmitir um sentimento de urgência e entusiasmo para os outros. Se um líder não pode passar uma mensagem de forma clara e motivar os outros a agir com base nela, então ter uma mensagem nem chega a importar.

- Gilbert Amelio

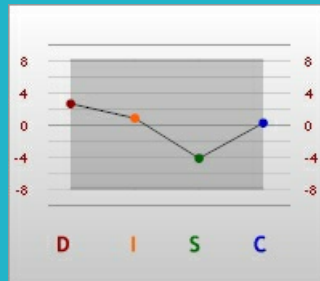
### Gráficos de estilo de personalidade

#### Percepção pública



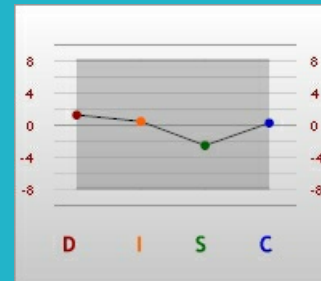
D=-0.19, I=0.72, S=0.31, C=0.26

#### Percepção de estresse



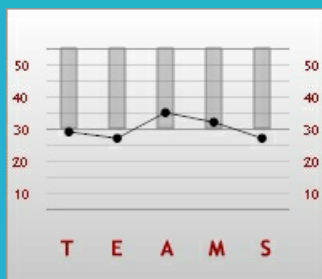
D=2.55, I=0.76, S=-4.25, C=0.3

#### Espelho



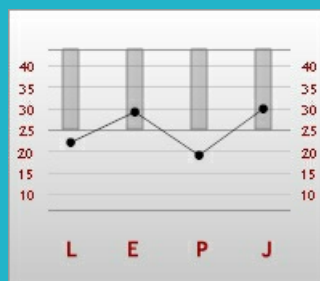
D=1.14, I=0.36, S=-2.69, C=0.25

#### Gráfico de foco na equipe



T=29, E=27, A=35, M=32, S=27

#### Gráfico dos valores de trabalho



L=22, E=29, P=19, J=30

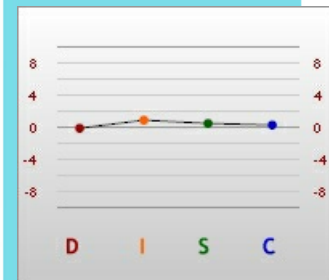
Cada um dos três gráficos revela um panorama diferente de comportamento, dependendo das condições do ambiente. Em um determinado ambiente, o Gráfico 1 revela o "eu público"; o Gráfico 2 exibe o "eu privado"; e o Gráfico 3 retrata o "eu percebido".

**Esses três gráficos ou panoramas são definidos de forma detalhada abaixo.**

## Gráfico 1 - Máscara, eu público

### *Comportamento esperado por outros*

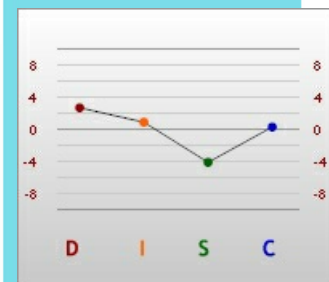
Todos agem de acordo com a forma que pensam que as outras pessoas esperam que eles ajam. Esse comportamento é o eu público, a pessoa projetada para os outros. Por vezes, não há diferença entre a pessoa real e seu eu público. No entanto, o eu público pode ser muito diferente da pessoa "real"; é uma máscara. O Gráfico 1 é gerado pela "maioria" das escolhas no sistema de personalidade, e tem o maior potencial para mudança.



## Gráfico 2 - Núcleo, eu privado

### *Resposta instintiva à pressão*

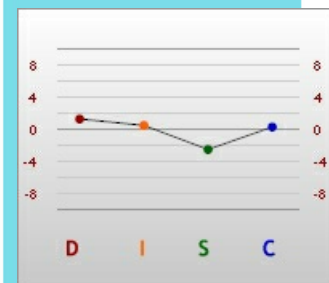
Todo mundo já aprendeu respostas do passado: conseqüentemente, são comportamentos que a pessoa aceita sobre si mesma. Sob pressão ou tensão, esses comportamentos aprendidos tornam-se proeminentes. Este é o gráfico que tem menor probabilidade de mudar, porque essas são reações naturais e arraigadas. O comportamento de uma pessoa sob pressão pode ser drasticamente diferente do que o comportamento dela nos gráficos 1 e 3. O gráfico 2 é gerado pelas escolhas "menos importantes" sobre O Sistema de Personalidade e tem o menor potencial de mudança.



## Gráfico 3 - Espelho, eu percebido

### *Imagem própria, identidade própria*

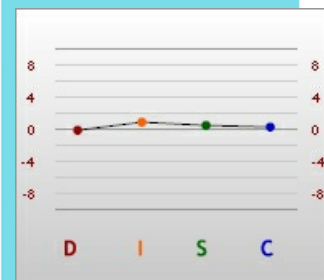
Todo mundo visualiza seu "eu" de uma forma particular. O Gráfico 3 exibe a imagem mental que tem de si mesmo, a imagem própria ou a identidade própria. O Gráfico 3 combina as respostas aprendidas no passado com o comportamento esperado atual do ambiente. A mudança de percepção pode ocorrer, mas geralmente é gradual e se baseia em novas exigências do ambiente. O Gráfico 3 é gerado pela diferença entre o Gráfico 1 e o Gráfico 2.



## Contínuo

### Gráficos diferentes indicam mudança ou transição

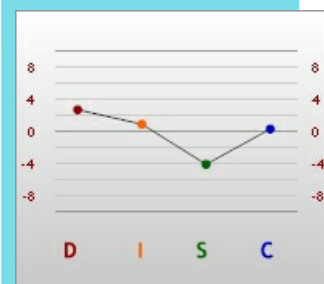
- Se o Gráfico 1 for diferente do Gráfico 2, as demandas do ambiente estão forçando um comportamento que não é congruente com o núcleo, ou o comportamento instintivo. Em tal situação, é bem provável que uma pessoa que está tentando modificar seu comportamento para atender às demandas do ambiente sinta menos estresse.
- Se o Gráfico 1 for diferente do Gráfico 2, mas semelhante ao Gráfico 3, a pessoa conseguiu alterar de forma bem-sucedida seu comportamento para atender às demandas do ambiente, sem alterar seu núcleo. Provavelmente, esta pessoa se sente bastante confortável com o comportamento mostrado no Gráfico 3 ("eu" percebido), e provavelmente não está tendo estresse.
- Se o Gráfico 1 for diferente do Gráfico 3, uma pessoa pode estar em um período de crescimento (e algum desconforto), enquanto tenta mudar o comportamento para atender às demandas de um novo ambiente. O comportamento de uma pessoa pode oscilar durante este período de ajuste.



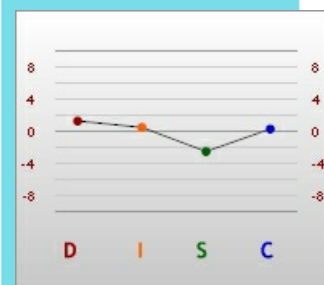
### Gráficos semelhantes indicam poucas exigências de mudança

***A pessoa que percebe que as exigências atuais do ambiente (Gráfico 1) sejam semelhantes ao seu passado (Gráfico 2) terá pouca necessidade de mudar sua autopercepção (Gráfico 3). Isso pode se dever a qualquer um dos seguintes fatores:***

- O comportamento exigido pelo ambiente atual é semelhante às exigências no passado.
- Essa pessoa controla o que os outros exigem dela.
- O comportamento exigido pelo ambiente atual é diferente das exigências no passado. No entanto, em vez de alterar o comportamento, essa pessoa optou por aumentar o estilo. Para conseguir o aumento, essa pessoa se cercou de pessoas de estilos de cortesia, criando uma equipe com forças combinadas.



**Seu estilo com a palavra-chave Chanceler(DIC) e o conteúdo deste relatório derivam-se de Gráfico 3.**



# Plano de ação

## Imaginar melhores habilidades interpessoais

### Plano de ação de Sample

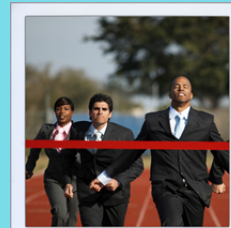
Esta planilha é uma ferramenta que permite a comunicação eficaz entre você e as outras pessoas com quem você interage regularmente. O objetivo é ajudá-lo a maximizar seus pontos fortes e minimizar os efeitos de possíveis limitações. Trata de características gerais e relacionadas com o trabalho que são comuns ao seu estilo como um todo, e não é derivado diretamente de seus gráficos.

Esta seção lhe dá a oportunidade de se sentar com um colega, com o empregador, amigo, esposo, etc, e avaliar seu estilo de personalidade, recebendo feedback de alguém que o conhece bem. Embora seja benéfico fazer isso, não é necessário ter nenhuma outra pessoa presente ao completar esta seção. Se você optar por receber o feedback de outra, poderá imprimir o relatório e fazer isso dessa forma.

### Instruções:

**Etapa 1:** Os itens listados abaixo são áreas para refletir entre você e seus contatos mais próximos. Depois de imprimir esse relatório, dê esta página para outra pessoa que o conhece bem (associado, membro da equipe, professor, familiar, amigo) e peça-lhes para ler cada item. Eles devem considerar se percebem ou não o item para descrever as suas características. Em seguida, marque Sim ou Não ao lado de cada item. O diálogo aberto é incentivado, e quaisquer pontos cegos (áreas de sua personalidade para as quais você é cego) devem ser discutidos. Como a comunicação é uma via de mão dupla, recomenda-se que duas pessoas preencham as planilhas uns dos outros.

Busca soluções práticas	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Orientado a objetivo	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Baixa tolerância ao erro	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Não analisa os detalhes	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Organiza bem	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Tomador de decisões impetuoso	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Move-se rapidamente para a ação	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Tende a ser abrupto/excessivamente direto	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Delega muito bem os trabalhos	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Estimula a atividade nos outros	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Consumido pela tarefa/trabalho	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Prospera na contrariedade	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Pontual e atento ao horário	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Supervisiona pessoas e sentimentos	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Altos padrões, perfeccionistas	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Hesita em iniciar projetos	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Sistemático e organizado	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Tempo de planejamento excessivo	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Tem energia e entusiasmo	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	As prioridades muitas vezes saem de ordem	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



**Plano de ação**

Imaginar melhores habilidades interpessoais

Um homem é apenas um produto de seus pensamentos. Ele se transforma naquilo que pensa.

- Mahatma Gandhi

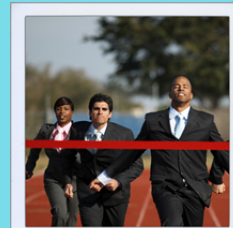


# Plano de ação

## Contínuo

**Etapa 2:** Agora, selecione os três itens que mais se beneficiariam com a atenção focada. Discuta e determine os resultados específicos e um cronograma razoável para a conclusão da tarefa. Escreva os detalhes nos espaços fornecidos, junto com notas úteis para obter resultados específicos. Defina uma data de 60 a 90 dias a partir de agora para ter uma discussão com seu contato para analisar o progresso realizado. A pessoa que trabalha com você nessa questão é importante para seu crescimento e deve ajudá-lo a se responsabilizar pelo seu plano.

1. O primeiro item no qual vou me concentrar:
  - Data de revisão:
  
  - Ações específicas que vou assumir nesse item nos próximos 60 a 90 dias:
  
  - Especificações para tratar
  
2. O segundo item no qual vou me concentrar:
  - Data de revisão:
  
  - Ações específicas que vou assumir nesse item nos próximos 60 a 90 dias:
  
  - Especificações para tratar
  
3. O terceiro item no qual vou me concentrar:
  - Data de revisão:
  
  - Ações específicas que vou assumir nesse item nos próximos 60 a 90 dias:
  
  - Especificações para tratar



### Plano de ação

Imaginar melhores habilidades interpessoais

Continuamos a moldar  
nossa personalidade  
durante a vida. Se nos  
conhecemos  
perfeitamente,  
devemos morrer.

- Albert Camus