

Relatório de Coaching



Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC

Data desta impressão:
06 Março 2014



Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

Índice

Objetivo	Página 3
Perfil Específico	Página 4
Comunicação com os Outros	Página 5
Relações Sociais com as Pessoas	Página 7
Interação em Equipes	Página 9
Resposta a Estrutura e Mudança	Página 11
Tomada de Decisões	Página 13
Criação de Seu Ambiente de Trabalho Ideal	Página 14
Equilíbrio Trabalho/Vida	Página 16
Problemas Potenciais	Página 17
Áreas a Explorar	Página 19

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Objetivo

O objetivo do Relatório Birkman Coaching é proporcionar a você e a seu coach uma avaliação abrangente de seu desenvolvimento e gerenciamento pessoal. Ele se concentra no comportamento dentro do âmbito do funcionamento humano normal e não se ocupa de questões clínicas. As informações contidas aqui foram baseadas em suas respostas às perguntas contidas no questionário Birkman e geradas a partir do Método Birkman[®]

Este relatório não deve ser utilizado como único meio de avaliação de suas habilidades e áreas de desenvolvimento e nem deve ser utilizado como ferramenta para seleção de cargos ou pré-emprego.

O Relatório de Coaching foi desenvolvido para:

1. Proporcionar um meio de aumentar a autoconsciência pessoal e profissional.
2. Proporcionar informações que complementem outros processos importantes para isso, como o processo de entrevista de coaching.
3. Descrever suas tendências específicas relativas a importantes atividades interpessoais e profissionais.
4. Proporcionar informações que ajudem a pontuar áreas que podem apresentar dificuldades atuais ou futuras.
5. Proporcionar áreas a serem exploradas dentro do processo de coaching e que podem ser traduzidas em metas específicas de coaching para você.

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Perfil Específico

Os perfis são valiosos porque eles nos proporcionam um senso geral de quem somos e como nos comportamos. Eles são úteis, pois podemos aprender como, com nosso perfil particular, podemos interagir mais eficientemente com pessoas que têm perfis diferentes do nosso. Temos aspectos de nossa personalidade que são únicos em nós enquanto indivíduos, baseados no ambiente diferenciado no qual fomos educados e aspectos de nossa personalidade que estão presentes em nós desde o nascimento.

Na próxima seção, definiremos sua personalidade específica em termos das seguintes áreas:

- Como Você se Comunica com os Outros
- Como Você se Relaciona com as Pessoas Socialmente
- Como Você Responde a Estrutura e Mudança
- Como Você Interage com Equipes
- Como Você Toma Decisões
- Criação de Seu Ambiente de Trabalho Ideal
- Equilíbrio Trabalho-Vida
- Questões Potenciais
- Áreas a Explorar

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Comunicação com os Outros

A comunicação com os outros envolve a sensibilidade com a qual passamos mensagens aos outros (e, inversamente, o grau de sensibilidade que queremos em troca) e o nível de assertividade que mostramos ao desafiar os outros e ao defender nossos pontos de vista.

Você se descreve como alguém que está preocupado com os sentimentos dos outros e se relaciona com eles com base em respeito e apreciação genuínos, mais ou menos como a maioria das pessoas. Você é cuidadoso com o impacto ou impressão que suas palavras e ações podem ter durante o processo de comunicação. Ao entrar em conversas (especialmente aquelas difíceis), você é geralmente diplomático, mas não a ponto de sua mensagem se perder. Você não será desnecessariamente crítico, preferindo, em vez disso, manter uma perspectiva positiva. No entanto, se a situação pedir, você pode ser bastante direto com os outros. Sua capacidade auto-descrita de estar sensivelmente ciente de seu impacto sobre os outros parece ser a mesma que a da maioria das pessoas. Este comportamento parece ter sido aprendido ou modificado ao longo do tempo, uma vez que o que você precisa dos outros é um pouco diferente da forma como você geralmente se comporta com eles.

Suas respostas ao questionário sugerem que você tem uma necessidade diferenciada de que os outros sejam abertos e diretos com você. Você pode ficar frustrado e impaciente se os outros forem indiretos ou evasivos em sua comunicação, especialmente em torno de questões difíceis. Você prefere que as pessoas lidem com questões sensíveis ou difíceis abertamente e não permitam que sentimentos ou sensibilidades pessoais atrapalhem a interação. Você indica um desejo por honestidade de seus superiores e prefere evitar situações nas quais a posição de outra pessoa na organização interfira em sua habilidade de dizer o que precisa ser dito. Uma vez que isto difere de seu comportamento do dia-a-dia, auto-descrito, esta diferença deve ser explorada através de discussão.

Suas respostas também indicam que, durante períodos de estresse ou pressão, seu comportamento espelha, de forma exagerada, as práticas de comunicação que você deseja dos outros, mas de uma forma que pode impedir sua eficiência interpessoal. Quando isto acontece, você pode transmitir uma falta de preocupação com a estima dos outros ou com suas reações ao que você tem a dizer. Você pode se concentrar tanto no que acha que precisa ser dito, que pode se desligar do traquejo social e se comunicar de forma demasiado direta, franca e até mesmo rude. No processo, você pode se tornar mais distanciado. Isto faz com que você seja incapaz de reconhecer sentimentos e necessidades pessoais dos outros. Uma vez que suas necessidades e seu comportamento sob estresse são um pouco diferentes do comportamento usual, do dia-a-dia, que você descreve, será importante reconhecer quando estas diferenças ocorrem.

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

Você se descreve como mais assertivo e controlador que a média das pessoas. Em situações nas quais você se comunica a partir de uma posição de autoridade ou em confrontações pessoais, seu ponto forte é influenciar e convencer os outros de sua forma de pensar através de argumentação e pura força de vontade. Em discussões, você prefere falar aberta e objetivamente, não deixando dúvidas sobre quem está no controle ou qual é sua posição sobre as questões. É através dessa assertividade verbal que sua competitividade interpessoal fica aparente.

Você funciona melhor em um ambiente que apoie e até mesmo estimule os indivíduos a ter discussões abertas de idéias, normas e decisões. Você prefere a supervisão de alguém que seja direto e honesto com você, que lhe informe quais são os limites e onde você se encontra. Você espera que as pessoas em posições de autoridade se sintam confortáveis quando você retruca com suas próprias idéias e opiniões. Idealmente, você espera oportunidades para discutir e debater abertamente questões de importância pessoal ou profissional com seus colegas ou superiores diretos.

Durante períodos de estresse ou pressão, você pode emitir suas opiniões de forma demasiado livre. No processo, você pode passar por mandão ou dominador. À medida que você se torna mais confrontador, tende a resistir à direção dos outros e pode estar inclinado a entrar em um estilo argumentativo de comunicação. A frustração de lidar com pessoas que não confrontam ou um chefe “fraco” podem trazer à tona o lado autoritário de sua personalidade.

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

Relações Sociais com as Pessoas

O relacionamento com os outros de uma perspectiva social é determinado por quanto gostamos de interação em grupo, de quanto contato interpessoal precisamos e em que medida vemos emoções ou sentimentos como fatores significativos em nossos relacionamentos.

Você vê seu comportamento usual como sendo muito menos sociável e extrovertido que a o da maioria das pessoas. Você vai preferir criar relações pessoais íntimas com alguns poucos indivíduos significativos e você é primariamente “seletivamente social”. Seu ponto forte é se relacionar com as pessoas mais facilmente em termos individuais do que em grupos ou situações sociais. Suas respostas ao questionário descrevem você como sendo mais ouvinte que falante, socialmente reservado e com uma atitude discreta. Portanto, você tanto é capaz de ficar sozinho e trabalhar independentemente, quanto suportar pressão social desnecessária de seu grupo de pares.

Seu ambiente de trabalho ideal espelhará seu comportamento usual. Isto é, você precisa ter uma quantidade significativa de tempo sozinho ou, no máximo, com alguns poucos amigos ou colegas de trabalho mais íntimos, em vez de ser colocado em uma situação na qual tenha interação social constante com uma ampla variedade de pessoas ou grupos. Ficar só ou com um ou dois amigos íntimos o libertará da pressão de situações de ampla interação social.

Durante períodos de estresse, você pode se distanciar ou parecer pouco amigável e arredio. Um excesso de interação social, especialmente quando ela não inclui as pessoas com as quais você se sente confortável, pode criar pressão para você. Nessas ocasiões, você tende a ficar impaciente com as outras pessoas, ignorá-las ou desconsiderar a importância da dinâmica social.

Você se descreve como alguém que apresenta mais afetuosidade e sinceridade para com os outros do que a maioria das pessoas. Isto se deve, em parte, a uma percepção acima da média de seus próprios sentimentos, como também dos sentimentos alheios. Suas respostas nesta área indicam que é fácil confiar em você e que você usará seu tempo para ouvir e ajudar os outros quando puder. As pessoas respondem à sua afetuosidade e estão predispostas a confiar e acreditar em você. Você passa aos outros a imagem de atencioso e envolvido.

No entanto, suas necessidades pessoais nesta área são mais moderadas e caem dentro da média. Você prefere um ambiente no qual não tenha que lidar constantemente com as reações emocionais ou preocupações pessoais dos outros, mas que ainda lhe dê uma via de escape para seu lado subjetivo. Isto pode incluir lidar com pessoas em um nível pessoal, como em aconselhamento ou coaching, ou com a oportunidade de se dedicar a atividades que desafiem sua criatividade e imaginação. Você funciona eficientemente em um ambiente que enfatize relações práticas e objetivas, mas você não quer ser tratado de forma fria e distanciada.

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

Durante períodos de estresse ou pressão, você pode se tornar sensível à forma como é tratado pelos outros ou experimentar sentimentos de desespero e inutilidade. Se isto ocorrer, será resultado de uma reação exagerada de sua natureza subjetiva. Dado o equilíbrio de suas respostas nesta área, seu lado objetivo também pode afetar seu comportamento fazendo com que se torne impessoal e exigente. A direção que seu comportamento toma sob estresse ou pressão deve ser explorada através da reflexão e discussão. No entanto, dado seu comportamento auto-descrito, não seria inesperado se, sob pressão constante, você ficasse inclinado a se tornar demasiado sensível e permitisse que a emoção afete seu julgamento.

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Interação em Equipes

Como interagimos com equipes é determinado por nosso nível de competitividade. É como canalizamos nossa competitividade e como gostamos de ser incentivados. Trata-se de saber se preferimos ser recompensados por nossos esforços individuais ou pelo nosso trabalho em equipe. Adicionalmente, nosso desejo de independência pessoal também é um fator importante, uma vez que determina com que facilidade nos adequamos às limitações sociais exigidas pelo processo de trabalho em equipe.

Você se descreve como sendo mais competitivo e voltado para oportunidades que a média das pessoas. Seu comportamento usual indicaria que você gosta de iniciativas promocionais nas quais você pode receber ganhos tangíveis bastante imediatos a partir de seus esforços. Você é habilidoso ao lidar com outras pessoas e não é tímido para fazer a pergunta, “O que é que eu ganho com isso?”

No entanto, sua preferência por um ambiente competitivo com ênfase na habilidade individual mais que nas conquistas do grupo não é maior que a média. Portanto, trabalhar como parte de uma equipe unida, onde a norma seja a cooperação – e não a competição – parece ser tão desejável para você quanto um cenário mais competitivo. Seu ambiente ideal equilibra ganhos tangíveis com confiança e valores intangíveis.

Durante períodos de estresse ou pressão, você pode tornar-se mais auto-protetor em suas ações e pensamentos. Quando isto ocorre, você pode dar demasiada importância às vantagens pessoais, até mesmo à custa dos outros. No processo, você provavelmente será desconfiado em relação aos outros ao mesmo tempo em que procura reforçar um comportamento oportunista por ganhos tangíveis em curto prazo.

Seu comportamento auto-descrito indica que você dá uma ênfase acima da média à individualidade. Seu comportamento geral é mais diferenciado e individualista que o da maioria e você não é uma pessoa convencional. Como não precisa de uma forte aprovação dos outros para justificar seus pensamentos e ações, pode ser espontâneo e expressivo em situações de equipe e não fica preso às normas do grupo. Como esperado, seu entorno deve oferecer muitas oportunidades para auto-expressão e determinação pessoal. Você pode se frustrar rapidamente pelas limitações do trabalho em grupo, uma vez que você precisa estar livre para estabelecer suas próprias metas e padrões. A liberdade de controles externos, real ou percebida, é vital para seu bem-estar. Você é você mesmo e não o que poderíamos chamar de um membro naturalmente adaptado a uma equipe.

Durante períodos de estresse ou pressão, seu comportamento usual pode se tornar mais extremo e você pode facilmente reagir exageradamente a situações que enfatizem as convenções e se rebelar contra a conformidade. Quanto mais individualista você se torna, mais fica inclinado a julgar mal

Relatório de Coaching

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

os pensamentos e sentimentos dos outros membros da equipe que são, por natureza, mais convencionais e orientados para a equipe.

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Resposta a Estrutura e Mudança

Nossa resposta a estrutura e mudança é determinada por nossos níveis de conforto com ordem e detalhes sistemáticos. É também determinada pela medida em que preferimos variedade em nossas próprias programações ou queremos introduzir mudanças em nosso ambiente.

Seu nível de preocupação com a capacidade de impor estrutura e ordem às suas atividades cai dentro do âmbito moderado. Sua abordagem usual às tarefas é bastante organizada, detalhada e sistemática – mas não excessivamente. Pode-se esperar que você planeje e siga uma série de etapas bem-definidas na execução de qualquer tarefa ou projeto, mas estabilidade e previsibilidade não dominarão sua abordagem. Sendo assim, não será difícil para você mudar sua posição ou sair do “status quo” (o estado atual das coisas) e o fará se for comprovado que tal mudança é justificada.

Como esperado, seu ambiente de trabalho ideal espelhará seu comportamento usual. Isto é, você deseja situações nas quais possa planejar e executar atividades de acordo com métodos conhecidos, mas também quer alguma flexibilidade de modo que o ambiente não se torne preso a regras ou o trabalho excessivamente detalhado. Apesar de você ainda preferir não estar em uma situação que peça “improvisação” ou que proceda com menos planejamento e organização do que normalmente requer, suas respostas sugerem que você pode se ajustar a uma abordagem mais flexível se necessário. Você consegue funcionar confortavelmente em um ambiente no qual haja regras definidas e um conjunto pré-definido de sistemas e procedimentos, mas suas necessidades são tais que você preferiria receber um “panorama geral” e trabalhar por sua conta nos detalhes.

Durante períodos de estresse ou sob pressão, você pode negligenciar detalhes importantes ou deixar as coisas para o último minuto. No entanto, como suas respostas nesta área estão no âmbito moderado, você também pode ir para o outro extremo e começar a se tornar preocupado com segurança e avesso a riscos. Sob estresse, você pode se tornar excessivamente controlador e resistente a mudanças.

Você se descreve com tendo um desejo significativamente maior de mudança e variedade em sua vida e em sua programação diária que a maioria das pessoas. Como você é muito mais responsivo a seu ambiente que os outros, receberá bem interrupções e novidades em suas atividades diárias e gostará de lidar com várias tarefas de uma vez. Uma nova programação a cada dia está bem para você, já que achará tedioso operar com uma agenda regular e rígida. Você é aberto para começar coisas novas e estará inclinado a assumir uma ampla variedade de tarefas e obrigações.

Suas respostas nesta área indicam que você tem uma necessidade diferenciada por um mínimo de mudanças impostas a você. Você prefere uma situação de trabalho que favoreça a concentração e que lhe dê tempo para considerar novas alternativas antes de mudar de método – junto com uma

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

oportunidade para contribuir antes que as mudanças sejam iniciadas. De acordo com suas respostas ao questionário, você precisa de proteção contra interrupções constantes.

Durante períodos de estresse ou pressão, seu comportamento pode se tornar uma versão exagerada do comportamento que você diz ter no dia-a-dia. Especificamente, você pode ter dificuldade para se concentrar e pode ficar inquieto e de fácil distração. Quando isto ocorre, você parece ficar ansioso por resultados rápidos e facilmente incomodado por atrasos. Em resumo, sua paciência será reduzida drasticamente. Durante este período, a autodisciplina não virá facilmente e você pode tender a começar muitos projetos, mas ter dificuldades para acabá-los.

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Tomada de Decisões

Nossas decisões são influenciadas por muitos elementos. Mas o âmago de nossa tomada de decisões é determinado por apenas alguns poucos elementos essenciais. Nosso ritmo natural influencia a tomada de decisões, pois determina nossa pressão temporal auto-gerada. O grau com que confiamos totalmente na lógica objetiva ou incluímos nosso lado intuitivo também afeta nossas decisões. E, finalmente, a quantidade de informações de que precisamos antes de tomar uma decisão e a quantidade de tempo para processar essas informações é fundamental.

Sua tomada de decisões pode ser definida como sendo criativa e orientada para idéias. Você é capaz de pensar no futuro, assim como no presente, construir conceitos a partir de idéias dos outros e gerar muitas alternativas antes de decidir. Suas pontuações também indicam que você utilizará suas capacidades intuitivas e reflexivas para considerar novas idéias, estratégias, teorias e planos. Adicionalmente, suas reações internas serão uma parte importante de seus critérios de decisão. Uma vez que sua tomada de decisões terá geralmente uma orientação sinérgica, você provavelmente apresentará “balões de teste” e provocará as reações dos outros, utilizando essas informações para ajudar a dar forma a suas decisões.

Você geralmente toma decisões relacionadas a questões usuais e rotineiras bastante rapidamente, mas em questões de importância pessoal e profissional, assumirá uma abordagem mais ponderada e reflexiva. Você é capaz de ver muitas nuances de um problema e é inclinado a considerar os lados mais sutis das questões que muitas pessoas podem deixar de ver. Para os outros, você parece ser agradavelmente equilibrado em sua capacidade para tomar decisões ponderadas, captar as questões relevantes, pesar fatores concorrentes e depois chegar a uma decisão de forma relativamente rápida.

Embora a quantidade de tempo de que você precisa para tomar uma decisão aumente à medida que os problemas se tornam complicados ou atípicos, você não precisa de mais informações ou tempo para tomar uma decisão que a média das pessoas. Adicionalmente, comparado com a maioria, você tem uma necessidade moderada por um ambiente que requeira uma tomada de decisões rápida. Sob pressão ou estresse, você pode vacilar entre adiar as decisões, de modo que possa coletar mais informações e diminuir a incerteza, ou, em situações que lhe sejam mais familiares, pode se frustrar com a ambigüidade e decidir impulsivamente.

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

Criação de Seu Ambiente de Trabalho Ideal

Carreiras eficientes são construídas a partir da combinação de três fatores:

1. Um interesse intrínseco no que você está fazendo.
2. Conhecimento e competências necessárias para atuar eficientemente.
3. Tirar vantagem das oportunidades que lhe são apresentadas.

Uma forma de você criar um alinhamento adequado entre seu trabalho/carreira vem através da compreensão de quanto você é semelhante na motivação e estilo às pessoas que tiveram sucesso numa determinada categoria profissional.

Suas informações sugerem que os seguintes componentes ambientais são muito importantes para seu sucesso e satisfação na carreira. Você se alinhará melhor em ambientes que sejam caracterizados por:

- * funções que permitem mensurar o produto do trabalho e desempenho pessoal
- * ambiente de trabalho previsível e estável que segue um enfoque consistente com os objetivos do trabalho
- * normas gerais de procedimentos seguindo sistemas e procedimentos de escritório cuidadosamente definidos
- * instrução e gerenciamento diretos para claramente compreender os objetivos e expectativas do trabalho
- * resultados tangíveis são obtidos e procedimentos operacionais enfatizados
- * urgência e ação são enfatizadas no escopo de projetos
- * consideração por pessoas e pelo desenvolvimento individual
- * ênfase em estratégia e na criação de conceitos de produção
- * funções que incluem brainstorming e desenvolvimento
- * oportunidades de trabalhar com atividades que fazem parte de iniciativas de equipes

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

maiores

- * várias funções que permitem a interação com stakeholders
- * altos níveis de energia e entusiasmo são incentivados

Equilíbrio Trabalho/Vida

Seu perfil pessoal não indica um risco elevado de problemas no equilíbrio trabalho/vida. No entanto, para determinar se há ou não sinais não detectados, responda as seguintes questões. Quanto mais respostas afirmativas houver, mais provável será que seu equilíbrio trabalho/vida seja, ou possa tornar-se, uma área problemática.

1. Eu me vejo dedicando cada vez mais tempo a projetos relacionados ao trabalho.
2. Eu frequentemente sinto que não tenho tempo para mim – ou para minha família e amigos.
3. Não importa o que eu faça, sempre parece que cada minuto de cada dia está ocupado com alguma coisa.
4. Às vezes sinto como se tivesse perdido de vista quem sou e por que escolhi este trabalho/carreira.
5. Não consigo me lembrar da última vez em que consegui tempo para tirar um dia de folga para fazer algo divertido – algo só para mim.
6. Eu me sinto estressado a maior parte do tempo.
7. Não consigo me lembrar da última vez que usei minhas férias e meus dias de lazer.
8. Às vezes parece que eu nunca tive a chance de recuperar o fôlego antes de partir para o próximo projeto/crise.
9. Não consigo me lembrar da última vez que li – e acabei – um livro que estava lendo puramente por prazer.
10. Eu gostaria de ter mais tempo para alguns de meus interesses externos ou hobbies, mas simplesmente não tenho.
11. Frequentemente me sinto exausto – até no começo da semana.
12. Não consigo me lembrar da última vez que fui ao cinema, desfrutei de um hobby, ou assisti a algum evento cultural.
13. Eu faço o que faço principalmente por que tantas pessoas (filhos, parceiros, pais) dependem de mim para seu sustento.
14. Perdi muitos dos eventos importantes de minha família por causa da pressão do tempo de responsabilidades relacionadas com o trabalho.
15. Quase sempre levo trabalho para casa.

Problemas Potenciais

Necessidades e expectativas fortes podem ser um agente motivador e podem dirigir nosso comportamento. Quando lidamos com pessoas que têm necessidades ou expectativas semelhantes, é mais provável que funcionemos de forma fácil e harmoniosa. No entanto, quando precisamos interagir de forma regular com quem possui uma visão de mundo e necessidades pessoais diferentes das nossas, será necessário entendimento e paciência para ser eficiente. Ao mesmo tempo, são essas pessoas que melhor podem gerar equilíbrio ao que fazemos e nos ajudar a ser seres humanos mais completos. Com base em suas respostas, as questões listadas abaixo podem representar desafios para você devido à natureza específica de suas necessidades.

- **Lidar com pessoas que são sensíveis ao modo como se lida com elas, que preferem funcionar por sugestão e que respeitam o status como parte do processo de comunicação.**

Você é franco, objetivo e direto. Você se comunica com um mínimo de constrangimento e prefere ser breve e conciso. Ao interagir com pessoas que são sensíveis ao tom da comunicação e que valorizam o apoio, seu estilo direto ou falta de sensibilidade pode abalá-los a ponto de considerarem uma afronta pessoal. Você será mais eficiente se dedicar um pouco mais de tempo ao lidar com eles. Isto lhes permitirá sentir que podem explicar melhor seus pensamentos e ações. Também será bom se você expressar apreciação pelos esforços deles, quando necessário. Além disso, será bom lembrar que a habilidade deles na diplomacia pode ser algo que convenha a você praticar de vez em quando.

- **Lidar com pessoas que são motivadas por esforços de equipe, interação social e que valorizam atividades extrovertidas e voltadas para fora.**

Embora você prefira trabalhar em um ambiente que tenha um mínimo de exigências sociais e que seja independente das restrições do grupo, é útil para você lembrar que sua baixa necessidade nesta área pode fazer com que seja visto como demasiado independente em seu pensamento e comportamento ou demasiado solitário em sua abordagem do trabalho. Ao trabalhar com outras pessoas, você pode ter que fazer um esforço adicional para funcionar como parte de uma equipe ou tornar-se parte do grupo, caso contrário, seu distanciamento natural pode passar a mensagem errada. Se os outros o vêem como distante e difícil de abordar, eles podem achar difícil interpretar seu comportamento ou saber como reagir a você.

- **Lidar com pessoas que são menos assertivas, que preferem relações agradáveis e**

Este relatório foi preparado para

JOHN Q. PUBLIC

Fellipelli

BX6396

aprazíveis mais que discussão e debate.

Embora você prefira um ambiente no qual possa debater e discutir abertamente sua posição, seu estilo naturalmente assertivo pode fazer com que os outros o vejam como argumentativo ou que provoque debates só para desafiar. Você pode precisar exercitar um certo cuidado quando sua agressividade verbal assume a dianteira. Será bom se você se lembrar de moderar seu estilo para que sua colocação soe mais como uma discussão amigável que como uma confrontação. Adicionalmente, dar aos outros a oportunidade de se expressar sem interrupção e resistir a fazer observações impulsivas ajudará muito a suavizar sua colocação.

- **Lidar com pessoas que recebem bem as mudanças, assumem uma abordagem muito “flexível” para o planejamento e execução e que se desenvolvem em situações de mudança e espontaneidade.**

Você é concentrado, resiste a distrações e deseja o mínimo de mudanças impostas abruptamente. Para um máximo de eficiência, lembre-se de que as pessoas que têm o estilo oposto não partilham de sua preferência por coerência e certeza. Eles trabalham mais produtivamente em um ambiente ágil, no qual a variedade e o inesperado são frequentes. Em resposta, eles provavelmente assumam uma abordagem espontânea a projetos e tarefas. Ao trabalhar com pessoas que têm esse estilo, você se beneficiará se partir do pressuposto de que em havendo competência, eles podem freqüentemente atingir a mesma meta que você – mas através de uma abordagem diferente. A abordagem deles pode ser valiosa em situações nas quais seu estilo concentrado pode não ser tão eficiente.

- **Lidar com pessoas que valorizam regras e procedimentos, que se prendem ao que é familiar e tradicional e enfatizam uniformidade e estabilidade.**

Você é, por natureza, individualista, prefere a ação independente e quer liberdade das restrições externas e do pensamento convencional. Você poderá ser mais eficiente com essas pessoas se perceber que eles talvez vejam suas ações como sendo demasiado individualistas e não suficientemente respeitadas em relação a regras e procedimentos. Tente ficar ciente de que a abordagem mais restrita deles pode equilibrar suas tendências inconformistas. Trabalhar dentro das restrições organizacionais e não abandonar os métodos e procedimentos tradicionais é uma abordagem que você pode sentir que vale a pena desenvolver.

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Áreas a Explorar

Nosso comportamento “usual” é o comportamento que apresentamos quando não estamos estressados e quando não temos que responder a exigências de ambientes que requerem comportamentos específicos e que diferem de nosso estilo natural. Nosso estilo usual foi aprendido ao longo do tempo e representa nossa percepção do que é necessário fazer para sermos produtivo ou eficientes em nossas interações interpessoais e para podermos satisfazer as exigências das nossas tarefas. Em um sentido muito real, esses comportamentos representam nossos pontos fortes comportamentais.

Apesar de nós podermos ser eficientes se funcionarmos a partir de nossos pontos fortes, são esses mesmos pontos fortes que podem se transformar em fraquezas potenciais quando estamos sob pressão ou estressados. Dadas as suas pontuações de estresse, as seguintes áreas devem ser exploradas para determinar se elas criam, ou podem criar, problemas para você:

- Estresse em Relações Interpessoais
- Estresse em Lidar com Programações e Detalhes
- Estresse em Lidar com Conflitos
- Estresse em Tomar Decisões

Estresse em Relações Interpessoais

Com base em suas respostas nesta área, quando está sob estresse ou pressão, você pode começar a:

- Exibir pouca consideração em relações pessoais.
- Tornar-se abrupto ou excessivamente direto com as pessoas – mesmo a respeito de questões menores.
- Assumir uma atitude “fria” com pessoas que parecem precisar de sua aprovação.
- Desvalorizar a importância da opinião do grupo ou da interação do grupo – manter-se em cima do muro ou fechar-se em si mesmo.
- Distanciar-se dos outros e ignorar o valor de mantê-los informados, envolvidos e comprometidos com tarefas partilhadas.
- Parecer pouco amigável, ignorar conversas casuais e evitar ou não iniciar interações sociais.

Este relatório foi preparado para
JOHN Q. PUBLIC
Fellipelli

BX6396

Estresse em Lidar com Programações e Detalhes

Com base em suas respostas nesta área, quando está sob estresse ou pressão você pode começar a:

- Ter dificuldades de concentração, ficar inquieto e de fácil distração.
- Começar coisas mas não acabá-las, ter problemas para exercitar a autodisciplina.
- Incomodar-se com demoras ou empecilhos.

Estresse em Lidar com Conflitos

Com base em suas respostas nesta área, quando está sob estresse ou pressão você pode começar a:

- Tornar-se mandão, dominador ou exigir atenção especial.
- Sentir-se tão impaciente para dizer o que está pensando que não ouve o que a outra pessoa está dizendo.
- Assumir uma posição e ficar muito insistente com os outros sobre questões pequenas ou quase insignificantes.
- Violar regras e convenções só para expressar sua independência.
- Resistir ao controle dos outros em torno de questões insignificantes.
- Tornar-se tão individualista ou rebelde que passa a julgar mal as necessidades e sentimentos dos outros.

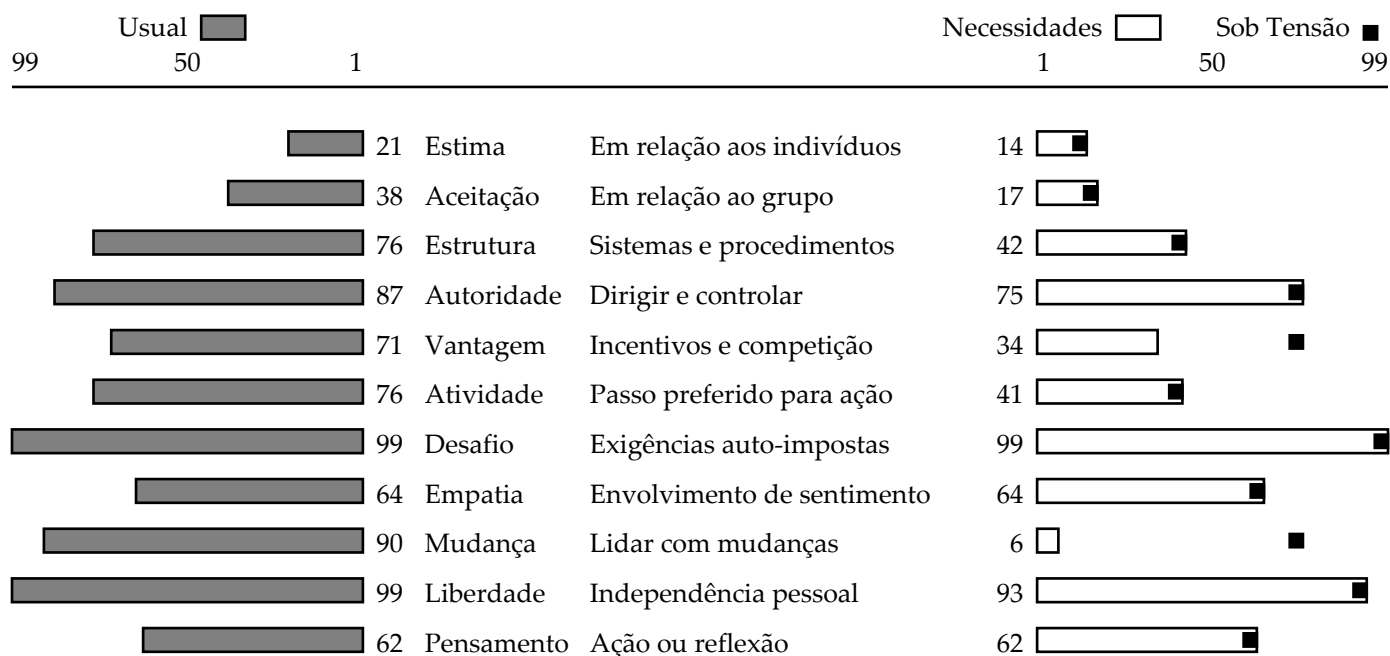
Estresse em Tomar Decisões

Suas respostas não sugerem que esta seja uma área de preocupação significativa para você.

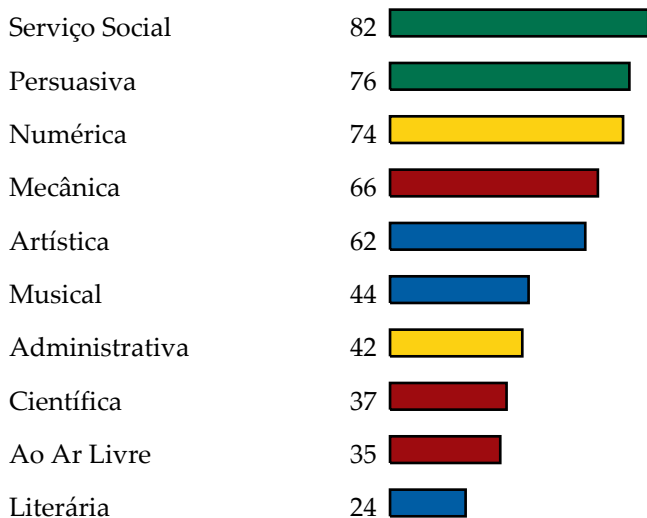
Este relatório foi preparado para
 JOHN Q. PUBLIC
 Fellipelli

BX6396

Componentes



Áreas de Interesse



Life Style Grid® com Descritores

