
Guia de Estilos de Interação Interaction Style®

Preparado para

MODELO por



205 N. Maple Street, Suite 2
Simpsonville, SC 29681
800-606-5460
www.lockwoodleaders.com

Estilos de Interação[®]

Sempre que as pessoas interagem, seus Estilos de Interação (Interaction Styles[®]) vão entrar em ação. Cada indivíduo vai se comportar de uma determinada maneira que, para um observador mais atento, vai revelar sua forma de se relacionar com os outros. Uma das vantagens de termos clareza sobre nosso "Estilo de Interação" e nos comportarmos de acordo com ele é que existe uma possibilidade de previsão sobre sua forma de se relacionar com as outras pessoas. Usamos esse conhecimento sobre nosso estilo de interação para entender e apreciar a singularidade de cada um de nós. Portanto, se você tem um amigo ou colega de trabalho que tende a querer estar no centro das atenções, fala um pouco mais alto do que a maioria das pessoas e demonstra claramente suas emoções, você pode contar que esse é o comportamento natural do seu amigo ou colega. Você sabe o que pode esperar dele.

Normalmente, a maioria das pessoas se comporta de acordo com as tendências de um determinado estilo. E elas gostam de ser tratadas da mesma forma como se comportam. Em outras palavras, se você está com alguém menos orientado pelas emoções, é provável que esta pessoa prefira que você seja menos emotivo também. E se você está se relacionando com alguém que se orienta pelas ações, ele provavelmente vai preferir que você também aja assim. O autor do livro "A Regra Platina" (The Platinum Rule), Tony Alessandra, acredita que existe uma regra que diz que as pessoas se comportam da mesma forma como querem ser tratadas. A Regra de Ouro sugere: "Faça com os outros o que gostaria que fizessem com você". A Regra de Platina diz: "Faça aos outros o que eles gostariam que fosse feito a eles".

Basicamente, há quatro estilos diferentes de interação. Isso significa que três quartos da população provavelmente serão diferentes de você. Os estilos de interação se dividem igualmente em cerca de 25% da população e, portanto, quando se trata de estilo, todos nós somos sempre minoria. Os quatro estilos são:

Relator	Comunicador
Analista	Diretor

Há dois eixos que compõem os quatro quadrantes dos Estilos de Interação. O eixo horizontal é denominado "Dimensão orientada pela ação". O eixo vertical é denominado "Dimensão orientada pela emoção".

Dimensão orientada pela ação



As pessoas que se localizam à esquerda dessa dimensão tendem a agir através do processo de questionamento. Elas fazem perguntas para descobrir o que está acontecendo. Questionam para esclarecer e obter dados para tomar decisões. Essas pessoas são mais lentas na tomada de decisões e para fazer julgamentos. Falam com suavidade e de forma mais pausada. Possuem opiniões fortes como todo mundo, mas provavelmente vamos ter de esperar um pouco para que as manifestem. Vão estar mais interessadas no que os outros têm a dizer; portanto, vão pedir a sua opinião antes de expressar a opinião delas. Normalmente, estas pessoas possuem o dom do diálogo e demonstram interesse pelos demais.

As pessoas que estão à direita da linha são diferentes disso, pois têm tendência a dizer o que pensam e a agir prontamente, ao contrário de quem está à esquerda da linha. Elas não vão hesitar em lhe fornecer os seus pontos de vista. Vão falar mais alto, serão mais rápidas e mais abertas. Advogam em vez de questionar. São rápidas para tomar decisões e agir. Gostam de pessoas que reagem tão rápido quanto elas. São as primeiras pessoas a levantar a mão e a colocar as coisas pra funcionar. Às vezes fazem julgamentos rápidos para chegar a conclusões.

Dimensão orientada pela emoção

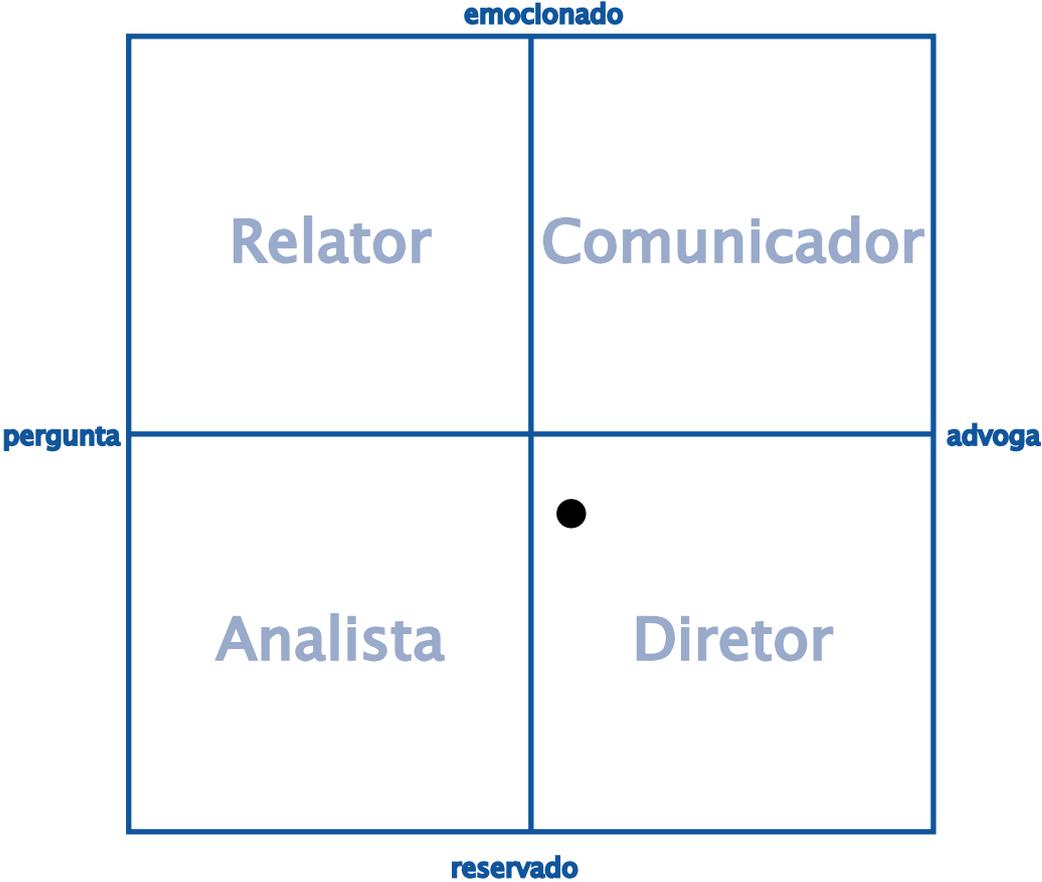


O segundo eixo é o da dimensão orientada pela emoção. Todas as pessoas têm emoções, mas algumas as demonstram mais do que outras. As pessoas que se localizam acima do eixo são conhecidas como sendo mais emotivas do que as que estão abaixo. Isso significa que, ao olhar para alguém que está no grupo de cima, você poderá "ler" (geralmente em sua fisionomia) o que ela está sentindo. Você pode perceber raiva, frustração, ansiedade, amor, felicidade, tristeza, antecipação e medo. E se tiver perspicácia suficiente, será capaz de ver e até "ouvir" o sentimento que ela está experimentando. As pessoas expressam suas emoções através da voz, das palavras e da linguagem do corpo. As pessoas acima da linha vão utilizar esses três itens para demonstrar seus sentimentos.

As pessoas que ficam abaixo dessa linha são aquelas cuja "leitura" é mais difícil. Você nem sempre consegue saber o que elas estão sentindo apenas a partir da análise de sua fisionomia, de sua linguagem corporal ou prestando atenção à entonação de sua voz. Seu discurso não tem altos e baixos, seus gestos não são tão dramáticos e elas preferem guardar suas emoções para si mesmas. São mais reservadas em seus relacionamentos e seletivas ao compartilharem seus sentimentos. Elas vivem seus sentimentos de uma forma tão intensa quanto os demais, mas simplesmente não os expressam. São definidas como sendo mais reservadas, em vez de emotivas.

Quando colocamos os dois eixos juntos, temos os quatro quadrantes do modelo. Cada um dos Estilos de Interação (Interaction Styles[®]) tem seus pontos fortes, seus pontos fracos e suas preferências. Muitas vezes, quando usados em excesso, os pontos fortes se transformam em pontos fracos. Nas próximas páginas, vamos descrever cada um desses estilos.

Seu Estilos de Interação[®]



Nas duas páginas seguintes, nós descreveremos seu Estilos de Interação[®].

O Diretor



Você é visto como uma pessoa que assume a liderança e conclui seus trabalhos. Os resultados são essenciais para você e é neles que você se concentra. Em sua busca ativa por resultados você pode ser exigente e construir altas expectativas em relação a si mesmo e aos demais. Você é visto como uma pessoa competente. Seu anseio por resultados é reconhecido e admirado. Pensa de forma independente e tem certeza de que sabe o que precisa ser feito. Faz uso da estrutura e de uma organização sistemática que o ajudam a obter a quantidade e qualidade de resultados que deseja. Embora o vejam como autoconfiante e determinado para produzir resultados significativos, as outras pessoas freqüentemente pensam que as tarefas e os resultados são tudo o que importa para você. Trabalhar de forma independente lhe faz bem. Em sua dedicação em tocar os projetos, planos e decisões para frente, as outras pessoas podem parecer retardar demais a sua ação. Você aprecia um problema estimulante ou interessante, que lhe dê a oportunidade de usar análise e conhecimento lógicos para resolvê-lo de maneira oportuna. Seu comportamento costuma ser visto como profissional e focado na solução do problema.

Excessos observados sob estresse

- Tendência a ser dominador
- Muito decidido
- Independente demais
- Pode ser impaciente
- Pode distorcer os fatos
- Pode se tornar coercitivo e enfrentar os outros
- É exigente e gosta de correr riscos

Gosta de ser influenciado

- Possui força de caráter
- Persistência
- Dá instruções
- Exerce controle
- É competitivo
- Tem forte capacidade de persuasão

Prioridades relativas ao uso do tempo

- Eficiência e eficácia

Ritmo mais confortável

- Rápido e controlado

Clima ou atmosfera para conforto

- Controlado e orientado a cumprir tarefas

Informações esperadas

Resultados financeiros, soluções abrangentes e provas de sua competência

Tipo de apoio necessário à resolução de problemas

Fornecer responsabilidade total para as tarefas e apoiar conclusões

Tipo de apoio necessário à tomada de decisão

Criar opções e probabilidades

Questões cruciais ao abordar um projeto

Quais são as oportunidades?

Qual é o resultado financeiro?

Quem está encarregado dele?

De que forma este projeto melhora minha posição?

Estratégias eficazes de comunicação

Indicar os desafios envolvidos

Discutir de igual para igual

Demonstrar competência

Definir a questão de forma rápida e direta

Ter entusiasmo e confiança

Reação e apoio em situações de estresse

Em situações de estresse: é autocrático, controlador, gerencia a tensão usando a lógica, os fatos e a razão.

Apoio: reconhece o estresse, assume sua parte nele, valida as reações, pergunta quando é um bom momento para discutir a questão

Preferências de planejamento

Planejar em atividade: prefere projetos de curto prazo e etapas de ação dinâmicas, rápidas e informais

Ajuda

Oferece conselhos

Fornece instruções

Incentiva a ação e a praticidade

Faz concessões

Responde a apelos de urgência e oportunidade

Gosta de negociações difíceis

Sabe barganhar

Perspicácia interpessoal

Dentre os 58 itens desta pesquisa, 20 deles medem sua capacidade de perspicácia interpessoal. Eles visam fornecer informações sobre se você desenvolveu bem suas habilidades sociais, sua inteligência emocional e até que ponto isso será endossado por outras pessoas. Pesquisas demonstram que um dos fatores do sucesso ou não de nossos relacionamentos está em nossa perspicácia interpessoal. O nosso Estilo de Interação não determina o sucesso, mas nossa perspicácia interpessoal será determinante nesse sentido.

Quando interagem entre si, as pessoas podem ou não "se dar bem" umas com as outras. Quando você conhece alguém, não leva muito tempo para decidir se quer ou não quer continuar se relacionando com ela. Nós temos a capacidade de aumentar ou diminuir a tensão na vida dos outros. Aqueles que têm os sentidos mais apurados e o dom da perspicácia interpessoal desenvolvido vão gerar mais aprovação social e criar disposição nas outras pessoas a cooperar com eles.

Existem algumas formas de evitar a tensão interpessoal:

1. Você está no centro das atenções e precisa estar adequado a esta situação. Se você parecer desleixado, as pessoas vão perceber. Elas vão notar que seus sapatos estão sujos, seus cabelos desordenados, sua maquiagem excessiva e suas roupas inadequadas. Sua aparência pode gerar ou diminuir sua aceitação social.
2. Você está sendo ouvido e para isso, precisa desenvolver formas originais de se expressar e apresentar suas idéias. Se você for lógico, conciso, original e tiver domínio da linguagem as pessoas vão prestar atenção ao que você diz e seu discurso não vai causar tensões desnecessárias.
3. As outras pessoas respondem ao seu senso de realização e segurança e querem estar perto de alguém que demonstre competência e confiança. Observam sua perspicácia interpessoal e sua habilidade técnica. Se você ouvir mais do que falar, fizer boas perguntas, tiver autoconsciência, respeitar as emoções alheias, conhecer seus próprios sentimentos e motivações e for genuinamente curioso, você será visto como uma pessoa emocionalmente inteligente.
4. Os outros querem estar perto de você e gostam de interagir com você quando demonstra sua disposição para receber o retorno deles. Eles notam que você sabe ouvir opiniões e em seguida, é capaz de alterar sua abordagem acrescentando a ela o que ouviu, quando houver pertinência. As pessoas percebem que você não fica na defensiva quando ouve opiniões. Sabe ouvir críticas construtivas e decide de que forma incorporá-las à sua vida. É capaz de interpretar situações e ajustar-se de acordo. Elas também apreciam sua boa vontade em dar opiniões úteis e produtivas para o crescimento dos demais.

Sua Contagem de Perspicácia interpessoal



Se a sua classificação foi **baixa** na escala de perspicácia interpessoal, você está basicamente dizendo para si mesmo que não investiu muito tempo para aprender mais sobre o uso de suas habilidades sociais e emocionais. Você provavelmente é uma pessoa que diz coisas como: "Eu sou assim mesmo, é pegar ou largar". Você ainda não desenvolveu a consciência de como seu comportamento afeta as outras pessoas, cria tensão em suas vidas e torna difícil trabalhar com você. Você provavelmente não está muito confortável com suas idéias e, se tiver poder suficiente, vai fazê-las valer, quando seria melhor ouvir mais e investigar outros caminhos. É importante que você aprenda mais sobre os diferentes Estilos de Interação[®] de forma que, ao se adaptar a eles, não apenas se sinta motivado para isso, mas também saiba como ser fiel às suas preferências.

Se sua classificação em perspicácia interpessoal foi **média**, você basicamente está dizendo para si mesmo que começou o processo de se tornar mais inteligente tanto social quanto emocionalmente. É capaz de reconhecer que as pessoas precisam ser tratadas de formas diversas; todos nós somos diferentes na maneira como gostamos de ser tratados e influenciados. As pessoas dedicaram seu tempo para lhe fornecer um retorno (feedback) e você começou a incorporá-lo em sua vida. Você já sabe que há ocasiões em que precisa ouvir em vez de falar. Sua noção em relação aos próprios sentimentos e o efeito que eles têm sobre você está começando a brotar. Quanto mais você agregar habilidades interpessoais à sua vida, mais respostas você vai obter sobre por que as pessoas gostam de trabalhar com você e o que você pode fazer para melhorar.

Se a sua classificação em perspicácia interpessoal foi **alta**, você já tem consciência de que não apenas desenvolveu habilidades interpessoais, mas também sabe usá-las apropriadamente nas suas interações do dia-a-dia. As pessoas raramente sentem tensão na sua presença porque você tem amplo conhecimento do alcance de suas emoções e sabe quando e como expressá-las. Seu conhecimento de si mesmo também se torna evidente na forma como faz perguntas. Você tem uma curiosidade sincera sobre os pontos de vista das demais pessoas. Quando precisa tomar uma posição, o faz com firmeza e de forma razoável. Você gerencia conversas difíceis de uma forma que protege ou aumenta a auto-estima das outras pessoas. As pessoas gostam de trabalhar e de se relacionar com você.