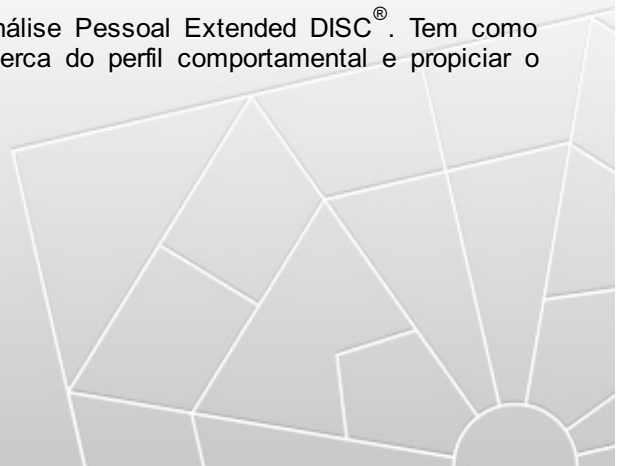


Relatório de Análise Pessoal Extended DISC®

Este relatório baseia-se nas respostas apresentadas no Inventário de Análise Pessoal Extended DISC®. Tem como objetivo fornecer informações que venham a ampliar o conhecimento acerca do perfil comportamental e propiciar o desenvolvimento da pessoa que o respondeu.



Sam Sample

Organização:

FinxS

Data:

05.09.2017



DESCRIÇÃO DO PERFIL: Como esta pessoa é vista pelos outros.

Esta página é uma descrição de como esta pessoa é normalmente vista por outros indivíduos. Leia o texto como tal, e use-o para desenvolver uma imagem global. Ao avaliar sentenças específicas, é importante considerar a habilidade consciente de uma pessoa de adaptar o seu comportamento. Em outras palavras, enquanto o texto descreve o comportamento típico dos indivíduos com este estilo, uma pessoa certamente é capaz de modificar seu comportamento para se adaptar às necessidades de uma situação, ou indivíduos em particular. Além disso, é possível que já tenha se dedicado ao desenvolvimento de algumas destas características, através do aprendizado de novas habilidades.

Estilo Pessoal

Seu Perfil DISC é: IDS (I - 40%, D - 35%, S - 25%)

Atributos desta Pessoa

Social, agradável, sociável, minuciosa, organizada, concentrada em metas, ambiciosa, independente, emocionalmente inflexível, bondosa, acessível, voltada às pessoas.

Fatores de Motivação

Esta pessoa é motivada em ter contatos sociais, bons relacionamentos, cooperação e ser aceito pela equipe. Na verdade, não se trata de alguém que possa atuar no suporte e apoio de outros, mas deseja poder criar um bom ambiente de trabalho onde os demais se sintam bem-humorados. Gosta de ter autonomia em uma empresa que seja organizada. Também requer uma certo nível de liberdade.

Procura Evitar

Este tipo de pessoa não gosta de instruções rigorosas, nem de restrições que tornem o trabalho chato e limitado. Não gosta de atitude exageradamente imponente, nem de críticos. Tem dificuldade em aproximar-se das pessoas que não sabem se divertir, nem desfrutar da companhia de terceiros.

Supervisor Ideal

O supervisor deveria ser capaz de parar e avançar com um propósito definido. O supervisor deve ser capaz de ouvir e discutir outros assuntos diferentes dos negócios, bem como ser acessível. De tempos em tempos o supervisor precisa estimulá-lo, sobretudo no início das tarefas e quando surgem opiniões diferentes.

Estilo de Comunicação

Às vezes, esta pessoa é descrita como alguém agradável, orientada nas pessoas, mas tem propósitos definidos na conversa. É capaz de encorajar e inspirar as pessoas, levar em conta os interesses da equipe e guiá-las rumo ao objetivo. Não se trata de um ouvinte tão receptivo quanto parece.

Tomada de Decisão

Esta pessoa pode ser definitivamente uma boa e deliberada tomadora de decisão no campo de ação. Em assuntos novos, pode avaliar superficialmente os fatos e, até certo ponto, confia nas suas intuições. Às vezes, pode ser enganado, se envolver-se pelas emoções.

PONTOS FORTES E PONTOS DE ATENÇÃO

Esta página apresenta características típicas dos indivíduos com este perfil. A parte superior desta página ressalta os pontos fortes deste estilo que podem ser otimizados. Busque não se concentrar demais na metade inferior desta página, mas esteja atento a seus impactos, pois são áreas que normalmente irão requerer mais energia e concentração para os indivíduos com o este estilo.

Pontos Fortes

Os aspectos comportamentais elencados neste segmento, são os pontos fortes naturais desta pessoa que mais se evidenciam. É possível que não sejam habilidades excepcionais, entretanto, são muito naturais para pessoas com este perfil. Recomenda-se o aumento destas características no ambiente de trabalho atual.

- Ser competitivo de um modo orientado por pessoas
- Poder manter as pessoas motivadas
- Não subjugar os outros ao mudar as coisas
- Perceber as emoções
- Poder gerar idéias
- Ter uma boa perspectiva para perceber as coisas
- Pode vender as suas idéias aos outros
- Atrever-se a trabalhar sem instruções
- Ser encorajadora e positiva
- Poder ser paciente
- Fazer o que é melhor para a equipe
- Gostar de pessoas

Pontos de Atenção / Áreas de Crescimento

Trata-se de uma lista de características, em relação às quais a pessoa deveria ter cautela, pois caso ela fique excessivamente entusiasmada ou pressionada, estes pontos de atenção podem se tornar ativos. Tais aspectos irão requerer maior energia. Alguns dos itens dizem respeito ao uso excessivo de um estilo, por vezes, tornando um ponto forte em uma vulnerabilidade.

- Fazer apreciações imprecisas
- Agir superficialmente
- Deixar que as emoções a influenciem
- Tentar agradar demais
- Não se comportar de maneira direta
- Nem sempre expressar sua verdadeira opinião
- Requerer popularidade
- Gastar muito tempo com as pessoas
- Cometer erros por não ser preciso
- Pensar demasiadamente em si mesmo
- Entusiasmarse sem propriamente analisar
- Querer manter os amigos a qualquer custo

FATORES DE MOTIVAÇÃO

Esta página destaca as dimensões motivacionais que são típicas para os indivíduos com este perfil. A parte superior desta página resalta os pontos que normalmente motivam esta pessoa. Busque não se concentrar demais na metade inferior desta página, mas esteja atento a seus impactos.

Importante destacar que esta não é uma escala de "capaz - não capaz". Em outras palavras, isso não significa que não se possa superar os itens listados na metade inferior desta página. É uma indicação de que áreas normalmente irão requerer mais energia e concentração para os indivíduos com o este estilo.

Fatores de Motivação/ Área de Conforto

Estes itens, normalmente, motivam este estilo de pessoa. É provável que o indivíduo responda de maneira positiva, se o nível das características descritas nestes itens for aumentado em seu ambiente de trabalho.

- Amigos bons e alegres
- Ambiente positivo e excitante
- Liberdade no modo de tratar as responsabilidades
- Pessoas fáceis de se envolverem
- Abertura na comunicação
- Livrar-se de tarefas detalhadas
- Possibilidade de acompanhar
- Discussão livre
- Grandes idéias e mudanças para trabalhar com elas
- Ter oportunidade de ser ouvida
- Novas oportunidades
- Modo positivo de promover as coisas

Situações que Reduzem a Motivação / Procura Evitar

Estes itens normalmente não são vistos de maneira positiva por pessoas deste estilo. Seu efeito na motivação do indivíduo será negativo, caso o nível desses itens seja ampliado no ambiente de trabalho.

- Frieza e tédio
- Rotinas aborrecidas
- Ser afastada das pessoas
- Proibição de mudanças progressivas
- Instruções detalhadas
- Perder popularidade
- Fragmentação de sua equipe
- Frieza e firmeza
- Restrições
- Pensamentos concentrados em fatos
- Ficar presa a um lugar
- Mau espírito de equipe

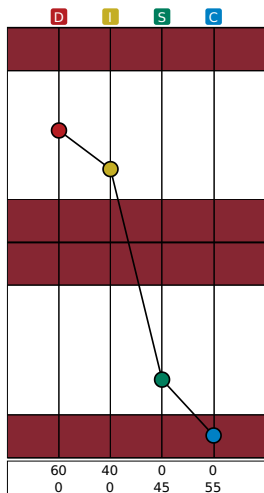
PERFIL EXTENDED DISC

Os Perfis são apresentações visuais do estilo do respondente. São baseados nas respostas ao inventário. As respostas são consolidadas a partir das escolhas de "mais" e "menos" em uma distribuição de frequência de cada estilo comportamental.

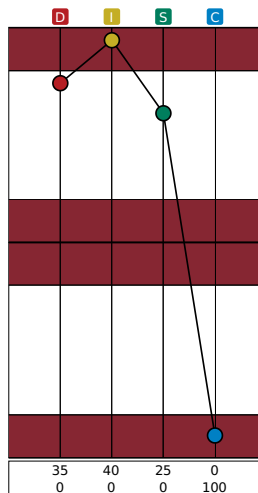
PERFIL I - ESTILO AJUSTADO: Ilustra como a pessoa acredita que deve ajustar seu comportamento para lidar melhor com as exigências do ambiente atual. O Perfil I demonstra a compreensão consciente do indivíduo quanto a si mesmo e seu próprio comportamento na situação atual (auto-imagem consciente).

PERFIL II - ESTILO NATURAL: Ilustra a reação natural desta pessoa a um estímulo externo, é o estilo que é mais frequentemente exibido por este indivíduo. O Perfil II permanece razoavelmente estável, mas não rígido, ao longo da sua vida.

Perfil I - Percepção da Necessidade de Ajuste



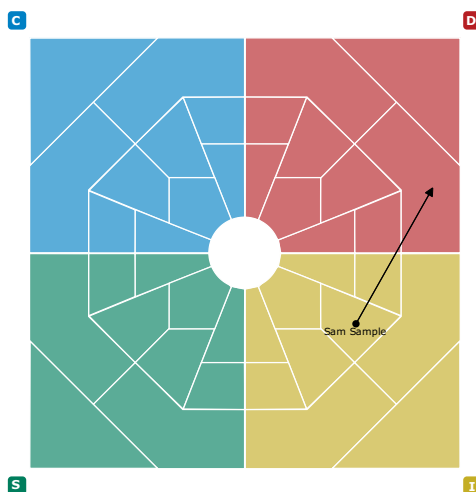
Perfil II - Estilo Natural



DIAMANTE EXTENDED DISC

O Diamante Extended DISC indica qual estilo comportamental é mais confortável para o respondente e qual estilo requer maior energia.

O **ponto** indica o **Perfil II - Estilo Natural** e a **seta** indica o **Perfil I - Estilo Situacional**. A direção da seta identifica a percepção consciente de adaptação.



ZONAS DE FLEXIBILIDADE NO DIAMANTE EXTENDED DISC

O Diamante é dividido em 160 áreas (40 em cada quadrante), cada qual ilustrando uma combinação diferente das quatro principais características comportamentais.

As Zonas de Flexibilidade demonstram até que ponto e em que direção o comportamento do indivíduo é mais flexível, assim como em que áreas a pessoa está mais afastada do estilo natural.

O sombreado mais escuro do Diamante mostra a localização do seu estilo natural, identificando em qual quadrante está localizado. As áreas sombreadas demonstram os estilos comportamentais que são muito confortáveis e as áreas brancas ilustram as áreas do Diamante que irá exigir maior energia, esforço e concentração. Assim sendo, temos as seguintes Zonas de Flexibilidade:

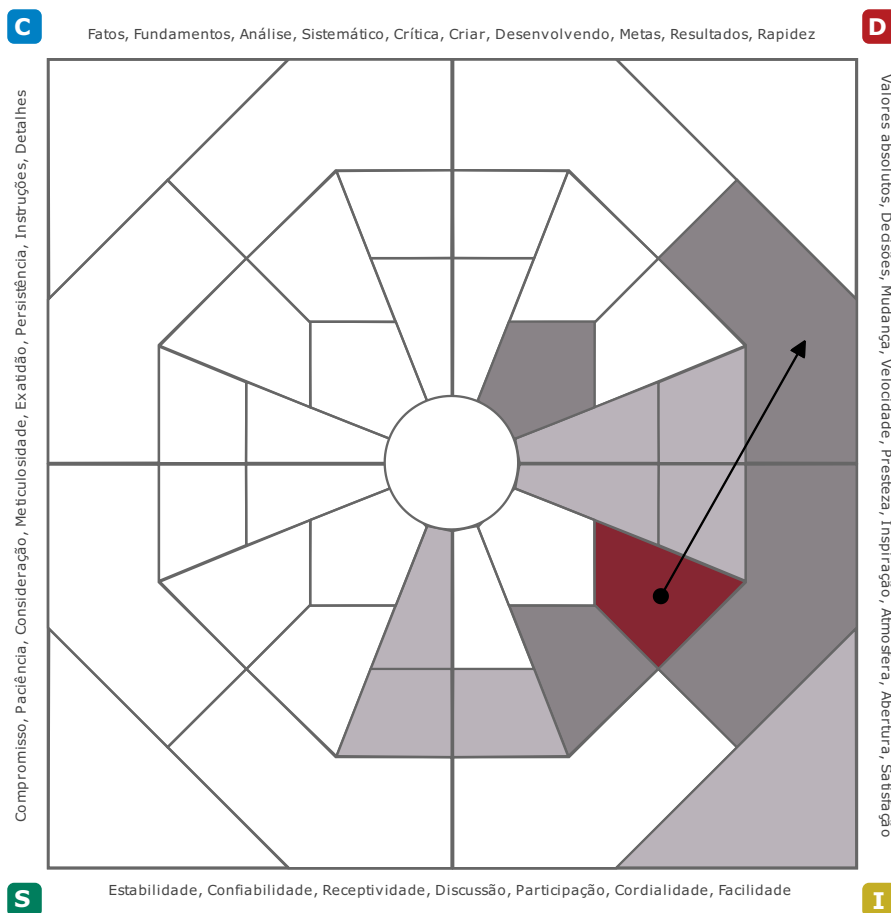
Zona Atual = Retângulo colorido. A posição do perfil natural (Perfil II), no momento.

Zona de Flexibilidade Natural = Sombreada mais escura. A área para a qual o perfil apresenta maior probabilidade de mudar.

Zona de Desenvolvimento Mais Fácil = Sombreada mais clara. A área em direção à qual o desenvolvimento do perfil é mais fácil.

Zona de Desenvolvimento Mais Difícil = Branca. Áreas que exigem um ajuste mais forte e consciente do comportamento

Em tese, todos têm o potencial, porém algumas coisas são mais e outras menos naturais para cada pessoa.



COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

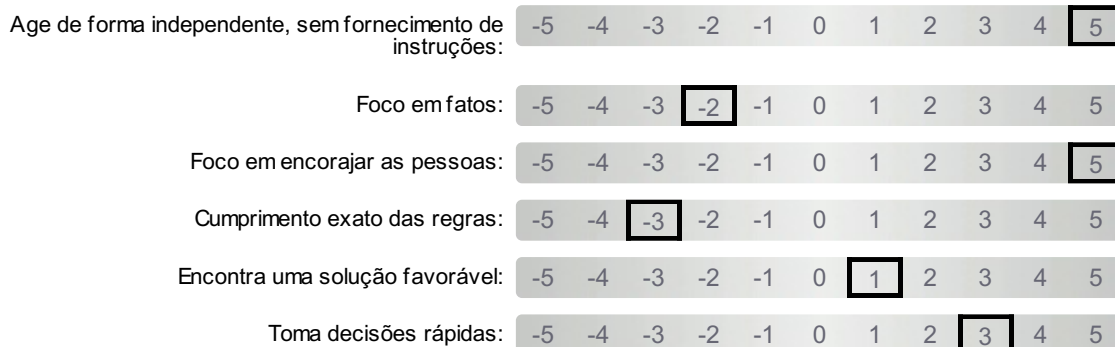
As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.



Tomada de Decisão

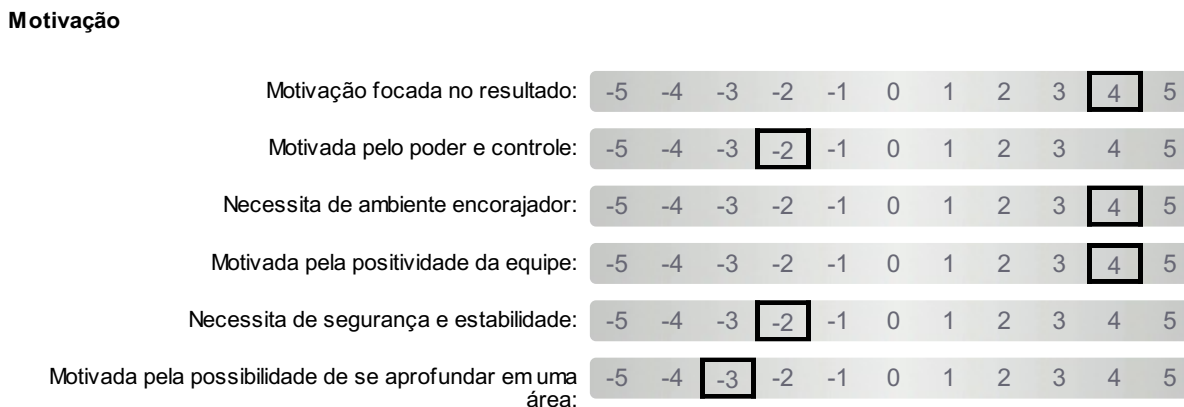
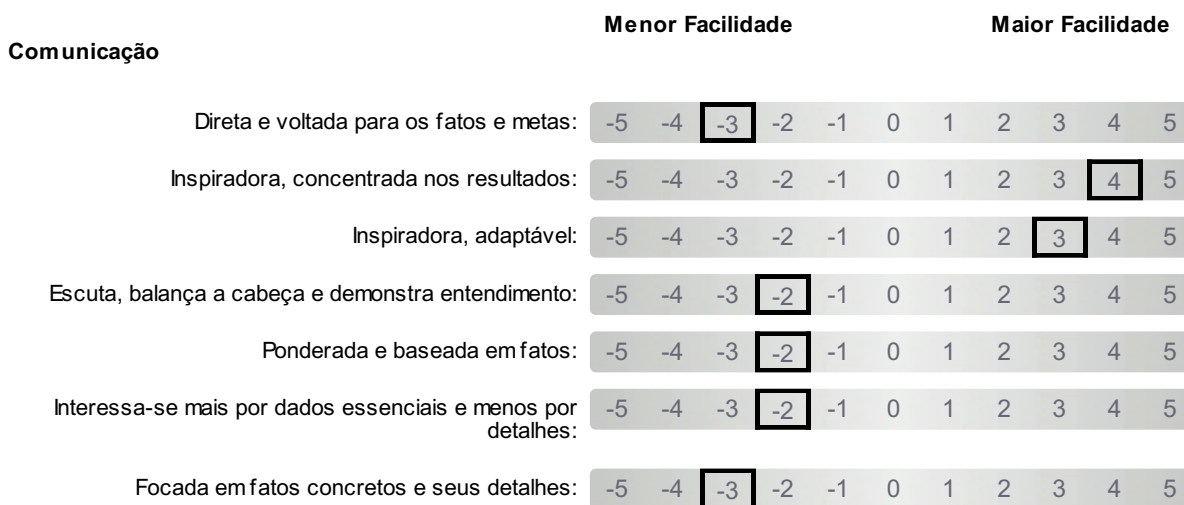


COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

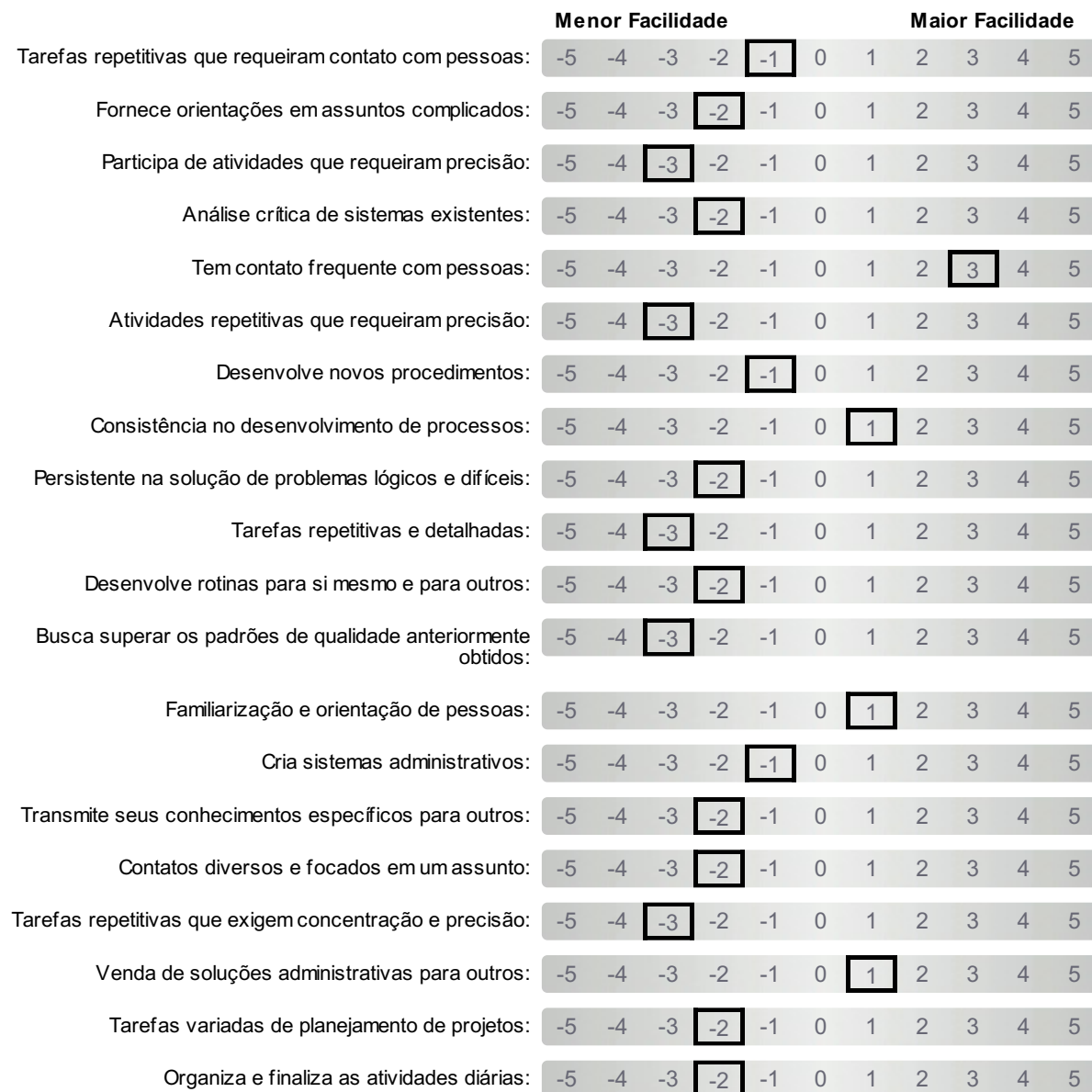


ESTILO ADMINISTRATIVO

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.



ESTILO DE ATENDIMENTO AO CLIENTE

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

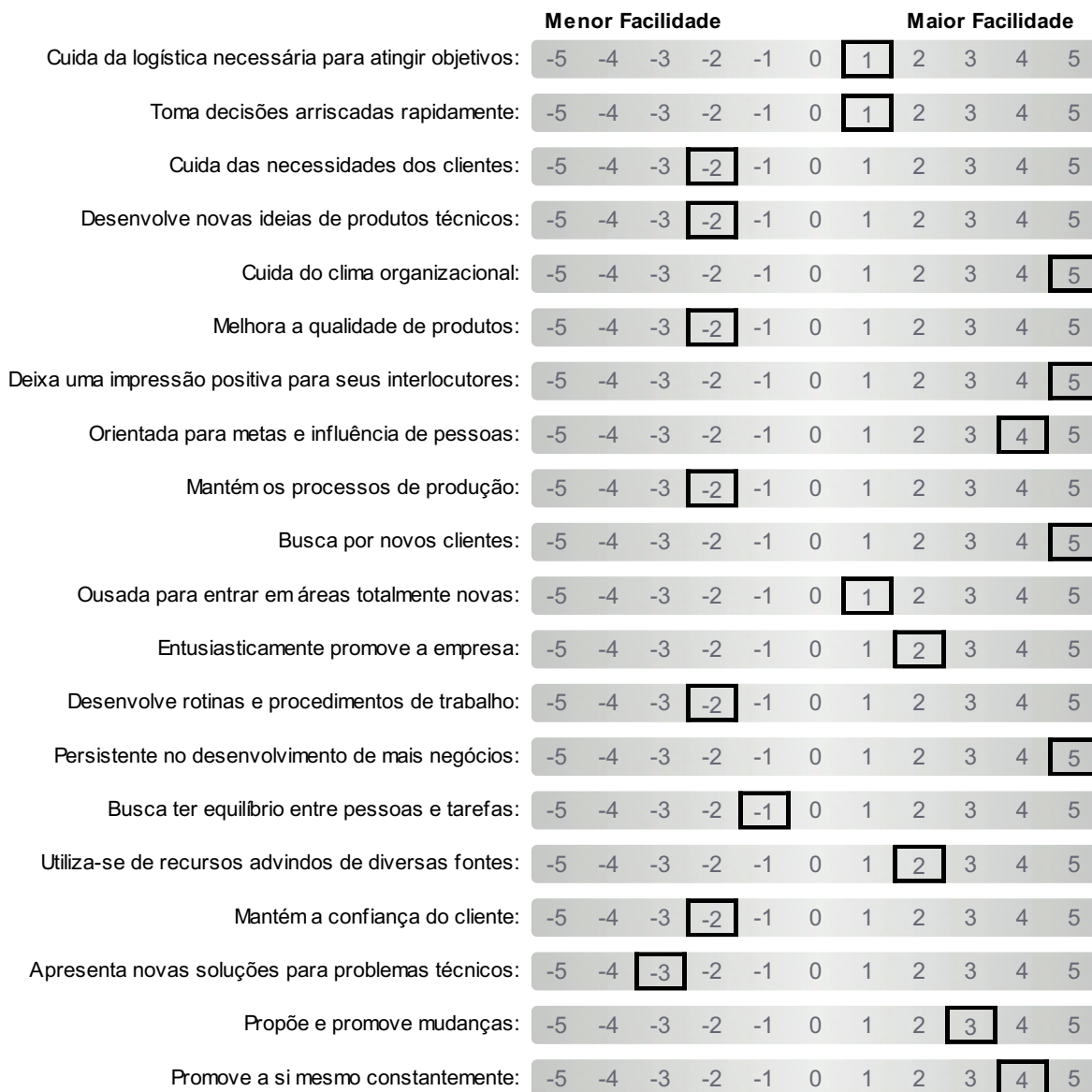
	Menor Facilidade					Maior Facilidade					
Relações consistentes e estáveis com o cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Gera e mantém a documentação do cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Diversos contatos positivos com os clientes:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Contatos rápidos com clientes e orientados para um objetivo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Cuida do cliente e cria um relacionamento de confiança:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Contatos com o cliente centrados no produto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Cria uma atmosfera amistosa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Conquista o cliente falando sobre o produto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Realiza projetos dinâmicos e variados, sem necessitar de acompanhamento:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Motivação do cliente concentrada em metas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Mantém relações com o cliente para atingir resultados:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Administra relações de longo-prazo com o cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Cria uma imagem positiva e inspiradora:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Contatos frequentes e com cortesia junto a clientes:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Discute e cuida das necessidades do cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Orienta o cliente sobre um assunto complicado:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Acompanhamento e orientação a clientes:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Exerce domínio sobre o produto e fornece suporte:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Conquista novos clientes regularmente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Boa apresentação das características técnicas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

ESTILO DE EMPREENDEDOR

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.



ESTILO DE GERENCIAMENTO DE PROJETO

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

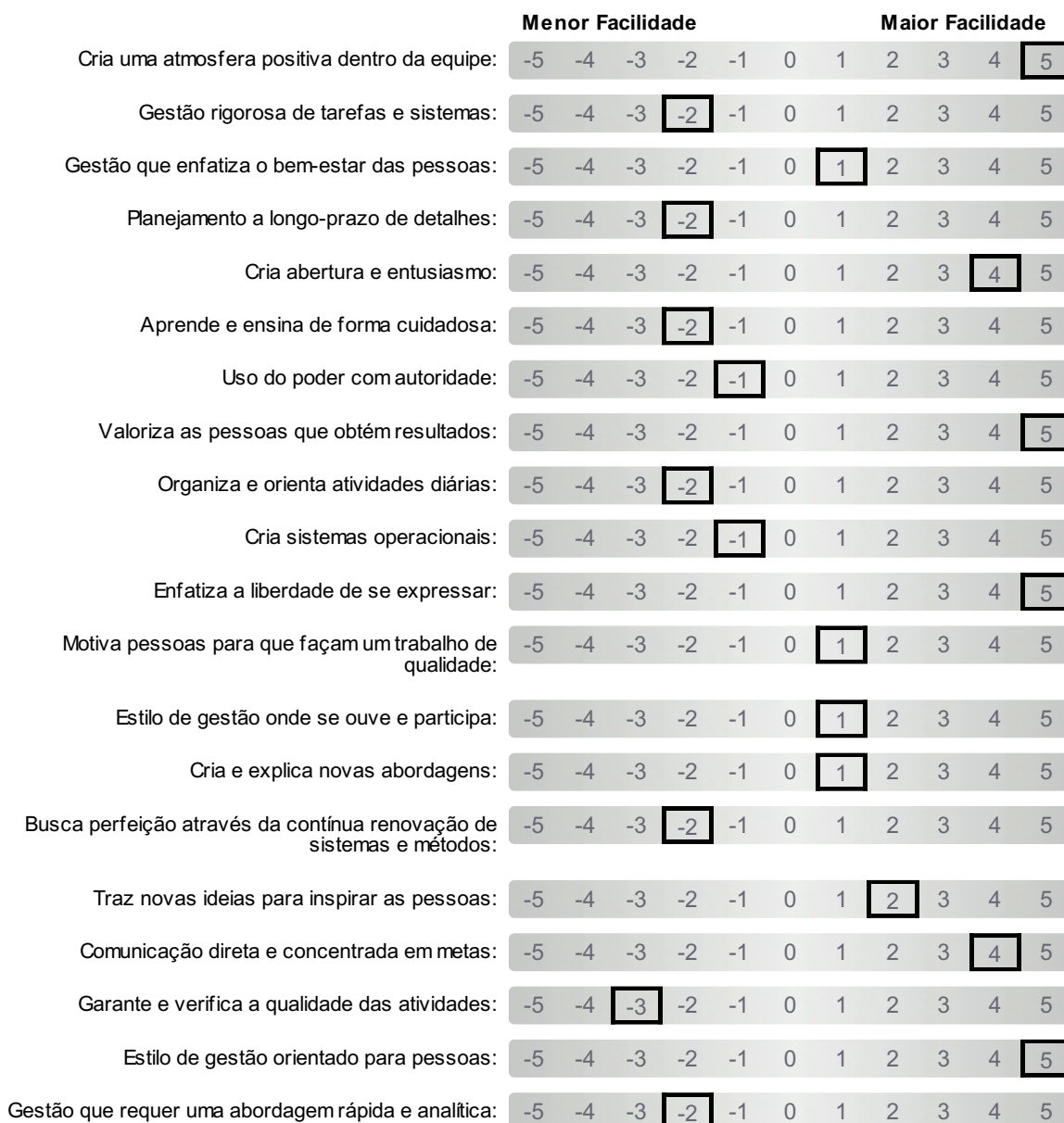
	Menor Facilidade					Maior Facilidade					
Compreende toda situação, até o último detalhe:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Vende a ideia do projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Estabelece um plano detalhado do projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Motiva os membros da equipe a iniciar o projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Organização das tarefas diárias do projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Ajuda outros membros da equipe de projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Durante um projeto ouve e debate ideias:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Participa da implementação das rotinas de projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Explica os detalhes do projeto para outros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Motiva diariamente as pessoas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Elabora relatórios de acompanhamento:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Trabalha de forma constante e próxima das pessoas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Assume a distância seu papel de especialista:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Cumprir de forma constante e exata as instruções do projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Expressão ativa das próprias opiniões e ideias:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Enfatiza os pontos positivos ao longo do projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Vende o projeto para terceiros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Toma decisão em situações de crise:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Constrói novas estruturas e sistemas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Busca por novos detalhes:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

ESTILO DE GESTÃO

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

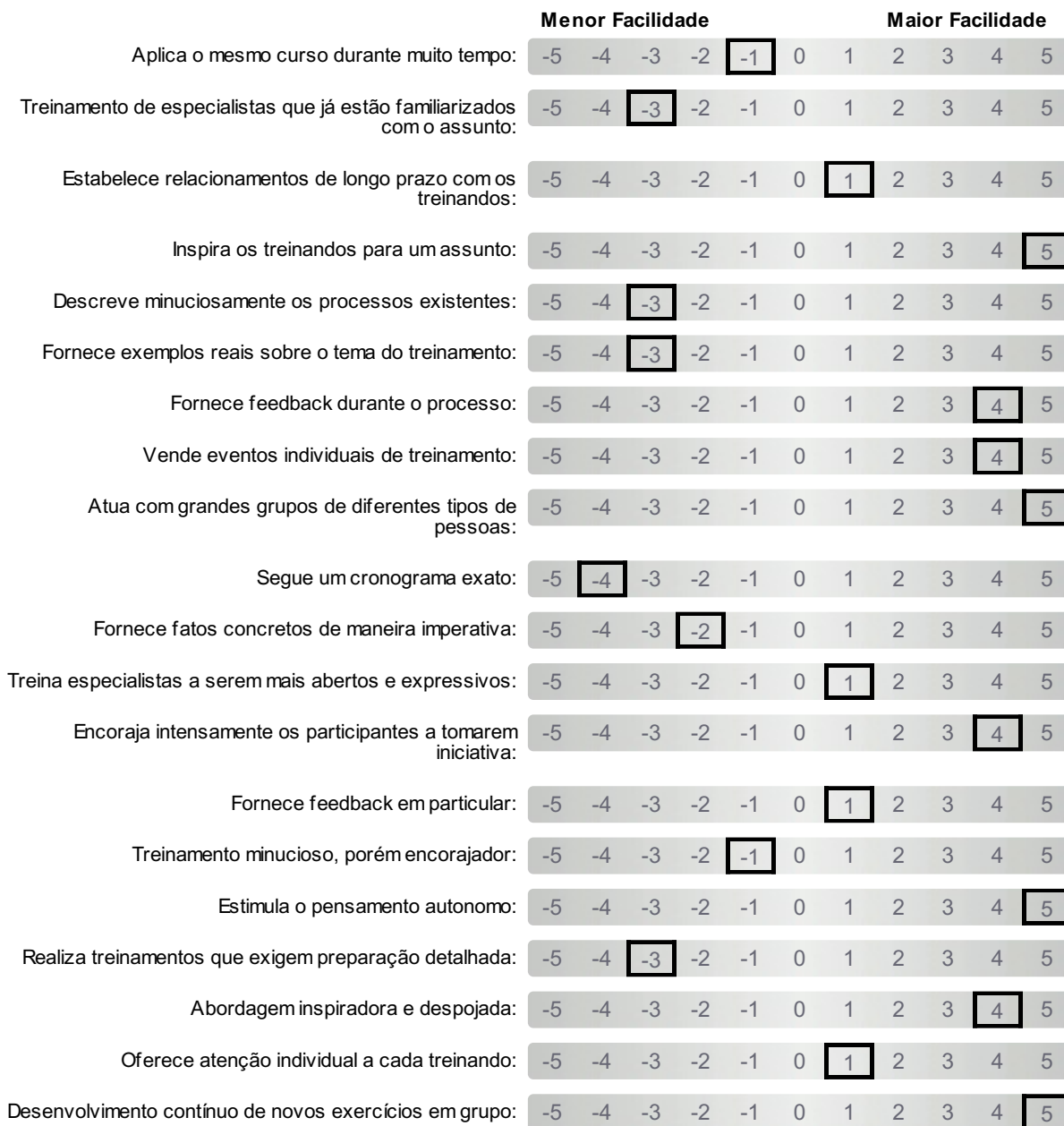


ESTILO DE INSTRUTOR DE TREINAMENTO

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.



ESTILO DE INTEGRANTE DA EQUIPE

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

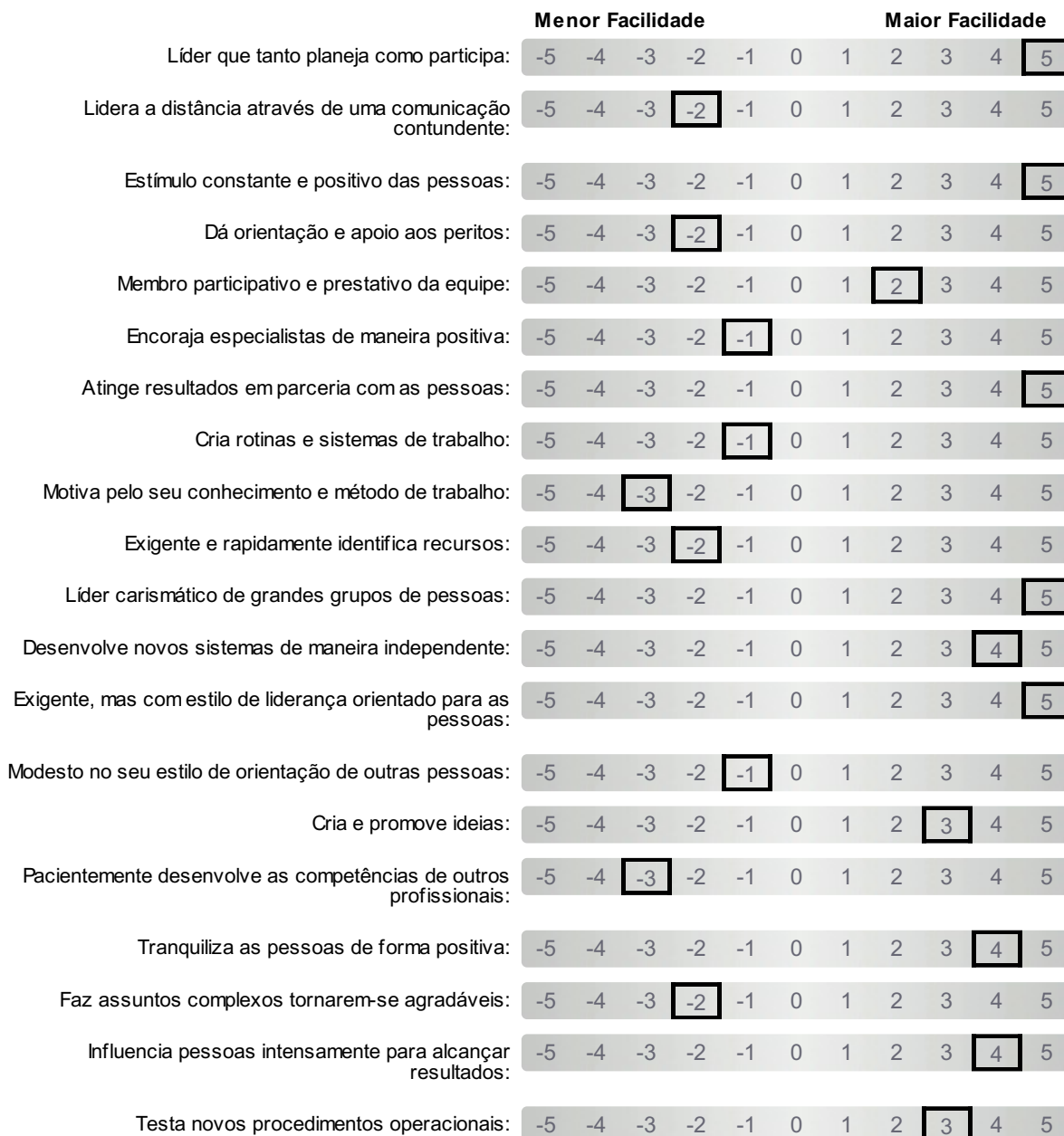
	Menor Facilidade					Maior Facilidade					
Membro da equipe animado que envolve outros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Realizadora participante e loquaz:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Estabelece as metas de maneira exigente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Organizada e garante a realização das tarefas da equipe:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Planejadora independente e lógica:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Orienta e aconselha a outras pessoas positivamente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Motiva e ajuda no comprometimento de outras pessoas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Agiliza as demandas dos outros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Introduz novas perspectivas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Demanda e enfatiza a qualidade:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Realizadora e sabe cuidar do que faz:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Reduz conflitos e ajuda outras pessoas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Direciona os colegas da equipe rumo às metas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Confiável e participante zelosa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Agente positivo de mudança, capaz de eliminar a monotonia:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Foco nas pessoas e realização cuidadosa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Desenvolve o trabalho, independente da sua própria área de responsabilidade:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Especialista concentrada no trabalho individual:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Especialista que identifica oportunidades potenciais:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Feliz por fazer o trabalho rotineiro e apoiar a outros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

ESTILO DE LIDERANÇA

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.



ESTILO DE PROFISSIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

	Menor Facilidade					Maior Facilidade					
Mantem sua concentração por um longo tempo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Resolve problemas, seguindo orientações:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Prepara instruções detalhada para os outros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Reação rápida para situações inesperadas e novas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Executa suas tarefas confiavelmente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Realiza análise minuciosa antes de agir:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Realiza verificação detalhada a fim de garantir a qualidade:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Trabalha sob forte pressão de tempo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Vende suas ideias para os outros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Busca ativamente por soluções completamente novas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Atua no papel de especialista em um projeto:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Age sem usar modelos de solução existentes:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Com entusiasmo, oferece orientação a outros:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Elabora soluções aplicáveis:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Análise detalhada de problemas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Análise crítica das instruções recebidas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Toma iniciativa de pedir informações:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Encontra novas, criativas, mas lógicas soluções:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Executa tarefa completamente estruturada:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Participa de várias atividades ao mesmo tempo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

ESTILO DE VENDAS

As competências são apresentadas em uma escala graduada, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

	Menor Facilidade					Maior Facilidade					
Venda direta e única:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Influência firme sobre as pessoas, voltada para os resultados:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Acompanha e analisa o processo de vendas sistematicamente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Venda técnica que requer conhecimento técnico:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Venda focando metas, considerando as exigências do cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Engajamento do comprador através do relacionamento em vendas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Vendas a curto-prazo, motivando compradores rapidamente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Inspira e ouve de forma positiva clientes potenciais:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Orientação e compartilhamento positivo de informação:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Venda de projetos que exige motivação das pessoas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Cuidadosa nas atividades de pós-venda:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Planeja atividades que exijam muita documentação:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Presta atenção às necessidades do cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Acompanha o processo de vendas de forma sistemática:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Cuida do relacionamento estabelecido com o cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Gerencia e coleta informação dos clientes:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Vendas complexas com desenvolvimento de soluções personalizadas:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Contata clientes enquanto especialista e não vendedor:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Segue o processo de vendas de forma metódica:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Alinhamento do produto existente a necessidades do cliente:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

PAPÉIS NO RELACIONAMENTO EM EQUIPE

Influenciador

O Influenciador é uma pessoa que cria idéias e quer colocá-las em ação, e tem habilidade para influenciar os outros membros do grupo. Não fica parado num lugar, indeciso e pensativo, pois acredita no seu próprio instinto e espontaneidade. Gosta de mudanças e de fazer parte de muitos tipos diferentes de grupos, situações e papéis. Os outros membros do grupo podem ver esta pessoa como aberta e sociável, mas um pouco superficial e pouco modesta. Na realidade é uma pessoa tão ativa, que não possui tempo para parar e analisar sobre as preocupações dos outros, mesmo se o desejasse. Gosta de ter as suas próprias opiniões e tenta persuadir os outros a ficarem do seu lado no grupo. Não é um ouvinte muito paciente. Deseja se sobressair de alguma maneira dentro de um grupo; acha desmotivador ser uma pessoa a mais em um grupo comum. Concentrar-se numa só coisa é difícil para esta pessoa, porque é muito melhor na criação e execução das idéias, do que nas suas conclusões.

Atitude perante o trabalho em equipe

- Meios de obter a atenção das pessoas
- Uma forma de motivar o grupo
- Uma possibilidade de delegar as rotinas tediosas

Papel na equipe

- Aquele que impõe ritmo a uma conversa
- Aquele que apresenta novas idéias
- Aquele que elimina os momentos de incerteza

Papel como motivador

- Cria entusiasmo no grupo
- Motiva através do discurso
- Dá apoio e incentivo

Papel como realizador

- Busca a simplicidade
- Não passa muito tempo ponderando sobre um assunto
- Aplica as regras

O avanço conquistado pelo grupo

- O grupo está apto a se renovar, não fica preso
- A atmosfera do grupo se mantém aberta
- Inclui pessoas

A maneira mais fácil de encontrar o ritmo em conjunto - estilos convergentes

Modificador, Encorajador

A maneira mais difícil de encontrar o ritmo em conjunto - estilos complementares

Realizador, Assegurador, Especialista

QUESTÕES PARA ENTREVISTA

Esta página fornece questões que facilitam a realização da entrevista com o respondente, focando dentro dos de estilos comportamentais as emoções que podem ser manifestadas pela pessoa e relacionadas à função que ela exerce ou exercerá.

QUESTÕES RELATIVAS AO PERFIL DO RESPONDENTE

Atualmente, ela sente que quer/tem que ser ainda mais forte, audaz e independente do que é naturalmente.
Você está sendo pressionado(a) a gerar lucro ou a tomar decisões?

Ela sente que está ganhando toda a atenção e sentimento de pertencimento de que gostaria, e não sente que deveria se afastar das pessoas.

Como você mostra quando não está mais motivado(a)?

Ela tenta ser mais ativa do que seu jeito natural e pode sentir que tem que fazer várias coisas ao mesmo tempo, sem ser capaz de fazê-las apropriadamente. Ao mesmo tempo, ela pode sentir-se um pouco inquieta.
O que você deixaria fora de suas atuais responsabilidades?

Ela precisa de um nível extremamente grande de independência no seu próprio trabalho e não gosta de amarras ou regras restritivas. No momento, ela não parece ter nenhuma.

Quais decisões você gostaria de guardar para si?

QUESTÕES RELACIONADAS A FUNÇÃO

Você se dá muito bem com as pessoas. Que tipo de colegas de trabalho você não gostaria de ter?

Você normalmente vê o lado bom em todas as pessoas. O que as pessoas vêem de bom em você?

Você vive através das emoções. O que fará quando sentir que as coisas estão indo bem, e eu disser que não estão?

Você não é muito cuidadoso(a). Como pode assegurar que não cometerá erros visíveis junto ao cliente?

Você é entusiasmado(a) e busca aceitação. As pessoas podem manipulá-lo(a), às vezes? Quando você põe os pés no chão?

INSTRUÇÕES PARA INTERPRETAR A ANÁLISE PESSOAL EXTENDED DISC

A Análise Pessoal Extended DISC não produz resultados que classificam as pessoas em categorias como bom-ruim. A informação contida no relatório refere-se ao "estilo comportamental natural", isto é, o estilo comportamental que requer menos energia e esforço, sendo o mais freqüentemente exibido no comportamento do respondente.

Os diferentes estilos comportamentais são divididos em quatro estilos principais, mas as pessoas não apresentam características puramente "D", "I", "S" ou "C", de fato, somos uma mistura destes quatro estilos, em maior ou menor grau. Extended DISC contempla combinações de vários percentuais destas quatro categorias, identificando 160 estilos comportamentais, e o relatório de Análise Pessoal oferece milhões de combinações em seus resultados, que variam de acordo com as respostas fornecidas.

Estilo D

Os indivíduos de estilo D são competitivos, agressivos, decididos e orientados para resultados. Preferem mover-se rapidamente, correr riscos e fazer as coisas na mesma hora. Também gostam de serem os responsáveis, estar no controle e ter o poder. Eles gostam de mudanças e desafios. Por vezes as pessoas de estilo D podem ser impacientes, arrogantes e não muito bons ouvintes, sendo propensos a tomar decisões repentinas. Os outros podem achar os indivíduos de estilo D egocêntricos, exigentes e até duros.

Estilo I

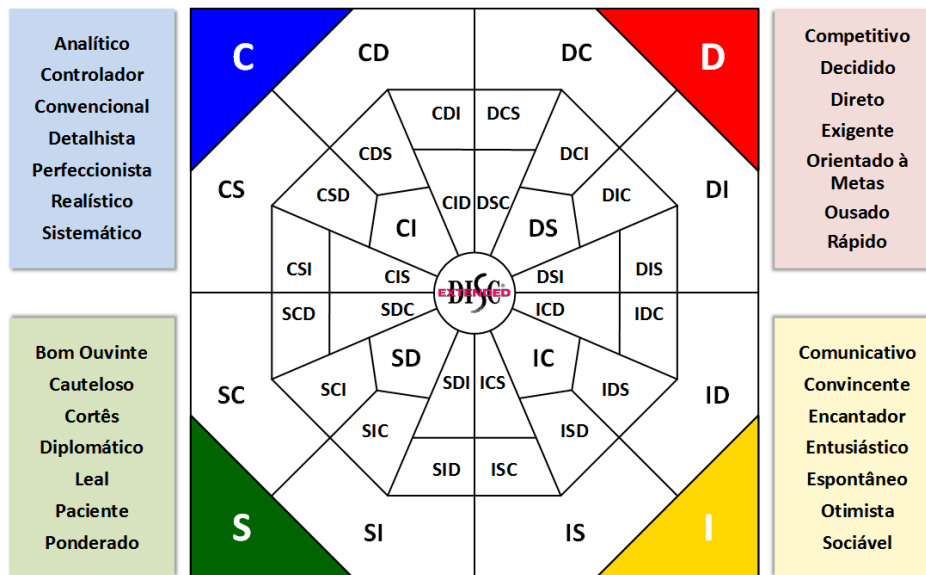
As pessoas de estilo I são falantes, sociáveis, otimistas, animadas e bons para influenciar os outros. São orientadas para pessoas, espontâneas, enérgicas e entusiastas. Por vezes podem ser desatentos aos detalhes, tagarelas e emocionais. Eles podem prometer demais, porque são muito otimistas e estão ansiosos para serem populares. Os outros podem percebê-los como pessoas descuidadas, impulsivas e com dificuldade para fazer um rígido acompanhamento.

Estilo S

Os indivíduos de estilo S são calmos, prestativos, pacientes, persistentes, modestos e dispostos a trabalhar. Eles estão ansiosos para ajudar, são leais e excelentes membros de equipe. Tendem a ser bons ouvintes, confiáveis e equilibrados com as tarefas e pessoas. Necessitam de estabilidade e segurança e, portanto, precisam de ajuda frente à mudança. Os outros podem percebê-los como muito lentos, presos a um "status quo", indecisos, teimosos e até mesmo silenciosamente ressentidos.

Estilo C

Os que possuem estilo C são precisos, lógicos, factuais, analíticos e cuidadosos. São focados em tarefas e em garantir que as coisas sejam feitas corretamente. Tendem a produzir trabalho de alta qualidade. Eles precisam de dados, informações e análises, sendo muito focados nos detalhes, tornando-se minuciosos, lentos e perdendo a visão do todo (concentrando-se mais nas árvores e do que na floresta). Os outros podem percebê-los como muito críticos, distantes, pessimistas, e até mesmo impessoais.



INSTRUÇÕES PARA INTERPRETAR A ANÁLISE PESSOAL EXTENDED DISC

DESCRIÇÃO DO PERFIL - TEXTO

Esta página é uma descrição de como este estilo de pessoa é tipicamente visto pelos outros. Leia o texto como tal e use-o para desenvolver uma visão geral do seu estilo. Ao avaliar as frases específicas, é importante considerar sua habilidade de adaptar comportamento. Em outras palavras, enquanto o texto descreve o comportamento típico de indivíduos com seu estilo, você certamente pode modificar seu comportamento de modo a ajustá-lo às necessidades de uma situação específica.

Além disto, é possível que você já tenha desenvolvido áreas ao aprender novas habilidades. Se você encontrar uma afirmação que você acredita que não descreve você com precisão, solicite feedback de outras pessoas antes de desconsiderá-la. Esta seria uma grande oportunidade para você de futuro aperfeiçoamento.

DESCRIÇÃO DO PERFIL - Plano de Desenvolvimento:

Visando seu desenvolvimento, identifique os principais aspectos que você acredita que teria um impacto positivo sobre o seu desempenho se você conscientemente modificasse seu comportamento. Seria útil obter informações de outras pessoas para selecionar tais aspectos. Use as perguntas abaixo para orientar sua reflexão:

Identifique o que você acredita ser a sua maior força. E, como você está usando-a em sua posição atual?

Você deveria ajustar seu estilo para melhorar o seu desempenho? Se sim, como?

Existe algo que você compreende que deveria fazer mais ou evitar?

O que você acha que não é produtivo em seu comportamento?

E, as outras pessoas? O que você acha que elas consideram não produtivo em seu comportamento?

INSTRUÇÕES PARA INTERPRETAR A ANÁLISE PESSOAL EXTENDED DISC

FATORES DE MOTIVAÇÃO

Esta página destaca as dimensões que são típicas para os indivíduos como você. Não se concentre demais na metade inferior das páginas de Fatores de Motivação - muitas pessoas fazem isto. Verifique se você está aproveitando os pontos fortes de seu estilo.

Fatores de Motivação = Você tende a gostar e se sentir confortável com esses itens. Você está se aproveitando das suas áreas de conforto?

Situações que Reduzem a Motivação = Você tende a não apreciar tanto.

Pontos Fortes = Estes itens exigem menos energia de você.

Pontos de Atenção = irão requerer maior energia de você. Alguns dos itens dizem respeito ao uso excessivo de um estilo, por vezes, tornando um ponto forte em uma vulnerabilidade.

Atenção! Esta não é uma escala de "capaz - não capaz". Portanto, não significa que você não pode superar os itens listados na metade inferior destas páginas. É uma indicação de que áreas irão requerer mais energia e concentração para os indivíduos com o seu estilo.

FATORES DE MOTIVAÇÃO - Plano de Desenvolvimento:

Visando seu aperfeiçoamento, selecione de um a três itens que você acredita que teriam impacto positivo sobre o seu desempenho se você conscientemente modificasse seu comportamento. Considere o feedback de outras pessoas e reflita sobre questões como:

Identifique dois Fatores de Motivação que estão sendo plenamente atendidos na sua posição atual. E, como você poderia aumentar seus efeitos em seu desempenho?

Identifique dois Pontos Fortes que você poderia aproveitar na sua posição atual. E, como você poderia maximizar o impacto de seus Pontos Fortes? Seja específico.

Identifique duas Situações que Reduzem Motivação e que são os maiores desafios em sua posição atual. E, como você pode minimizar seus efeitos em seu desempenho? Seja específico.

Identifique dois Pontos de Atenção que você poderia trabalhar para obter maior impacto no seu desempenho em sua posição atual. E, como você poderia desenvolver estas áreas para melhoria de seu desempenho?

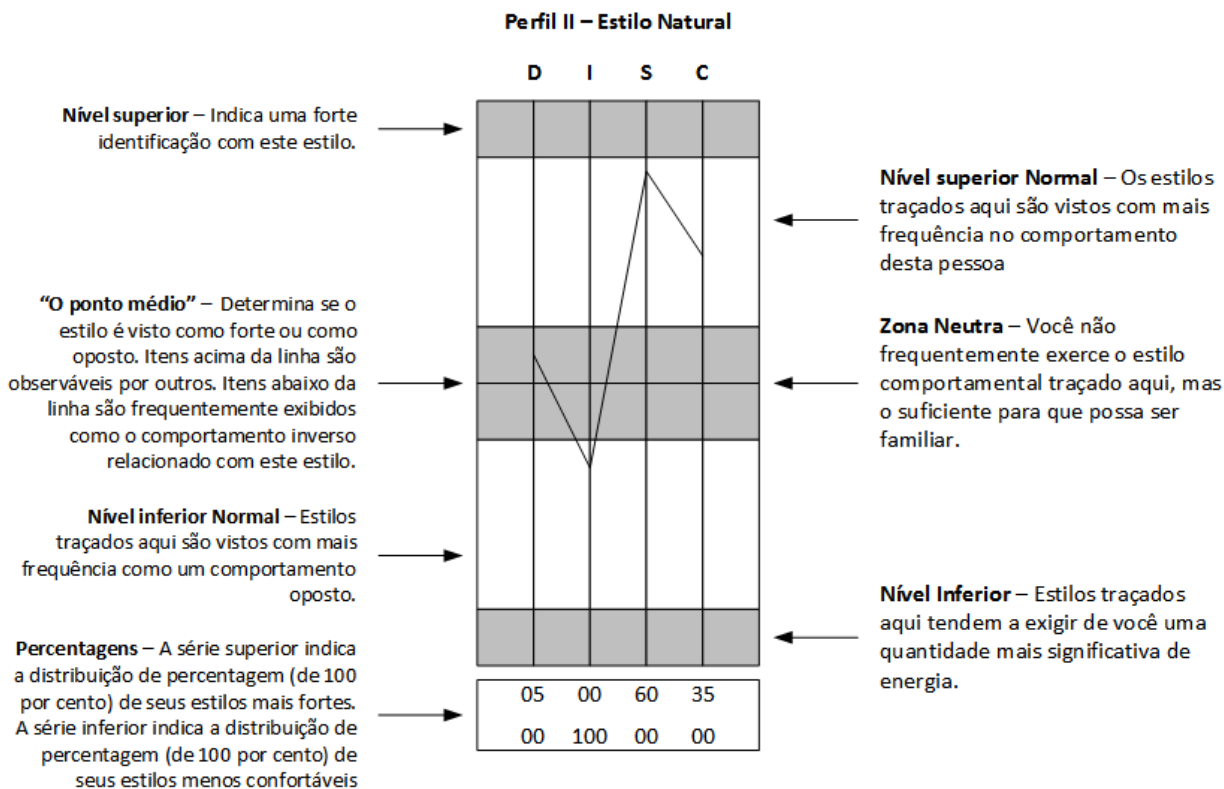
INSTRUÇÕES PARA INTERPRETAR A ANÁLISE PESSOAL EXTENDED DISC

COMPREENSÃO DO PERFIL EXTENDED DISC

Os Perfis são representações visuais do seu estilo. São baseados nas suas respostas ao questionário. Essencialmente, as respostas são tabuladas por meio de suas seleções de "mais" e "menos" em uma distribuição de frequência de cada estilo comportamental: D, I, S, e C. A ênfase está na frequência - não há respostas certas ou erradas. A interpretação tanto dos Perfis como do Diamante requer certo treinamento. Interpretar os resultados sem um bom entendimento de como ler a informação não é recomendável, porque há possibilidade de má interpretação dos resultados.

Perfil I - É o seu perfil ajustado. Como você acredita que deve ajustar seu estilo para atender as demandas de seu ambiente, atualmente.

Perfil II - É o seu perfil natural. É o estilo que se mantém bastante estável, mas não rígido, ao longo de sua vida. É o estilo que é mais confortável para você.

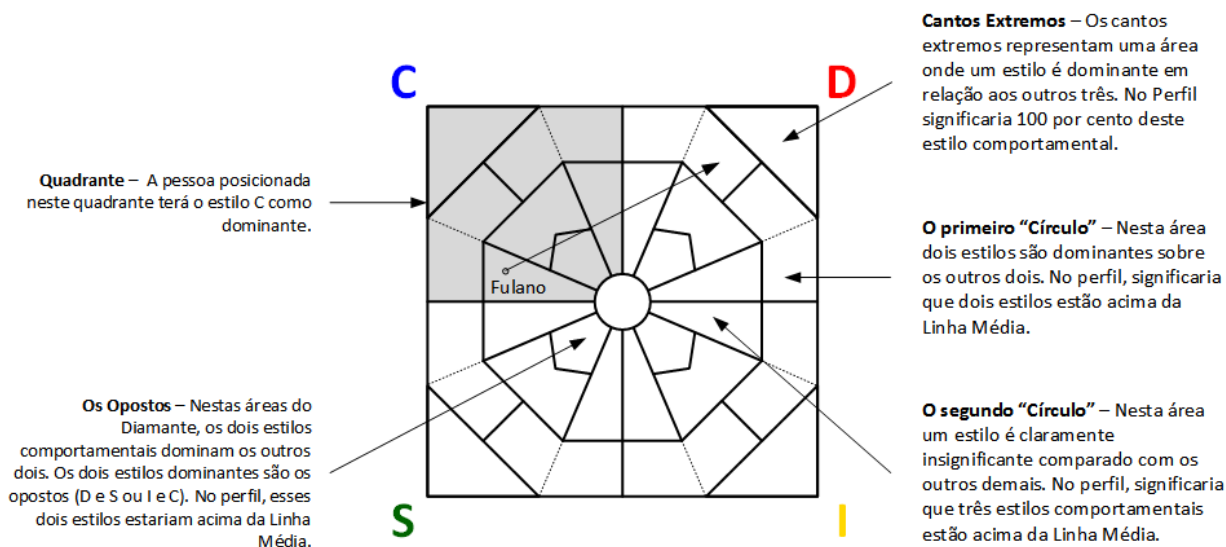


INSTRUÇÕES PARA INTERPRETAR A ANÁLISE PESSOAL EXTENDED DISC

COMPREENSÃO DO DIAMANTE EXTENDED DISC

O Diamante Extended DISC indica qual estilo comportamental é mais confortável para você e qual estilo requer de você maior energia. O Diamante é dividido em 160 áreas (40 em cada quadrante), cada qual ilustrando uma combinação diferente das quatro principais características comportamentais.

O sombreado mais escuro do Diamante mostra a localização do seu estilo natural. Identificando em qual quadrante ele está localizado. Este é o seu estilo natural e mais confortável estilo comportamental (D, I, S ou C). As áreas sombreadas demonstram os estilos comportamentais que são bastante confortáveis para você. As áreas brancas ilustram as áreas do Diamante que irá exigir maior energia, esforço e concentração de você. Quanto mais longe estiver da área sombreada mais escura, mais energia será necessária.



INSTRUÇÕES PARA INTERPRETAR A ANÁLISE PESSOAL EXTENDED DISC

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Esta página apresenta as competências em uma escala graduada, de -5 a +5, onde o retângulo em cada gráfico de barra indica a facilidade do respondente em relação ao comportamento em questão. Sendo que:

Menor Facilidade (-5): localizado mais à esquerda, é o Estilo Não-Natural desta pessoa e requer mais energia para ser apresentado.

Maior Facilidade (5): localizado mais à direita, é o Estilo Natural desta pessoa e requer menos energia para ser apresentado.

Atenção! Quando uma das dimensões está do lado esquerdo da escala, isso não significa que você não é capaz nessa área. Os resultados indicam que você necessita empregar mais esforço consciente, concentração e energia com este específico aspecto comportamental.

Plano de Desenvolvimento - Competências Comportamentais

Ambiente de Trabalho

- Identifique duas áreas que são mais confortáveis na sua posição atual:
- Identifique duas áreas que são menos confortáveis na sua posição atual:
- Como você poderia ajustar o seu estilo para melhorar o seu desempenho?

Tomada de Decisões

- Identifique um aspecto de seu estilo de tomada de decisão que é o mais confortável para você. Qual é o impacto dele na sua posição atual?
- Qual aspecto lhe é o menos confortável? Considerando o impacto na sua posição atual, o que você poderia fazer a respeito?

Comunicação

- Qual aspecto de seu estilo de comunicação é o mais confortável para você? Como você poderia potencializar sua eficácia?
- Qual aspecto de seu estilo de comunicação lhe é menos confortável? Considerando o impacto na sua posição atual, o que você poderia fazer para aperfeiçoar-se?

Motivação

- Dentre os fatores, identifique aquele que é mais e menos motivador.
- Como você poderia potencializar seu maior motivador?
- Considerando suas responsabilidades atuais, quais comportamentos que se relacionam com o seu menor motivador?
- E, como você poderia reduzir o seu impacto e / ou ajustar seu estilo de acordo?

ESTILOS COMPORTAMENTAIS ESPECÍFICOS











- Administrativo
- Atendimento a Cliente
- Empreendedor
- Gerenciamento de Projeto
- Gestão
- Instrutor de Treinamento
- Integrante de Equipe
- Liderança
- Profissional de Tecnologia da Informação
- Vendas

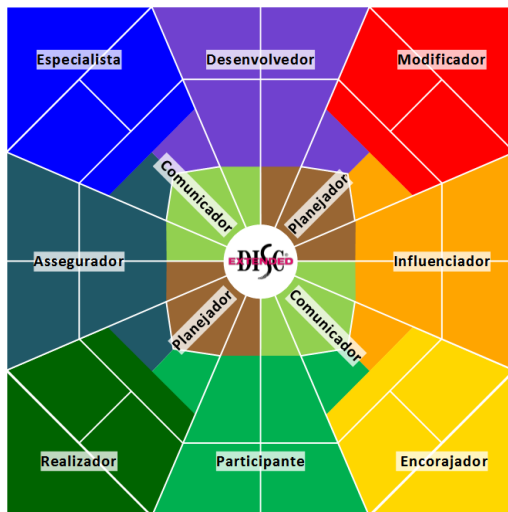
INSTRUÇÕES PARA INTERPRETAR A ANÁLISE PESSOAL EXTENDED DISC

PAPÉIS NO RELACIONAMENTO EM EQUIPE

Esta página apresenta qual dos 10 Papéis no Relacionamento o respondente naturalmente assume na equipe, descrevendo como atua, no que acredita e como participa da equipe. Indica também como complementa os outros papéis e com quais estilos tem maior facilidade ou dificuldade de encontrar o ritmo em conjunto.

Para construir uma equipe ideal não basta buscar uma pessoa para cada função, mas é importante desenvolver a equipe com base nos requisitos estabelecidos para a equipe, seus pontos fortes e vulnerabilidades.

	Modificador	Reformador, direto, decidido, impaciente, destemido. Sabe o que as pessoas querem; toma decisões rápidas
	Influenciador	Animado, cheio de ideias, eloquente, espontâneo, inquieto. Convence as pessoas a ficarem do seu lado; age instintivamente.
	Planejador	Prudente, mantém os objetivos a atingir em mente, exigente, sistemático. Agarra-se aos seus pontos de vista; segue na direção que deseja.
	Desenvolvedor	Centrado nos fatos, criativo, exigente, analítico, reservado. Produz ideias totalmente novas; exige muito das pessoas.
	Encorajador	Extrovertido, aberto, sociável, jovial. Alegra o ambiente; pronto para acompanhar os outros.
	Participante	Agradável, amigoso, calmo prestativo. Não se coloca em primeiro lugar; compreende as pessoas.
	Comunicador	Amigoso, preciso, procura justificar-se, modesto, aberto. Compreende as diferentes opiniões; explica a razão das coisas serem como são.
	Realizador	Cuidadoso, de temperamento tranquilo, digno de confiança, calmo. Não tenta fazer o impossível; quer ajudar os outros.
	Assegurador	Meticuloso, prudente, preciso, pensativo, quieto. Não expõe sua própria opinião; faz as coisas como deveriam ser feitas.
	Especialista	Busca a perfeição, imponente, age de acordo com a situação, indagador. Examina as razões das coisas serem como são; repara nos detalhes.



IDENTIFICANDO O PERFIL EXTENDED DISC DE OUTRAS PESSOAS

Depois de saber como é seu estilo comportamental, você poderá conhecer o estilo de seus interlocutores, para tanto busque identificar o modo natural de reação da pessoa em diferentes situações, mas evite generalizações ou rótulos.

Importante ressaltar que, as pessoas são uma mistura dos quatro estilos principais DISC, em maior ou menor grau, e a Extended DISC contempla combinações de vários percentuais destas quatro categorias, identificando **160 estilos comportamentais**.

Aseguir, há uma lista de características de cada estilo DISC para orientar a identificação de outras pessoas, a fim de apoiar os ajustes necessários em seu estilo e elevar sua eficácia no relacionamento interpessoal.

IDENTIFICANDO PESSOAS DO ESTILO D

- Parece estar sempre com pressa.
- É direto, diz o que pensa.
- Pode ser rude e exigente.
- Coloca as próprias opiniões como fatos.
- Interrompe os outros.
- Tende a falar com muitas pessoas ao mesmo tempo.
- Fica irritado facilmente, é muito impaciente.

IDENTIFICANDO PESSOAS DO ESTILO I

- É aberto e amigável.
- É animado, entusiasma-se facilmente.
- Fala sobre pessoas que conhece.
- Não foca muito em detalhes.
- Não escuta ou presta atenção por muito tempo.
- Fala muito e pula de assunto para assunto.
- Mantém distância de assuntos difíceis.

IDENTIFICANDO PESSOAS DO ESTILO S

- Parece calmo e tranquilo.
- Não fica entusiasmado facilmente.
- Escuta cautelosamente, parece atencioso.
- Concorde e vai em frente.
- Faz perguntas e questionamentos sobre assuntos específicos.
- Parece ter opiniões fortes, mas não as expressa verbalmente.
- Idéias/ pensamentos completamente novos parecem deixá-lo desconfortável

IDENTIFICANDO PESSOAS DO ESTILO C

- Parece reservado, quieto e, de certa forma, tímido.
- Focado em detalhes, faz muitas perguntas.
- Estuda as especificações e outras informações cuidadosamente.
- Atua cautelosamente.
- Não expressa pontos de vista discordantes com facilidade.
- Pode aprofundar-se em um assunto previamente.
- Tende a ser muito crítico; crítica baseada em fatos, não em opiniões.

FACILITANDO A COMUNICAÇÃO CONSIDERANDO O PERFIL DE OUTRAS PESSOAS

Ao se comunicar com outras pessoas, você compartilha diferentes informações, que podem ter maior ou menor receptividade do seu interlocutor. Assim como há uma maneira preferencial de agir e interagir, também temos nossas preferências na forma de se comunicar.

Depois de saber como é seu estilo comportamental e identificar o estilo das outras pessoas, busque ajustar sua forma de comunicação a maneira preferencial de seu interlocutor. Lembre-se que a comunicação de fato acontece quando a mensagem do emissor alcança o entendimento do receptor.

A seguir, algumas recomendações úteis para elevar a eficácia de sua comunicação com pessoas de diferentes estilos:

COMUNICANDO-SE COM D

- Mostre que você é forte mas também respeita a força deles.
- Indique os pontos principais sobre os quais vocês discutiram e concordaram.
- Foque-se no tópico da sua apresentação de produto.
- Justifique as suas opiniões para eles.
- Seja muito sistemático e conciso em relação a o que você fala.
- Ofereça a eles tópicos de discussão mas deixe com que eles decidam sobre o que será falado.
- Crie uma amizade em que eles possam ter controle.

COMUNICANDO-SE COM I

- Fale breve e claramente, oferecendo a eles mais oportunidades para falar.
- Vá direto ao ponto mas não fale por muito tempo.
- Tente fazer com que eles falem.
- Deixe que eles falem a melhor história.
- Certifique-se se você não está sendo agressivo.
- Mostre que você também está interessado no tópico e não está apenas tentando vender algo.
- Prepare-se para ouvir muito.

COMUNICANDO-SE COM S

- Use um tom modesto de voz.
- Forneça todos os fatos que eles precisam.
- Forneça uma visão geral sobre o assunto da conversa antes de começar a falar.
- Demonstre que você está honestamente tentando ajudá-los.
- Faça um progresso passo-a-passo.
- Não patrocine eles - mesmo se eles permitirem.
- Fique atento ao que eles falam.

COMUNICANDO-SE COM C

- Reserve um tempo para garantir a qualidade do seu produto/serviço.
- Mantenha a distância que eles lhe permitirem.
- Forneça a eles mais fatos do que eles tenham pedido.
- Se você requerer qualquer coisa deles, tenha certeza de fazer isso antecipadamente.
- Esteja preparado para apresentar todos os detalhes possíveis mas não os apresente se não for requisitado para tanto.
- Fale de um assunto por vez e não pule assuntos muito rápido.
- Fale mais sobre o produto/serviço do que sobre eles.

MELHORANDO SUA ABORDAGEM INTERPESSOAL

Através da compreensão do seu estilo comportamental e identificando o estilo das outras pessoas, é possível elevar a qualidade do relacionamento interpessoal fazendo os ajustes requeridos em cada interação. Lembre-se que, cada um de nós tem nossa maneira preferencial de agir e interagir, o que é facilitado quando encontramos outra pessoa que nos entende.

A seguir, algumas recomendações úteis ao se relacionar com pessoas de determinado estilo comportamental, é importante dar **atenção aos fatores que facilitam a interação e a comunicação.**

INTERAGINDO COM D

- Não finja que o relacionamento entre vocês é mais íntimo do que realmente é.
- Faça com que eles saibam como você é fora do ambiente de trabalho, mas não torne isso um tópico fora da discussão.
- Sempre esteja em um papel de especialista em apenas uma área - não tente resolver todos os problemas deles.
- Faça coisas para eles, mas nunca sem o conhecimento deles.
- Tenha certeza de que eles sempre lhe devam um pouco.
- Seja amigável, mas não tenha medo de expressar a sua opinião.
- Sempre seja pontual ao fornecer um serviço ou suporte.

INTERAGINDO COM I

- Mesmo que você faça com que eles fiquem animados sobre muitas coisas, certifique-se de que eles não prejudiquem as suas reputações.
- Não peça algo em troca sempre - dê alguma coisa de graça para eles.
- Certifique-se de lembrar o que eles lhe falaram.
- Infile o ego deles e deixe o seu de lado.
- Lembre-se de que você jogando o jogo deles - não importa necessariamente o que vai acontecer com você.
- Confirme, por escrito, tudo o que vocês concordaram.
- Passe tempo discutindo sobre problemas e questões reais.

INTERAGINDO COM S

- Crie uma amizade à distância.
- Gaste tempo suficiente com eles - mas tenha cuidado com quanto.
- Peça permissão deles para usá-los como referência - mas apenas quando você achar que eles irão acordar.
- Envie informações regularmente sobre o produto.
- Entre em contato regularmente apenas para perguntar como eles estão - não tente vendê-los nada nesse momento.
- Sempre seja minucioso e mantenha uma boa orientação sobre os seus serviços.
- Não faça mudanças nos produtos/serviços sem consultá-los antes.

INTERAGINDO COM C

- Informe adiantadamente sobre qualquer mudança não planejada nas regras.
- Seja social, mas não superficial, quando você fala a respeito do produto.
- Pode-se tornar a sua responsabilidade fornecer um serviço de acompanhamento para garantir que eles irão realmente se beneficiar do seu produto/serviço.
- Demonstre que você está comprometido a um desenvolvimento contínuo do produto.
- Seja distante mas faça contatos regulares.
- Forneça todo material por escrito também - mas não espere que eles lhe deem algum tipo de feedback sobre isso.
- Forneça material (brochuras, amostras, etc) que eles possam compartilhar com os seus associados e/ou amigos.

O QUE EVITAR NA SUA ABORDAGEM INTERPESSOAL

Através da compreensão do seu estilo comportamental e identificando o estilo das outras pessoas, é possível elevar a qualidade do relacionamento interpessoal fazendo os ajustes requeridos em cada interação. Lembre-se que, cada um de nós tem nossa maneira preferencial de agir e interagir, o que é facilitado quando encontramos outra pessoa que nos entende.

A seguir, algumas recomendações úteis ao se relacionar com pessoas de determinado estilo comportamental, é importante dar **atenção aos fatores que deverão ser evitados para que seja facilitada a interação e a comunicação.**

O QUE NÃO FAZER COM D

- Não tente ser mais amigável do que eles são com você.
- Não fale por muito tempo - deixe com que eles controlem o quanto você pode falar.
- Seja cauteloso para não tocar em assuntos muito pessoais ao menos que eles lhe deem permissão para tanto.
- Não tente persuadi-los.
- Tenha cuidado para que a conversação não desvie de seu objetivo
- Nunca ofereça a eles apenas uma opção - deixe que eles decidam.
- Nunca tente ser melhor do que eles em algum aspecto.

O QUE NÃO FAZER COM I

- Não interrompa eles se ficarem animados.
- Não controle a discussão.
- Não se esqueça de que se divertir não é sempre igual a uma aproximação mais pessoal.
- Não deixe que eles fiquem entusiasmados sobre algo que eles irão adiar.
- Mantenha o seu progresso no ritmo deles.
- Não deixe que eles mudem o foco de uma discussão.
- Não acredite em tudo que eles falam - eles são bons em influenciar as pessoas.

O QUE NÃO FAZER COM S

- Não force eles a falar antes que estejam prontos.
- Não esqueça de esclarecer cada questão.
- Não se vanglorie tanto.
- Não se esqueça das suas promessas.
- Não assuma que eles gostam de você quando são educados.
- Tenha certeza de que você não está apressado para nada.
- Não se esqueça do que eles falaram.

O QUE NÃO FAZER COM C

- Certifique-se de que eles tenham em mente que o seu produto possui a maior qualidade do mercado.
- Não seja pego passando uma informação imprecisa.
- Não se esqueça de cobrir os suportes e garantias disponíveis.
- Evite tentar levá-los à situações que eles poderiam considerar fúteis e profissionalmente não desafiadoras.
- Não os entedie explicando para eles o que seria um conhecimento básico.
- Não seja muito amigável antes que eles permitam que você seja.
- Não se esqueça de perguntar o que eles consideram importante.