

THE FIVE BEHAVIORS OF A COHESIVE TEAM[®]

The Five Behaviors of a Cohesive Team[®]

Relatório de Progresso

Baseado no best seller do *The New York Times*
Os 5 Desafios das Equipes escrito por Patrick Lencioni

Hicon

José Almeida

Com Epic Sample Brazilian Portuguese (5 pessoas)

26.01.2023 & 26.10.2023

Este relatório é fornecido por:
Hicon Consultoria e Treinamento
www.hiconconsultoria.com.br
www.hicontreinamento.com.br
(55-11-3819-4966)

AMOSTRA

Os 5 Comportamentos de uma Equipe Coesa

Sua equipe progrediu?

Este relatório foi criado para fornecer a você, José, e à sua equipe informações sobre o progresso que vocês fizeram desde a última avaliação. Juntamente com as perguntas de avaliação originais, sua equipe recebeu perguntas adicionais para te ajudar a identificar onde as melhorias foram feitas e onde ainda podem ser necessárias.

Ainda assim, é importante lembrar que o progresso pode ser medido em mais de uma maneira. Embora suas pontuações de avaliação possam ajudar a descobrir desafios (e pontos fortes), outras maneiras de medir o progresso é como se sentem no trabalho todos os dias e a vontade de continuar este programa. Além disso, deve-se notar que suas pontuações podem ser afetadas por mais do que apenas seu progresso. Uma mudança nos membros da equipe, uma compreensão mais profunda dos conceitos e a vontade de responder com mais honestidade devem ser levados em consideração em todas as mudanças que você observar.

Manter uma equipe coesa requer atenção e esforço contínuos. Mas pode ser – e deve ser – um processo recompensador que beneficie todos na equipe. Antes de começar, reserve um momento para se atualizar no modelo The Five Behaviors:

Confie uns nos outros

Quando os membros da equipe são genuinamente transparentes e honestos uns com os outros, eles são capazes de construir uma confiança baseada na vulnerabilidade.

Envolvam-se em conflitos sobre ideias

Quando há confiança, os membros da equipe podem se envolver em debates construtivos e não filtrados sobre ideias.

Comprometam-se com as decisões

Quando os membros da equipe são capazes de oferecer opiniões e debater ideias, eles estarão mais propensos a se comprometer com as decisões.

Responsabilizem-se uns aos outros

Quando todos estão comprometidos com um plano de ação claro, estarão mais dispostos a responsabilizar uns aos outros.

Foquem em alcançar resultados coletivos

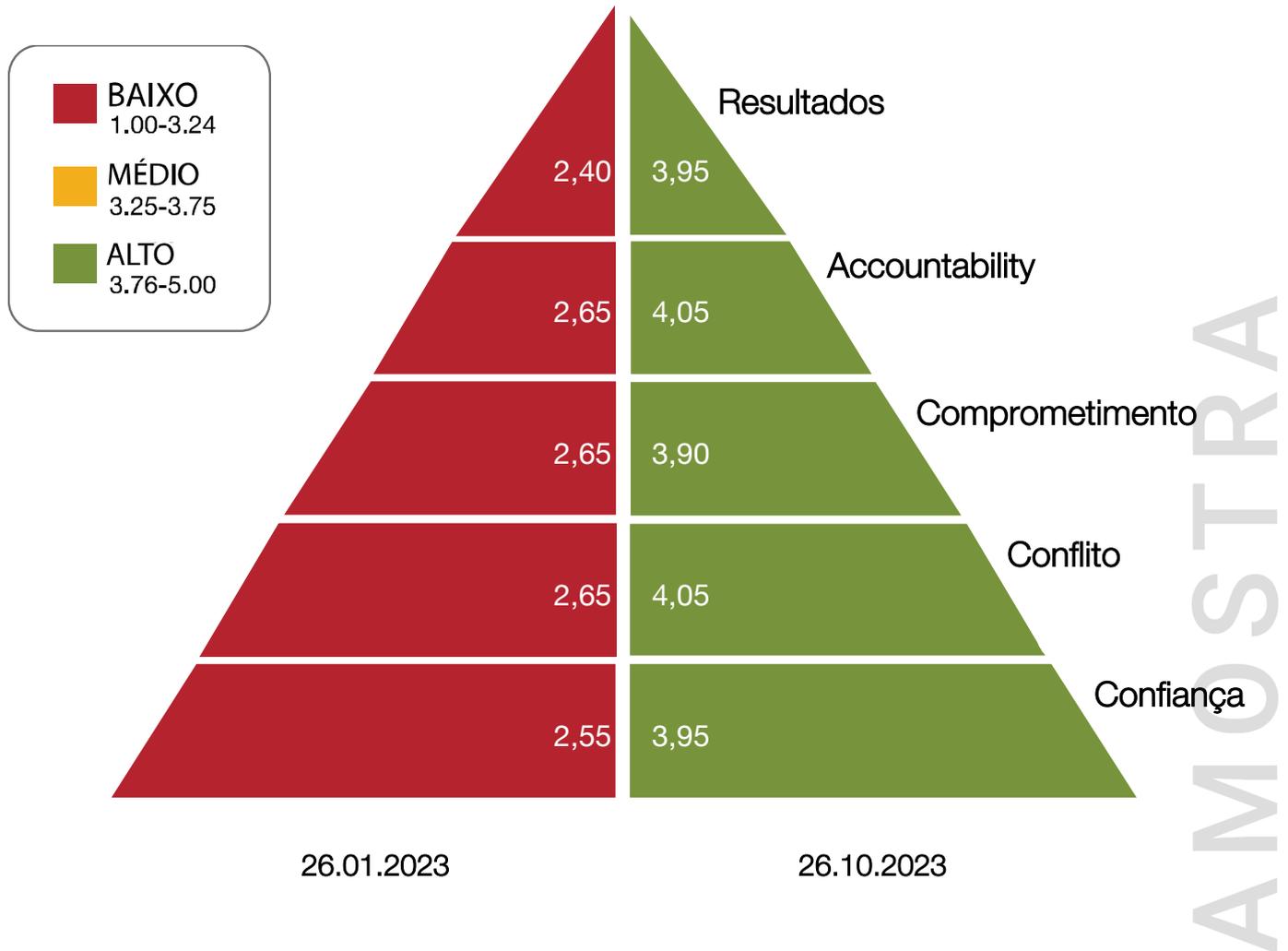
O objetivo final de construir maior confiança, conflito produtivo, comprometimento e accountability é uma coisa: a obtenção de resultados.



AMOSTRA

Os Five Behaviors e a sua equipe

José, abaixo estão os resultados de sua equipe para cada comportamento. O lado esquerdo da pirâmide mostra seus resultados na avaliação de 26.01.2023. O lado direito da pirâmide mostra seus resultados na avaliação de 26.10.2023.



Resumo dos resultados da pesquisa da sua equipe

As pontuações da avaliação indicam que todos os cinco comportamentos são pontos fortes para sua equipe. Sua equipe parece ter melhorado em todos os cinco comportamentos desde a última avaliação.

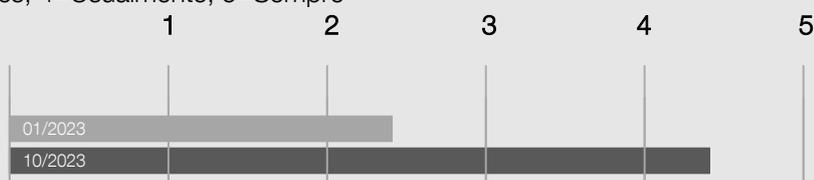
Visão geral

Áreas de maior melhoria

1=Nunca; 2=Raramente; 3=Às Vezes; 4=Usualmente; 5=Sempre

De CONFIANÇA

Os membros da equipe são abertos e genuínos uns com os outros.



De COMPROMETIMENTO

Os membros desta equipe apoiam as decisões do grupo mesmo quando inicialmente discordam das mesmas.



De CONFLITO

Os membros desta equipe pedem a opinião dos outros durante as reuniões.



AMOSTRA

Avaliação da sua equipe

Como parte da avaliação, você e os membros de sua equipe tiveram a oportunidade de avaliar o progresso geral, ou a falta de progresso, que acham que sua equipe teve. O número de colegas que selecionaram cada opção é indicado nas caixas abaixo (de 5 participantes). Os membros da equipe que não participaram da última avaliação devem ter indicado isso na pesquisa (você pode encontrar esta contagem na parte inferior da página).

Sua equipe passou tempo suficiente trabalhando nas questões que surgiram durante a última sessão dos The Five Behaviors?

4 Sim 1 Não

Sua equipe funcionou melhor desde a última sessão dos The Five Behaviors?

5 Sim 0 Não

Sua equipe se tornou mais produtiva desde a última sessão dos The Five Behaviors?

5 Sim 0 Não

Desde a última avaliação, quais fatores impediram a equipe de progredir mais?

(Os membros da equipe podem selecionar todas as que se aplicam)

- | | | | |
|----------------------------|--|----------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 5 | Estávamos muito ocupados | <input type="checkbox"/> 0 | As pessoas não sabiam como, ou não queriam fazer as mudanças necessárias |
| <input type="checkbox"/> 0 | O tópico simplesmente não apareceu muito | <input type="checkbox"/> 0 | Não sabíamos que mudanças precisavam ser feitas |
| <input type="checkbox"/> 1 | Não deixamos objetivos claros/específicos durante a última sessão | <input type="checkbox"/> 0 | Não sabíamos como fazer as mudanças necessárias |
| <input type="checkbox"/> 3 | Não reservamos tempo para abordar as mudanças que precisávamos fazer | <input type="checkbox"/> 0 | Nós não precisamos fazer mais progressos |

“Não participei da última avaliação”= 0

Construindo confiança

Lembre-se, o primeiro e fundamental comportamento de uma equipe coesa é a confiança. A definição aqui *não* é centrada na capacidade de prever o comportamento de uma pessoa com base na experiência passada (uma descrição comum). Em vez disso, no contexto de uma equipe coesa, **confiança** significa

- uma disposição de ser completamente vulnerável um com o outro
- confiança entre os membros da equipe de que as intenções de seus colegas são boas e que não há razão para ficar na defensiva ou ter muito cuidado com a equipe

Resultados da pesquisa com a equipe

A primeira linha em cada uma das tabelas mostra a distribuição das respostas de sua avaliação anterior para cada uma das perguntas relacionadas à confiança. A segunda linha reflete seus resultados atuais. À direita da tabela, você encontrará as médias de cada avaliação. **Essas médias são baseadas em uma escala de cinco pontos.**

Membros da equipe reconhecem suas fraquezas uns com os outros.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	1	2	1	0	2,60
10/2023	0	0	1	3	1	4,00

Membros da equipe se desculpam de livre e espontânea vontade.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	1	2	1	0	2,60
10/2023	0	0	2	3	0	3,60

Membros da equipe são desarmados e genuínos uns com os outros.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	3	2	0	0	2,40
10/2023	0	0	0	3	2	4,40

Membros da equipe pedem opinião uns aos outros em relação às suas áreas de atuação.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	3	1	1	0	2,60
10/2023	0	0	3	0	2	3,80

Resultados atuais da pesquisa de confiança da sua equipe: 3,95=ALTO

Pontuação de confiança da sua equipe em 26.01.2023: 2,55=BAIXO

Progresso ao construir confiança

O que sua equipe fez para ajudar a melhorar a confiança?

Como parte da avaliação, você e os membros de sua equipe tiveram a oportunidade de abordar áreas específicas que podem contribuir para o nível de confiança nessa equipe. A tabela abaixo tem dois componentes separados. A caixa à esquerda ilustra o número de companheiros de equipe (de 5) que notaram cada nível de mudança no comportamento correspondente. A caixa à direita mostra se as pessoas da equipe acreditam que é necessário melhorar.

	<i>Desde a última avaliação, minha equipe faz isso</i>			Ainda precisamos trabalhar nisso
	Com mais frequência	Da mesma forma	Com menos frequência	
Se desculpa prontamente	3	2	0	1
Esquece os rancores	2	2	1	2
Compartilha sucessos e fracassos profissionais	2	3	0	1
Considera o estilo de trabalho uns dos outros	5	0	0	0
Compartilha informações pessoais	4	1	0	0

“Não participei da última avaliação”= 0

Pontos de discussão

- Vários membros do grupo notaram um aumento em muitos dos comportamentos acima. Que exemplos você tem para compartilhar? Como isso contribuiu para o nível de confiança em sua equipe?
- Com base na pesquisa (página 6), sua equipe parece ter um nível de confiança ainda maior do que da última vez. O que você acha que contribuiu para uma pontuação mais alta? Que passos a equipe pode tomar para continuar construindo confiança?

Promovendo o conflito

Todos os grandes relacionamentos, aqueles que duram ao longo do tempo, requerem conflitos produtivos para crescer. É importante distinguir o conflito produtivo e ideológico da luta destrutiva e da política interpessoal.

Conflito produtivo

- é focado em conceitos e ideias
- evita ataques pessoais e mesquinhos

Resultados da pesquisa com a equipe

A primeira linha em cada uma das tabelas mostra a distribuição das respostas de sua avaliação anterior para cada uma das perguntas relacionadas ao conflito. A segunda linha reflete seus resultados atuais. À direita da tabela, você encontrará as médias de cada avaliação. **Essas médias são baseadas em uma escala de cinco pontos.**

Membros da equipe dão suas opiniões mesmo sob risco de causar desentendimento

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	1	2	1	0	2,60
10/2023	0	0	2	2	1	3,80

Membros da equipe pedem as opiniões uns dos outros durante as reuniões.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	2	3	0	0	2,60
10/2023	0	0	1	1	3	4,40

Quando ocorre um conflito, a equipe confronta e lida com a questão antes de passar para um próximo assunto.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	2	3	0	0	2,60
10/2023	0	0	0	4	1	4,20

Durante reuniões da equipe, os assuntos mais difíceis e importantes são discutidos.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	1	4	0	0	2,80
10/2023	0	0	2	2	1	3,80

Resultados atuais da pesquisa de sua equipe para conflito: 4,05=ALTO

Pontuação de conflito da sua equipe em 26.01.2023: 2,65=BAIXO

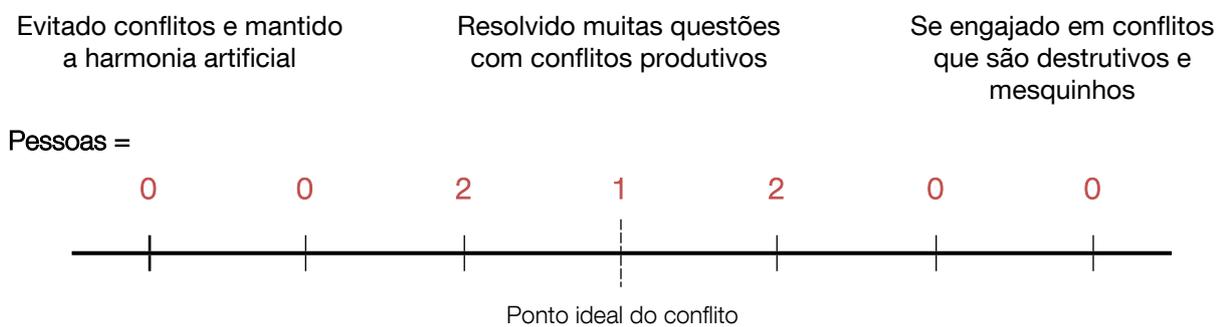
Progresso ao promover o conflito

Onde está sua equipe no Contínuo do Conflito?

Quando se trata das diferentes dinâmicas de conflito em uma organização, há uma espécie de contínuo. Em uma extremidade do contínuo não há conflito algum, marcado por sorrisos falsos e concordância dissimulada. No outro extremo está o conflito implacável, desagradável e destrutivo, com pessoas brigando constantemente. Há um lugar no meio desses dois extremos que está a linha de demarcação onde existe um conflito bom e construtivo.

Como parte da avaliação, você e os membros de sua equipe tiveram a oportunidade de se colocar no contínuo do conflito e responder a perguntas relacionadas a esse posicionamento. Aqui estão os resultados da pesquisa (5 pessoas):

Desde a última avaliação, nossa equipe tem em grande parte:



Desde a última sessão dos The Five Behaviors,

Eu retenho minhas opiniões porque acho que elas causarão tensão.

Eu retenho minhas opiniões porque acho que ninguém vai ouvir.

Sinto que minhas opiniões são dominadas pelos outros.

	Raramente	Às vezes	Usualmente
Eu retenho minhas opiniões porque acho que elas causarão tensão.	2	3	0
Eu retenho minhas opiniões porque acho que ninguém vai ouvir.	4	1	0
Sinto que minhas opiniões são dominadas pelos outros.	2	2	1

“Não participei da última avaliação”= 0

Pontos de discussão

- Há alguns membros deste grupo que reterão suas opiniões. O que isso impacta? O que a equipe poderia fazer para encorajar as pessoas a compartilhar suas opiniões com mais liberdade?
- Com base na pesquisa (página 8), sua equipe tem uma pontuação ainda maior do que na última vez para lidar com conflitos. O que você acha que contribuiu para esse aumento? Que medidas podem tomar para continuar a se envolver em conflito saudável?

Alcançando comprometimento

O que queremos dizer com comprometimento? No contexto de uma equipe coesa, **comprometimento** é

- clareza sobre as decisões
- avançar com total buy-in de todos os membros da equipe, mesmo aqueles que inicialmente discordaram da decisão

Resultados da pesquisa com a equipe

A primeira linha em cada uma das tabelas mostra a distribuição das respostas da avaliação anterior para cada uma das perguntas relacionadas ao comprometimento. A segunda reflete seus resultados atuais. À direita da tabela, você encontrará as médias de cada avaliação. **Essas médias são baseadas em uma escala de cinco pontos.**

A direção e prioridades estão claras para a equipe.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	1	3	0	0	2,40
10/2023	0	0	2	3	0	3,60

Os membros da equipe encerram as discussões com resoluções e próximos passos claros e específicos.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	1	2	1	0	2,60
10/2023	0	0	1	3	1	4,00

Os membros da equipe saem das reuniões confiantes de que todos estão comprometidos com as decisões acordadas.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	0	3	2	0	3,40
10/2023	0	0	1	4	0	3,80

Os membros da equipe apoiam as decisões do grupo, mesmo quando inicialmente discordaram.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	2	2	0	0	2,20
10/2023	0	0	0	4	1	4,20

Resultados atuais da pesquisa de sua equipe para comprometimento: 3,90=ALTO

Pontuação de comprometimento da sua equipe em 26.01.2023: 2,65=BAIXO

Progresso para alcançar o comprometimento

O que sua equipe fez para melhorar o comprometimento?

Como parte da avaliação, você e os membros de sua equipe também tiveram a oportunidade de identificar áreas específicas relacionadas ao comprometimento que podem ter melhorado desde a última avaliação e áreas que devem ser aprimoradas no futuro. O número de pessoas que concordaram e discordaram de cada afirmação aparece à direita.

<i>Desde a última sessão dos The Five Behaviors,</i>	Concordo	Discordo
Tem feito um esforço real para criar mais clareza em torno de nossos objetivos e planos.	3	2
A equipe como um todo tem se esforçado mais para mostrar apoio às decisões do grupo.	5	0
<i>Seguindo em frente, precisamos</i>		
Desenvolver planos e metas mais eficazes	4	1
Mais clareza nos nossos planos e metas	4	1
Uma atitude melhor sobre planos e metas	2	3
Mais contribuições nos nossos planos e metas	2	3
Estar mais envolvidos nos nossos planos e metas	3	2

AMOSTRA

“Não participei da última avaliação”= 0

Pontos de discussão

- De acordo com a pesquisa acima, sua equipe geralmente parece achar que o comprometimento melhorou desde a última sessão. Que exemplos você tem para compartilhar? Como isso contribuiu para o nível de clareza e buy-in de sua equipe?
- Com base na pesquisa (página 10), sua equipe parece ter um nível de comprometimento ainda maior do que da última vez. O que você acha que contribuiu para isso? Que passos podem tomar para continuar aumentando o comprometimento?

Abraçando accountability

A palavra accountability tornou-se popular, com tantas interpretações diferentes, que perdeu muito do seu significado. No entanto, no contexto do trabalho em equipe, **accountability** é

A disposição dos membros da equipe de cobrar seus colegas seja sobre desempenho ou comportamentos que possam prejudicar a equipe

Resultados da pesquisa com a equipe

A primeira linha em cada uma das tabelas mostra a distribuição das respostas de sua avaliação anterior para cada uma das perguntas relacionadas a accountability. A segunda linha reflete seus resultados atuais. À direita da tabela, você encontrará as médias de cada avaliação. **Essas médias são baseadas em uma escala de cinco pontos.**

Os membros da equipe oferecem feedback construtivo e espontâneo uns aos outros.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	1	4	0	0	2,80
10/2023	0	0	2	3	0	3,60

A equipe garante que os membros sintam a pressão de seus colegas e a expectativa sobre o desempenho.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	2	1	1	0	2,40
10/2023	0	0	1	3	1	4,00

Membros da equipe questionam seus colegas sobre problemas em suas respectivas áreas de responsabilidade.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	1	3	1	0	3,00
10/2023	0	0	1	1	3	4,40

Membros da equipe questionam uns aos outros sobre suas abordagens e métodos atuais.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	3	2	0	0	2,40
10/2023	0	0	0	4	1	4,20

Resultados atuais da pesquisa de sua equipe para accountability: 4,05=ALTO

Pontuação de accountability da sua equipe em 26.01.2023: 2,65=BAIXO

Progresso de abraçar accountability

O que sua equipe fez para melhorar o accountability?

Como parte da avaliação, você e os membros de sua equipe também tiveram a oportunidade de identificar áreas específicas relacionadas a accountability que podem ter melhorado desde a última avaliação ou áreas em que seria possível e desejável responsabilizar uns aos outros. O número de pessoas (de 5) que selecionaram cada melhoria aparece na caixa correspondente abaixo. Nota: Você tinha a opção de selecionar todos os que se aplicam.

	<i>Desde a última avaliação, nos desafiamos a fazer isso</i>			Ainda precisamos trabalhar nisso
	Com mais frequência	Da mesma forma	Com menos frequência	
Sermos mais diretos	4	1	0	1
Chamar a atenção uns dos outros pelos comportamentos improdutivos	1	4	0	4
Oferecer feedback uns aos outros	2	3	0	3
Tratar prazos perdidos imediatamente	4	1	0	1
Cumprir nossos compromissos individuais	5	0	0	0

“Não participei da última avaliação”= 0

Pontos de discussão

- Vários membros do grupo acham que a equipe precisa trabalhar para confrontar uns aos outros sobre comportamentos improdutivos. Que problemas atuais estão relacionados a esta questão? Quão confortáveis as pessoas se sentem desafiando umas às outras a fazer isso com mais frequência?
- Com base na pesquisa (página 12), sua equipe parece ter um nível de accountability ainda maior do que da última vez. O que você acha que contribuiu para isso? Que passos a equipe pode tomar para continuar a melhorar?

Focando nos resultados

O objetivo final de encorajar confiança, conflito saudável, comprometimento e accountability é alcançar resultados. Porém, como se vê, um dos maiores desafios para o sucesso da equipe é a falta de atenção aos resultados. No contexto de uma equipe coesa, **resultados**

- referem-se aos objetivos coletivos da equipe
- não se limitam a medidas financeiras, mas estão mais amplamente relacionados a expectativas e resultados baseados em desempenho

Resultados da pesquisa com a equipe

A primeira linha em cada uma das tabelas mostra a distribuição das respostas de sua avaliação anterior para cada uma das perguntas sobre resultados. A segunda linha reflete seus resultados atuais. À direita da tabela, você encontrará as médias de cada avaliação. **Essas médias são baseadas em uma escala de cinco pontos.**

Os membros da equipe valorizam o sucesso coletivo acima do pessoal.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	3	1	0	0	2,00
10/2023	0	0	1	4	0	3,80

Os membros estão dispostos a fazer sacrifícios em suas áreas para o bem da equipe.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	1	2	2	0	0	2,20
10/2023	0	0	2	2	1	3,80

Quando falham em atingir metas coletivas, cada membro assume responsabilidade pessoal para melhorar o desempenho da equipe.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	2	3	0	0	2,60
10/2023	0	1	1	1	2	3,80

Os membros da equipe são rápidos em apontar as contribuições e conquistas dos outros

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Usualmente	Quase sempre	PONTUAÇÃO MÉDIA
01/2023	0	1	4	0	0	2,80
10/2023	0	0	1	1	3	4,40

Os resultados atuais da pesquisa de sua equipe sobre resultados: 3,95=ALTO

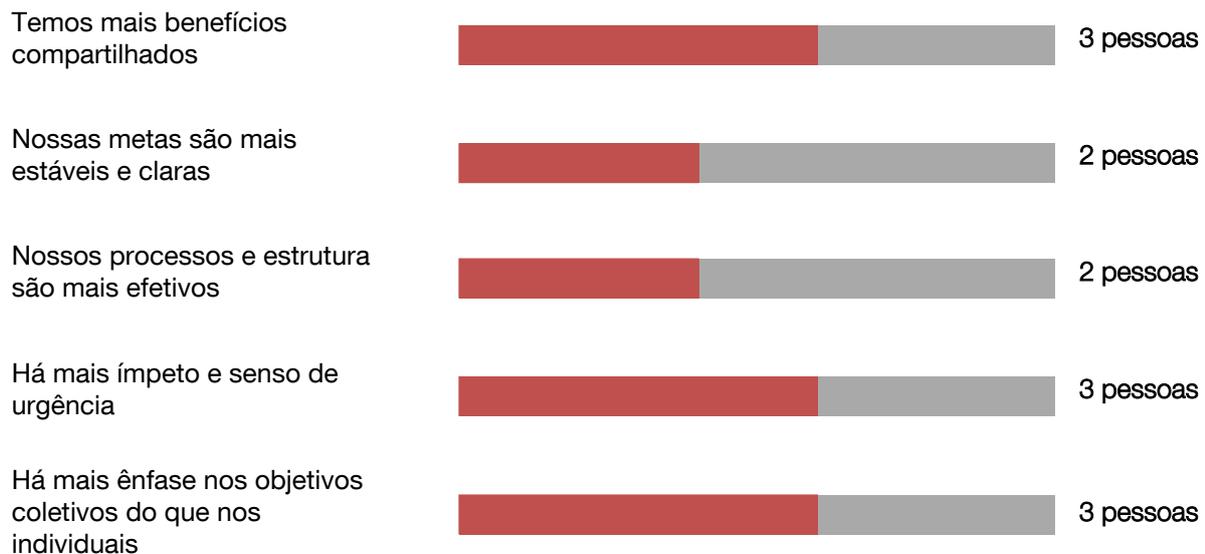
Pontuação de resultados da sua equipe em 26.01.2023: 2,40=BAIXO

Progresso de focar nos resultados

O que sua equipe tem feito para melhorar os resultados?

Como parte da avaliação, você e os membros de sua equipe tiveram a oportunidade de identificar áreas específicas relacionadas a resultados que podem ter melhorado desde a última avaliação. O número de pessoas (de 5) que selecionaram cada opção aparece ao lado da barra correspondente abaixo. Nota: Você tinha a opção de selecionar todos os que se aplicam.

Desde a última avaliação, as seguintes mudanças ajudaram nossa equipe a focar nos resultados:



“Não participei da última avaliação”= 0

AMOSTRA

Pontos de discussão

- Vários membros do grupo notaram um aumento em muitos dos comportamentos acima. Que exemplos você tem para compartilhar? Como isso ajudou sua equipe a focar nos resultados?
- Com base na pesquisa (página 14), sua equipe parece ter uma pontuação de resultados ainda maior do que na última vez. O que você acha que contribuiu para isso? Que passos podem tomar para continuar a melhorar?

Plano de Ação

Agora que você revisou e discutiu os resultados da avaliação, use a planilha de planejamento de ação a seguir para identificar as prioridades da equipe para melhorias e definir metas específicas. Vocês podem optar por responder às perguntas como um grupo. Ou podem começar respondendo de forma independente e depois compartilhar e combinar ideias.

1. O que a equipe está fazendo bem? Por que você acha que isso é um ponto forte? Como você pode garantir que continuem fazendo isso bem?

2. No que essa equipe precisa trabalhar? Por que você acha que esta área é problemática para a equipe? De que forma isso impede o progresso?

3. Indique três etapas de ação que a equipe pode adotar para melhorar, como elas serão medidas e quando você espera ver melhorias.

	AÇÃO	MEDIDA POR	DATA LIMITE
1.			
2.			
3.			

AMOSTRA

Apêndice: O impacto do seu estilo DiSC®

Your DiSC® Style: C

Como você tem um estilo C, José, provavelmente adota uma abordagem lógica para o seu trabalho. Você tende a ser bastante sistemático e pode gostar de criar padrões que ajudem a gerar resultados eficientes e de alta qualidade. Como você gosta de manter um senso de controle e estabilidade, pode ficar irritado quando as pessoas não seguem as regras e diretrizes.

Pessoas com o estilo C tendem a ser cautelosas. Como você quer evitar erros, geralmente reserva um tempo para pensar bem antes de fazer uma escolha. Consequentemente, pode ser estressante para você tomar uma decisão quando o resultado é imprevisível ou você não tem informações suficientes. Você pode analisar demais uma situação na esperança de obter um nível irreal de certeza.

Comparado com a maioria das pessoas, você pode ser particularmente duro consigo mesmo por estar errado. E embora isso possa te motivar a ser o seu melhor, também pode te impedir de correr riscos que poderiam ser benéficos. Da mesma forma, como você tende a valorizar o seu conhecimento, pode perder tempo remoendo erros.

Você tende a ser cético. Como valoriza o raciocínio e a análise, é improvável que aceite novas ideias ou planos sem examiná-los minuciosamente. Como resultado, pode questionar ideias mesmo depois que os outros já estão prontos para seguir em frente, e assim pode ser visto como um bloqueador do progresso.

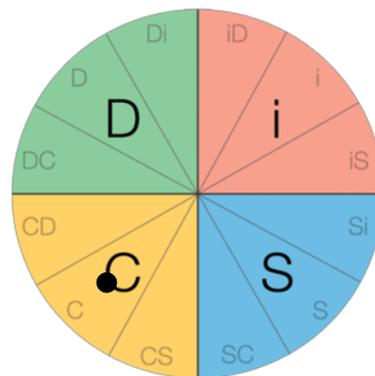
Embora você goste de ter outras pessoas por perto, provavelmente prefere fazer muito do seu trabalho sozinho. Isso permite que você se engaje em projetos e resolva problemas em profundidade. Pode valorizar sua independência, muitas vezes preferindo descobrir as coisas por si mesmo em vez de pedir ajuda. Isso não significa que não goste de contribuir para uma equipe. Na verdade, deve gostar de dar conselhos e compartilhar conhecimentos.

Provavelmente é bastante reservado com informações pessoais, a menos que conheça alguém muito bem. Tende a se sentir um pouco desconfortável perto de pessoas que demonstram muita emoção, já que sentimentos intensos geralmente carregam um nível de imprevisibilidade que pode ser perturbador para você. Possivelmente demonstra autocontrole e espera dos outros também. Nas raras ocasiões em que os colegas de trabalho veem suas emoções, pode se sentir vulnerável.

Apesar da aparência plena, pode se irritar ao pensar que a lógica e os fatos estão sendo ignorados. Dada a escolha entre começar uma briga ou desistir, pode parecer, pelo menos superficialmente, que cede. Porém, pode encontrar maneiras mais sutis de mostrar sua raiva ou conseguir o que quer. Por exemplo, pode reter informações ou retardar intencionalmente um progresso.

Embora se orgulhe da qualidade do seu trabalho, pode se esquivar do reconhecimento público. E por pensar que outras pessoas compartilham dessa preferência, não lhe ocorrer que seus colegas de trabalho possam querer reconhecimento ou elogios mais abertos de você.

José, como outros com o estilo C, suas contribuições mais valiosas para o local de trabalho podem incluir sua insistência na precisão, diligência silenciosa e capacidade de encontrar soluções práticas para problemas complexos. Na verdade, essas são provavelmente algumas das qualidades que os outros mais admiram em você.

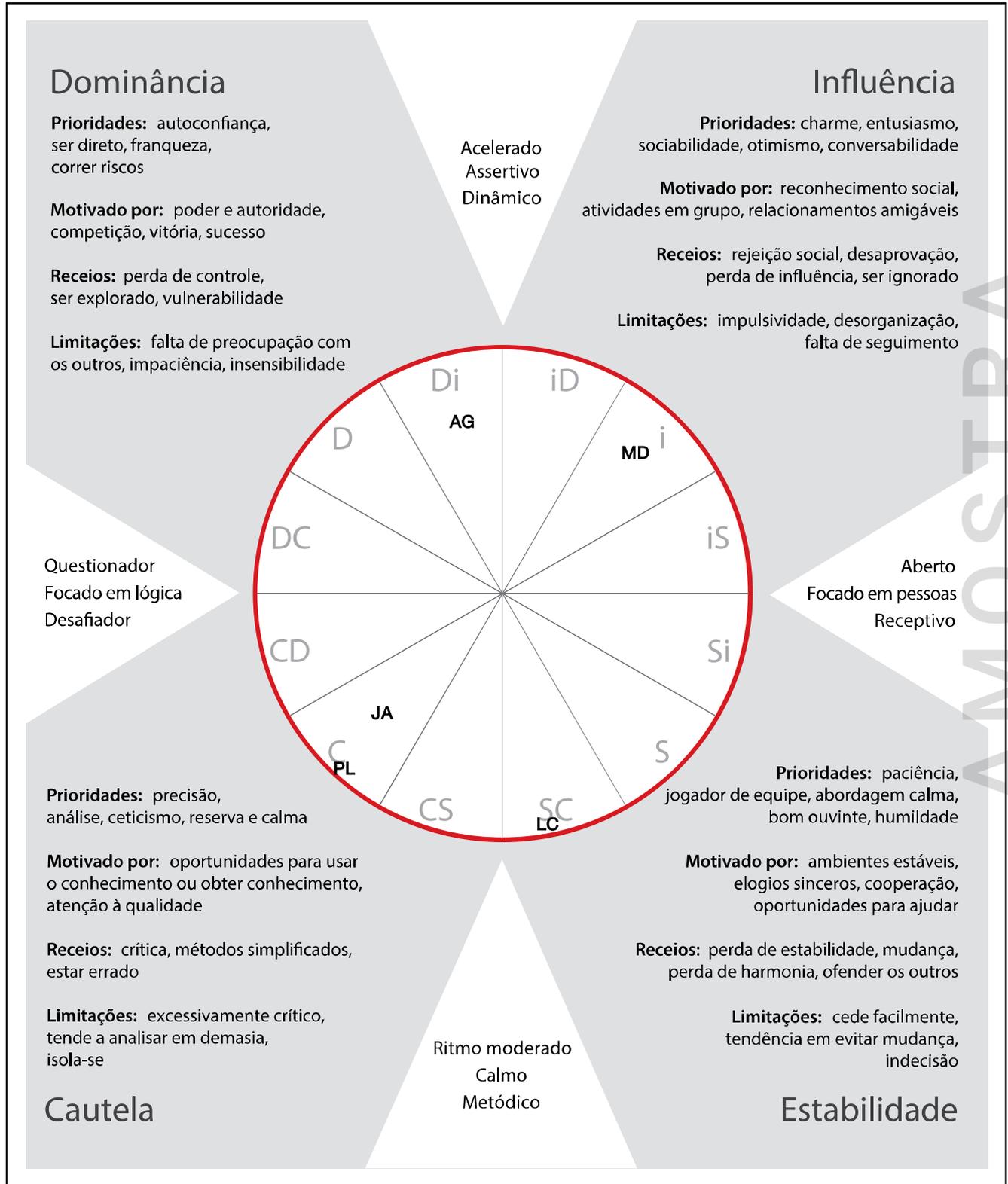


A localização do seu ponto está perto da borda do círculo, então provavelmente você se identifica bem com as características associadas ao estilo C.

AMOSTRA

Apêndice: Mapa da equipe Everything DiSC®

O mapa Everything DiSC abaixo mostra os estilos de todos os membros da equipe, juntamente com uma visão geral das características ligadas aos quatro estilos básicos do DiSC.



Apêndice: Mapa da equipe de conflito

As descrições no círculo cinza interno ilustram como pode ser o comportamento saudável durante o conflito. As descrições em vermelho no círculo externo ilustram comportamentos não saudáveis relacionado a cada estilo. Os números no círculo mais interno refletem as **pessoas em sua equipe** que se enquadram em cada uma das regiões de estilo (5 pessoas).

