

# Os 9 Tipos De Personalidade



trazido até você por:

<http://www.ebookedenheiro.net/wp/>

## Tipo 1- Perfeccionista

Idealista, seguidor de princípios. Éticas e conscienciosas, essas pessoas têm um senso muito claro do que é certo ou errado. São professores e cruzados que sempre lutam para melhorar as coisas, mas têm medo de errar. Organizadas, ordeiras e meticulosas, elas tentam viver conforme altos padrões, mas podem resvalar para a crítica e o perfeccionismo.

Problemas: Impaciência e a Raiva reprimida.

No trabalho: Gosta de diretriz e programações precisas. Brechas no sistema são traumáticas. Prático, transforma métodos abstratos em procedimento do tipo passo a passo. Gosta de cronograma e responsabilidades. Acompanha dos detalhes e não a produção. Preocupa em fazer o trabalho bem feito. Tem medo de arriscar e cometer erros.

Estilo de Liderança: A idéia condutora é o controle de qualidade. Qualidade e controle andam de mãos dadas. Supervisão é um ponto fundamental. A liderança é levada a cabo iniciando um plano perfeito e estipulando responsabilidade para cada setor. Tem prazer pelo trabalho bem feito. Gostam de trabalhar sozinhos, horas a fio, com listas, plantas e diagramas, esquadrinhando alternativas, designando responsabilidades e decidindo o que acionar se surgirem problemas. É altamente eficaz quando são exigidos planejamento e estrutura, mas é ineficaz para decisões rápidas ou no trato de informações novas conflitantes.

Conflitos: Sentem-se seguros com diretrizes e estrita prestação de contas, e esse estilo de gerenciamento impregnará toda a empresa. As pessoas sentem-se controladas e sufocadas na sua criatividade pelas reuniões e pelos relatórios gostam de criar regras que amarrem as pessoas ao sistema.

## **Tipo 2 – Prestativo**

Compreensivo, voltado para o lado interpessoal. Essas pessoas são amigáveis, generosas, empáticas, sinceras e afetuosas, mas podem ser também sentimentalistas e adadoras, esforçando-se para agradar os outros a qualquer preço. Sua maior motivação é chegar perto dos demais e, por isso, muitas vezes tentam tornar-se necessárias.

Problemas: Dificuldades em cuidar de si mesmas e reconhecer suas próprias necessidades.

No trabalho: Molda a própria identidade a partir de autoridades capazes de oferecer apoio. O homem braço direito. A secretária que sabe dos segredos. A eminência parda. Controla as interações no escritório. O canal de informações, o coordenador das festas, aquele que sabe quando os convites são enviados.

Estilo de liderança: São líderes eficientes, embora muitos deles se posicionem como “a eminência parda”, como o poder atrás do trono. Sensíveis ao clima no ambiente profissional, dão forma ao entusiasmo e ao charme pessoal que querem ver no local de trabalho, é generoso em relação à qualidade de vida no espaço de trabalho. Enfatiza a identificação com a necessidade do cliente e a satisfação dele, em vez de guerrear com concorrentes.

Conflitos: São temperamentais. Alimentam-se do reconhecimento e reagem com irritação e rejeição a qualquer insinuação de desrespeito. Problemas pessoais podem vazar no ambiente de trabalho. Uma briga em casa é trazida para o trabalho.

## **Tipo 3 - Realizador**

Adaptável, movido pelo sucesso. Essas pessoas são seguras de si, atraentes e encantadoras. Ambiciosas, competentes e sempre prontas a agirem, elas podem deixar-se orientar muito pelo status e pela idéia de progredir na vida. Muitas vezes preocupam-se com a própria imagem e com o que os outros pensam a seu respeito.

Problemas: Paixões excessivas pelo trabalho e Competitividade.

No trabalho: Pressupõe a própria competência. Confunde o verdadeiro self e o papel no trabalho, “sou o que faço”. A prioridade é ser eficiente e economizar tempo, mesmo que isso

signifique menos perfeição. Usa atalhos. Fazem várias coisas ao mesmo tempo, detalhes mais tarde. Produtividade de máquina e espera que os outros trabalhem da mesma maneira.

Estilo de liderança: A liderança é a posição preferida. Concentra-se na expansão dos objetivos. O objetivo é o que importa, farão negociações com agressividade, irão até o limite e além dele. Não são normalmente pensadores originais, criativos ou inovadores, preferem usar soluções conhecidas de projetos bem-sucedidos do passado e aplicá-las a um novo projeto. Alimentam-se de resultados práticos. O controle de qualidade é muitas vezes sacrificado. A atenção vai para a quantidade em detrimento da qualidade.

Conflitos: Esperam que todo o mundo esteja igualmente motivado e ficam furiosos quando projetos são interrompidos. A meta é o que importa, e eles não têm muita sensibilidade para com o processo ao longo do caminho.

## **Tipo 4 – Romântico: Romântico, introspectivo**

Essas pessoas são atentas a si mesmas, sensíveis, calmas e reservadas. São emocionalmente honestas e não têm medo de revelar-se como são, mas estão sujeitas a flutuações de humor e inibições. Podem mostrar-se desdenhosas e agir como se não estivessem sujeitas às mesmas leis que os demais, ao mesmo tempo em que se esquivam das pessoas por sentirem-se vulneráveis e cheias de defeitos.

Problemas: Comodismo e Autocomiseração.

No trabalho: Quer um trabalho que o distinga. Um trabalho que exija criatividade e mesmo genialidade, um quê de excentricidade na apresentação pessoal, um estilo original na vida profissional. Sente-se atraído por linhas de trabalho emocionalmente intensa; terapeutas de pessoas em crise, atividade dos direitos dos animais.

Estilo de liderança: Lideram com vigor e com tom altamente competitivo na fase de crescimento, quando há alguma coisa a provar. São mais eficientes numa situação de risco do que na manutenção de uma operação. Irá sentir-se oprimido pelos detalhes. Assumem a liderança quando o coração está envolvido no projeto e perdem o interesse quando o desafio é atingido.

Conflitos: É comum que as pessoas se sintam deficientes na presença delas. No início, você parece atraente, mas, de repente, foi demitido. Os conflitos devem-se ao estilo sedução – rejeição do relacionamento.

## **Tipo 5 – Observador: Concentrado, cerebral**

Essas pessoas são alerta, perspicazes e curiosas. Conseguem abstrair-se de tudo e concentrarem-se no cultivo de idéias e das mais complexas. Independentes e inovadoras, quando excessivamente dedicadas aos seus pensamentos e construtos imaginários, podem mostrar-se distantes e irritadiças.

Problemas: Isolamento, Excentricidade e Nihilismo.

No trabalho: Necessita saber de antemão a fim de estar preparado. Evita rigorosamente conflitos. Ergue uma parede de memorandos e secretárias como proteção contra cenas emocionais. Trabalha duro pelos benefícios da privacidade e pela liberdade de perseguir interesses pessoais e para adquirir autonomia. O inferno para eles, é um escritório extenso, com mesas, sem divisórias e com colegas que saem para almoçar e conversar sobre relacionamentos íntimos. Gosta de ficar sozinho com os próprios projetos e considera um espaço e um telefone reservados como verdadeiros incentivos ao trabalho.

Estilo de liderança: Concentram-se em idéias e numa apresentação pessoal que faça com que essas idéias sejam acolhidas e pouco se importam com a comunicação interpessoal. Uma vez estabelecido o projeto, são rápidos em delegar. Para proteger a privacidade, preferem estabelecer contatos específicos para reuniões “confidenciais” com gerentes a ter de lidar com todos eles ao mesmo tempo.

Conflitos: Falta de diálogos e um distanciamento emocional, como que não estivessem presentes. Incapazes de lidar com o conflito e com poucas defesas contra a confrontação pública, os observadores se isolam, refletem e tomam decisões a sós.

## **Tipo 6 – Questionador: Dedicado, que valoriza a segurança**

Essas pessoas são esforçadas, responsáveis e dignas de confiança, mas podem ser defensivas, evasivas e muito ansiosas, estressando-se só de reclamar do stress. Costumam ser indecisas e cautelosas, mas podem mostrar-se reativas, desafiadoras e rebeldes.

Problemas: Insegurança e Desconfiança.

No trabalho: Tem grandes poderes de análise. A atenção é voltada para o questionamento e para o exame da posição contrária. A dúvida e uma suspeita do óbvio desenvolvem a clareza mental. Supervaloriza o poder da autoridade. Paralisa de ação, acha difícil continuar avançando com eficiência quando o sucesso começa a se materializar e acha difícil se concentrar quando não há oposição. Sente-se em perigo na posição de sucesso à vista.

Estilo de liderança: É importante que todas as expectativas negativas sejam arejadas antes da atenção voltar-se para as positivas. Concentram-se nas falhas e deficiências do sistema. Ocorrem atrasos nas tomadas de decisão. O líder quer certeza antes de ir em frente. Ajudaria se ele pudesse ter um feedback honesto diretamente após uma conclusão feliz.

Conflitos: a eterna dúvida do questionador, “sim mas... você já levou em consideração ...? E o outro lado?” já levou em consideração.

## **Tipo 7 – Entusiasta: Produtivo, sempre ocupado**

Essas pessoas são versáteis, espontâneas e otimistas. Práticas, brincalhonas e joviais, podem mostrar-se também dispersivas e pouco disciplinadas, tendendo a assumir mais responsabilidades do que poderiam dar conta. Sua eterna busca de novas emoções pode levá-las a não terminar o que começaram, exaustas pelo excesso de atividade.

Problemas: Superficialidade e Impulsividade.

No trabalho: Prefere as idéias e a teoria à execução. Tem excelente desempenho em projetos sem limites definidos e que não degenerem em rotina. Tendem a ser menos eficientes em ambientes rotineiros e previsíveis. É muito prazeroso trabalhar com eles, são otimistas, sobretudo nos estádios iniciais e excitantes de um projeto.

Estilo de liderança: Seu ponto forte reside na capacidade de correlacionar tipos diferentes de informação, transformando-os num esquema coerente. São otimistas natos, são ótimos nas fases iniciais de um projeto, preferem planejar a implementar um projeto. Normalmente tem vários projetos em andamento ao mesmo tempo ou estão ativos em vários aspectos de um projeto único. A tomada de decisões pode ser caótica, na liderança será mais eficiente no estágio de planejamento e fará bem em delegar imediatamente após o lançamento do plano. Facilmente entediados, podem mudar de opinião ou sair pela tangente. Podem ocorrer instruções indefinidas ou conflitantes e falta de supervisão. Ocorre uma crise, e o patrão sai de férias.

Conflitos: Têm uma tendência de evitar conflitos e principalmente de repelir críticas que possam manchar a auto-imagem. As falhas e os erros de um projeto são racionalizadas como bons. E tem dificuldade em lidar com os detalhes e de não assumir a responsabilidade que lhe cabe.

## **Tipo 8 – Desafiador: Forte e dominador**

Essas pessoas são seguras de si, firmes e assertivas. Protetoras, talentosas e decididas, podem ser também orgulhosas e dominadores. Por achar que precisam controlar o meio em que vivem, essas pessoas mostram-se contenciosas e intimidadoras.

Problema: Dificuldade de compartilhar a intimidade.

No trabalho: Controla a hierarquia do local de trabalho. Exige estar completamente informado. Mudanças de detalhes podem estimular a preocupação em ser manipulado. Assumirá a liderança. Atenção volta-se para aqueles que são fortes concorrentes ao controle do projeto, da firma, da lealdade do pessoal. Respeita uma liderança honesta. São competidores dedicados e trabalham até cair quando têm interesse. Abraçam as dificuldades em vez de evitá-las.

Estilo de liderança: são diretos e objetivos. Muito solicitados como iniciadores ou pioneiros, são altamente valorizados durante a fase de avanço das operações. Preferem centralizar poder em vez de delegar. Quando delegam, mantém olhos de águia nos resultados, controlando tudo. Talvez sejam líderes menos eficientes durante um período de consolidação. Necessitam de constantes relatos e informações. Não toleram ficar vulneráveis e temem ser prejudicados e passados para trás.

Conflitos: Eles entram em ação quando se sentem ameaçados. São muitas vezes vistos como criadores de caso quando são simplesmente porta-vozes de reivindicações alheias.

## **Tipo 9 – Pacifista: Descomplicado, de fácil convivência**

Essas pessoas são constantes, crédulas e receptivas. Têm bom gênio, bom coração e são fáceis de contentar, mas podem ir longe demais na disposição de ceder para manter a paz. Em sua ânsia de evitar conflitos, podem exagerar na complacência, minimizando todos os entraves que surgirem.

Problemas: Passividade e Teimosia.

No trabalho: Relaxa quando não há atrito. Pode tornar-se autômato e produzir muito. Esquece dos próprios interesses enquanto segue uma rotina. É energizado por uma rotina produtiva e pelo entusiasmo de outras pessoas no projeto. Não gosta de tomar decisões. Obedece às regras; reduz ao mínimo as decisões espontâneas. Cauteloso em assumir riscos, sente-se mais seguro em rotas conhecidas. Adia as decisões coletando informações, protelando coisas essenciais.

Estilo de liderança: Podem ficar indecisos entre diferentes pontos de vista e talvez examinem as várias alternativas exaustivamente, perdendo assim a oportunidade de exercer uma liderança ativa e precisa. As metas não são claras e específicas, mas globais. São indecisos nas especificações de como um plano deve ser executado. Não agem com rapidez e, uma vez que uma solução viável esteja funcionando, tendem a querer repetir o conhecido.

Conflitos: Tipicamente, há duas fases no conflito. A primeira é marcada pela ambivalência e a segunda, pela teimosia em não comunicar. Na primeira fase, eles levam tempo demais para examinar os diversos lados da questão. Embora abominem os conflitos, os pacifistas inadvertidamente os criam ao reter informações durante a fase das tomadas de decisão. A segunda fase de conflito mostra pacifista entrincheirado, usando táticas agressivas passivas, diminuindo o ritmo, executando apenas as exigências mínimas no roteiro do trabalho.

## **Resumindo**

Parabéns por chegar ao fim do e-book!

Você aprendeu apenas 9 tipos diferentes de personalidades e você ficará surpreso com a forma como pessoas com diferentes personalidades irão responder à sua capacidade de se comunicar com elas.

Nós todos pertencemos a pelo menos um destes grupos, embora todos sejamos únicos.

Não há nada de errado com qualquer uma das personalidades discutidas aqui, apenas a beleza das diferenças e diversidade.

As diferenças são poderosas, se você notar. Se você colocar as pessoas certas com as personalidades certas a trabalhar juntas, elas irão produzir resultados surpreendentes.

Por outro lado, se você colocar as pessoas erradas com as personalidades erradas a trabalhar juntas, elas vão ter pesadelos.

Tenha um ótimo dia, Carlos Aberto

<http://www.ebookedenheiro.net/wp/>

