

Equipes

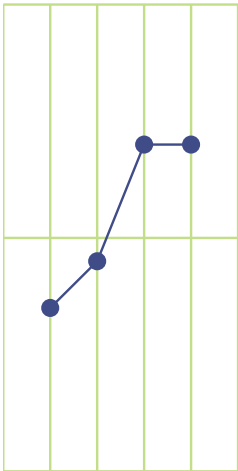
AUDITORIA DE EQUIPE: Sample Team

12/6/2012

Privado e Confidencial

CULTURA DA EQUIPE IDEAL

D I S C



O perfil de cultura ideal criado pela organização indica que se exige um estilo de equipe que reúne papéis do tipo conclusivo, âncora, analista e especialista. Essa equipe deve:

- Tentar evitar situações antagônicas ou diminuí-las.
- Executar tarefas com lógica e precisão.
- Mostrar paciência e controle na maioria das situações.
- Usar o próprio conhecimento para criar padrões satisfatórios.
- Estudar fatos e informações antes de agir ou de tomar decisões.
- Trabalhar confortavelmente em um ambiente altamente estruturado.
- Fornecer aos demais dados analíticos e pesquisados.

PAPEL DA EQUIPE IDEAL

Para que a equipe ideal possa trabalhar com sucesso, é vital que pelo menos um dos papéis descritos a seguir esteja representado.

ÂNCORA

As pessoas da equipe que são do tipo "âncora" planejam, organizam e aplicam procedimentos a fim de gerar confiabilidade interna e externamente ao grupo.

ESPECIALISTA

O especialista confia nos próprios conhecimentos técnicos e experiência especializada para criar e gerar soluções funcionais.

ANALISTA

O analista pesquisa, analisa e aperfeiçoa produtos e procedimentos. Geralmente, garantem a manutenção de elevados padrões de qualidade com seu rigoroso acompanhamento.

CONCLUSIVO

O conclusivo assegura que procedimentos e sistemas sejam implementados a fim de acompanhar e controlar

situações. Transformam planos e idéias em soluções práticas.

LÍDER IDEAL PARA ESSA EQUIPE

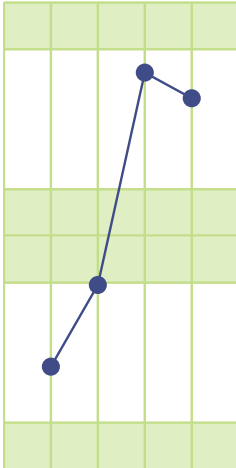
Em decorrência das diferenças entre a cultura real e ideal da equipe, provavelmente será necessário um processo de mudança na equipe. A pessoa ideal para liderar essa equipe durante uma mudança deve ter um perfil que se ajuste à Cultura Ideal ou deve ter competência para modificar o próprio comportamento a fim de se enquadrar nas necessidades dessa Cultura Ideal.

Atenção:

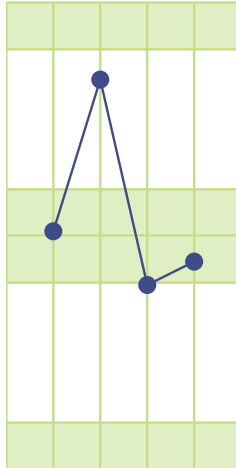
Presume-se que qualquer pessoa que desempenhe essa função possui o nível desejado de educação, conhecimento, aptidão e experiência para executar as tarefas devidamente.

Membros da Equipe

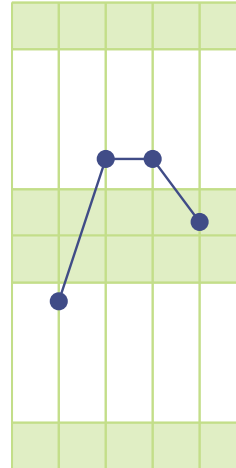
James Boyce
D I S C



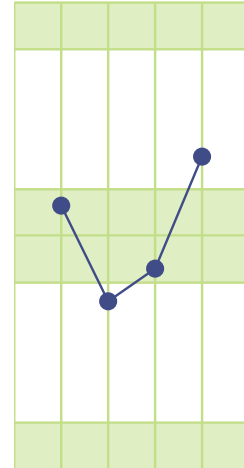
Stephen Ellis
D I S C



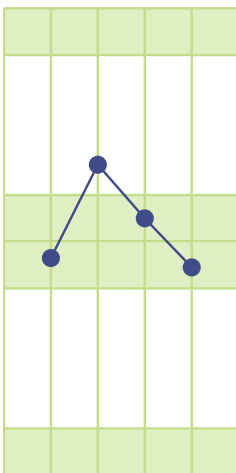
Nick Fraser
D I S C



Emma Tomlinson
D I S C

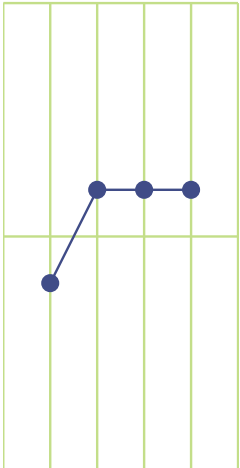


Christine Thresher
D I S C



CULTURA DA EQUIPE REAL

D I S C



PONTOS FORTES DA EQUIPE

Essa equipe trabalha persistentemente até encontrar uma solução satisfatória e correta. É amigável. Sabe se promover e tem a habilidade de se comunicar bem por escrito ou verbalmente. Valoriza a precisão e procura manter um elevado padrão de qualidade. Consegue convencer os outros de seu ponto de vista e estimula as pessoas a conseguir o "melhor" resultado.

Sabe conquistar a confiança dos outros oferecendo apoio e conselhos práticos. É sincera nos elogios e oferece um serviço de aconselhamento e orientação. Não é agressiva e, por isso, cria um ambiente sem confrontamentos. Usa de conhecimentos e experiência para convencer os outros de seu ponto de vista e incentiva as pessoas a trabalhar de acordo com as diretrizes da organização.

Procura sempre desenvolver e manter uma cultura de amizade e atenção, prestando, ao mesmo tempo, um serviço satisfatório de alta qualidade.

REAÇÃO DA EQUIPE A MUDANÇAS

Essa equipe externamente pode aparentar confiança, mas internamente vê com cautela as mudanças. Prefere um ambiente de trabalho seguro, sem mudanças bruscas ou súbitas. Por isso, inicialmente pode se sentir ameaçada por qualquer sugestão de mudança, preferindo o status quo. No entanto, está sempre procurando aprimorar seus padrões. Se forem assegurados benefícios para a organização e as prováveis conseqüências dessa ação forem analisadas, estará pronta para prosseguir. Os procedimentos para a mudança devem ser comunicados detalhadamente, de preferência por escrito, pois essa equipe não gosta de correr riscos.

LÍDER IDEAL PARA ESSA EQUIPE

A pessoa ideal para liderar essa equipe deve valorizar pessoas e saber dar apoio. Deve ter facilidade para transmitir detalhes logicamente e motivar por meio de seu conhecimento e experiência. Deve ser cautelosa e permitir que a equipe analise e estude as informações antes de agir. Precisa lembrar-se de que essa equipe não gosta de ser forçada a adotar métodos diretos e rápidos, nem de ser pressionada a cumprir prazos apertados.

VALOR DA EQUIPE

O ambiente no qual uma equipe trabalha, o nível em que opera e o valor que agrega à organização são fatores vitais para seu sucesso ou fracasso.

O valor que essa equipe agrega à organização é o seguinte:

- Envolver pessoas e atingir resultados em área administrativa, especializada ou técnica.
- Ouvir os demais e ganhar sua confiança.
- Apoiar, oferecer reforço e ser prestativo para os demais.
- Trabalhar com pessoas e por meio delas em área administrativa ou especializada.
- Cultivar relacionamentos e irradiar otimismo.
- Analisar informações e identificar erros.

LIMITAÇÕES DA EQUIPE

Toda equipe tem talentos que agregam valor à organização, mas, do mesmo modo, também tem limitações. As limitações dessa equipe são tais que podem:

- Não tem preparo para assumir riscos no sentido de obter resultados rápidos.
 - Nem sempre acompanha ou controla as situações.
 - Fala sobre o que precisa ser feito.
-

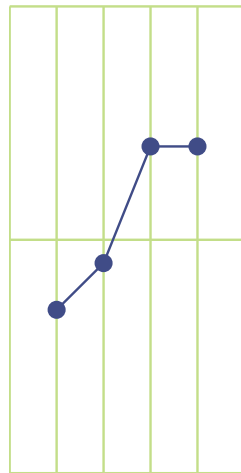
Notas:

Educação, experiência, aptidão e conhecimento são fatores vitais para os membros da equipe e devem ser analisados juntamente com as observações anteriores.

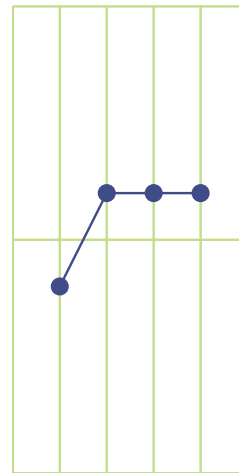
COMPARAÇÃO - IDEAL X REAL

Os gráficos a seguir mostram a Cultura de Equipe Ideal e a Real.

Equipe Ideal - Ajustada
D I S C



Equipe Atual - Ajustada
D I S C



A equipe conta com pessoas talentosas e gosta de se comunicar com os demais. Portanto, talvez não demonstre ser tão reservada e perspicaz quanto a organização deseja, podendo ser vista pelos outros como eloqüente demais e preocupada em causar boas impressões. Pode tirar conclusões de forma inconsistente e tomar decisões emocionais em vez de práticas.

TABELA DE PAPÉIS DA EQUIPE

A Tabela de Papéis da Equipe a seguir identifica a intensidade de cada papel dentro dessa equipe. Os papéis distribuem-se em três categorias: pontos fortes, equilíbrio e limitações.

Papéis Vitais da Equipe

Os papéis da equipe indicados como vitais sob o título "Papel da Equipe Ideal" e que devem ser classificados na categoria "pontos fortes" da tabela apresentada a seguir são os seguintes:

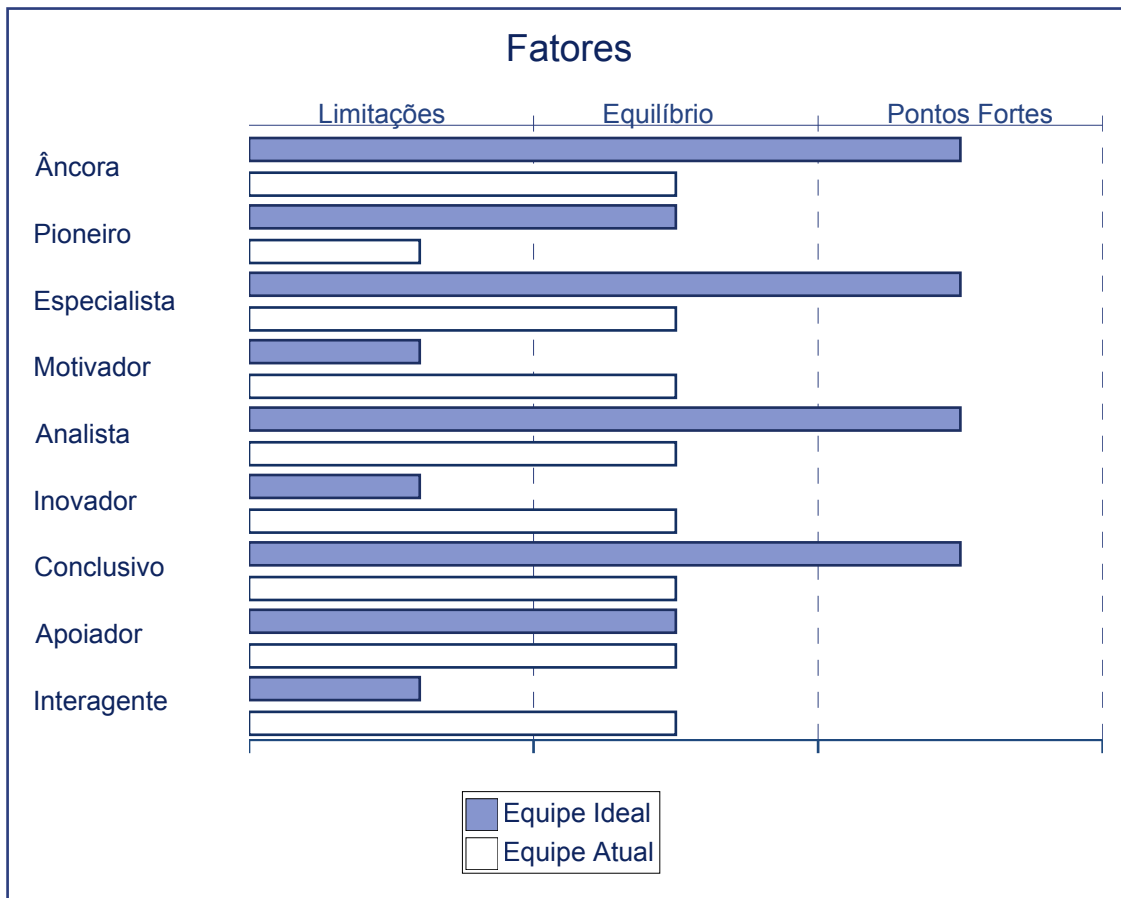
Âncora

Especialista

Analista

Conclusivo

Se mostrarem-se "equilibrados", podem limitar levemente os resultados da equipe. Contudo, se mostrarem-se "limitados", talvez haja falta de realização de metas e objetivos. É absolutamente essencial que o efeito de qualquer limitação seja cuidadosamente analisado.



LIMITAÇÕES

Os comentários a seguir referem-se a possíveis limitações da equipe. Não podemos supervalorizar a importância de considerar o efeito que isso pode causar sobre a habilidade da equipe de trabalhar em conjunto e obter os melhores resultados, especialmente se esses resultados forem identificados como vitais para a equipe ideal. Contudo, se não tiverem sido apontados antes como vitais, é possível que sua ausência não cause um impacto significativo.

Pioneiro

A falta de membros pioneiros na equipe indica que talvez não desenvolva nem atinja objetivos, metas e resultados de longo prazo. Pode ser que não tenha coragem de ir em frente diante de incertezas.

Inovador

Essa equipe pode restringir-se em decorrência de não haver uma pessoa na equipe com esse talento. Por isso, nem sempre terá a habilidade de criar e desenvolver novas idéias, enfrentar novos desafios e propor soluções imaginativas para problemas difíceis.

CONFLICTOS

Los miembros de este equipo tienden a demostrar un estilo mucho más asertivo, impulsivo y competitivo que los demás. Es importante que todos sepan los efectos que estas personas pueden causar en el equipo.

Stephen Ellis

Emma Tomlinson

Estos individuos vigorosos pueden competir activamente para obtener autoridad, dominio y control operacional. Ellos también pueden competir por el apoyo de los compañeros y subordinados, para que reconozcan su contribución para las realizaciones del equipo. A ellos les gusta superar los otros al buscar sus objetivos, posiblemente demostrando rivalidad o insensibilidad. En muchas circunstancias, sus logros pueden ser a costa de otras personas o de la organización como el todo.

Los dichos miembros del equipo comparten de la necesidad de acelerar las acciones y alcanzar resultados concretos, aunque adopten enfoques variables de las situaciones. Débese comprender esos estilos posiblemente diferentes. Tal vez no haga el mismo nivel de aptitudes interpersonales, atención a los detalles, capacidad técnica, velocidad y energía. Tanto las semejanzas como las divergencias pueden ocasionar la competición abierta, aun agresiva. Algunos pueden ser más impulsivos al formular y aplicar políticas o planificaciones, mientras que los otros tal vez prefieran adoptar un enfoque más paciente, metódico y estructurado. Las diferencias de estilo pueden frustrar uno o algunos individuos, lo que puede llevar al conflicto manifiesto.

Las consecuencias de eso en el equipo, así como en los propios individuos, pueden ser desestabilizadores y contraproducentes.

CORRELACIÓN 3 ESTRELLAS

Las características en el Perfil del Equipo Actual divergen un poco de las exigencias de la Cultura del Equipo Ideal, pero aun se puede considerar un buen ajuste.

Es muy importante que las características comportamentales, significativamente variables, entre los dos perfiles sean claramente comprendidos, además de sus efectos posibles en el desempeño general y en la cohesión del equipo. Se debe tener en cuenta los "Conflictos de Fuerzas" relatados aquí, además de las sugerencias hechas.

Es relevante también asegurarse de que la formación académica, el conocimiento y la experiencia estén de acuerdo con las exigencias del equipo o del grupo de trabajo.

Hay varias diferencias entre los requisitos especificados en la Cultura del Equipo Ideal y los principios y las cualidades descritas en el perfil del equipo actual.

Aunque la correlación sea bastante buena en algunas circunstancias, las incompatibilidades entre el Perfil del Equipo Actual y lo de la Ideal deben ser percibidas y cuidadosamente examinadas.

Por lo tanto, sugerimos que se evalúen las características supuestamente divergentes con la debida cautela. La diferencia está relacionada al enfoque más minucioso, reflexivo y serio exigido por el perfil de la cultura ideal. El equipo actual tiene la tendencia a intentar persuadir los demás, adoptando una actitud más comunicativa, cordial y, normalmente, positiva ante los acontecimientos.

En primer lugar, es primordial que todos comprendan y acepten adecuadamente las exigencias de la Cultura del Equipo Ideal, ya que son reflejo fiable de la visión general del equipo. Una vez que no haya consenso, la especificación que el equipo exige puede necesitar ajuste, posiblemente con la ayuda de dos o más personas bien informadas, que estén acostumbradas con el ambiente de trabajo y con los resultados esperados.

En segundo lugar, no se debe ignorar la posibilidad de modificar la composición actual del equipo, caso sea una opción viable.

Por fin, si ninguna de las dichas opciones estuvieren disponibles, o si los resultados deseados no fueren realizables, vale la pena considerar una orientación detallada, planes de desarrollo individuales o otras medidas de apoyo.

| | | | | | | | | | |
|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| James Boyce | ■ | | ■ | | ■ | | ■ | | |
| Stephen Ellis | | | | ■ | | ■ | | | ■ |
| Nick Fraser | ■ | | | ■ | | | | ■ | |
| Emma Tomlinson | | | ■ | | ■ | | | | |
| Christine Thresher | | | | ■ | | | | ■ | |
| | Ânc | Pio | Esp | Mot | Ana | Ino | Con | Apo | Int |

| Fatores da Equipe | | | Ana | Analista | ■ |
|-------------------|--------------|---|-----|-------------|---|
| Ânc | Âncora | ■ | Ino | Inovador | ■ |
| Pio | Pioneiro | ■ | Con | Conclusivo | ■ |
| Esp | Especialista | ■ | Apo | Apoiador | ■ |
| Mot | Motivador | ■ | Int | Interagente | ■ |

ANCLA

- Tiene buena capacidad de organización.
- Dispuesto a trabajar mucho.
- Administra problemas de manera sistemática.
- Detecta lo que es viable, realizable y válido.
- No se preocupa con el interés propio.
- Preparado para hacer lo que se debe de forma eficiente.

PIONERO

- Motivado, enérgico, con necesidad de realizar.
- Desafiador asertivo y va a presionar los otros a tomaren decisiones y actitudes.
- Obtiene éxito cuando confrontado y en situaciones de presión. Va a generar acciones.
- Desafía el status quo y está preparado para tomar decisiones adoptando acciones positivas en circunstancias negativas.

ESPECIALISTA

- Calidade, altos estándares, conocimiento técnico y trabajo arduo.
- Posee una postura decidida.
- Comprométese en se tornar especialista/técnico en áreas restrictas de conocimiento y habilidad.

MOTIVADOR

- Capacidad de persuadir los otros.

- Maximiza su contribución dentro del equipo.
- Instiga el talento de las personas.
- Raras veces demuestra perjuicio.

ANALISTA

- Individuo metódico, determinado y serio.
- Pondera y toma decisiones de forma perspicaz.
- Considera todos los factores para dar consejos detallados y fácticos.
- Destaca en áreas que envuelven planeamiento estratégico.

INNOVADOR

- Iniciando nuevos proyectos o auxiliando al equipo que falla los objetivos.
- Ideas innovadoras y creativas para presentar nuevos productos y servicios, reduciendo costos y perfeccionando el desempeño.
- Sin embargo, sus opiniones y ideas pueden ser más extensas sin cualquier forma de control.

FINALIZADOR

- Trabajo arduo, atención a detalles y cumplimiento de promesas.
- Buen oyente, tiene un alto grado de concentración y deseo de proveer informaciones sin errores.
- Aspirando a estándares altos, raramente empieza una tarea que no logra concluir.
- Trabaja mejor con procedimientos claramente definidos, pero probablemente desea completar una tarea antes de empezar una otra.
- Normalmente, cumple los cronogramas conciliados.

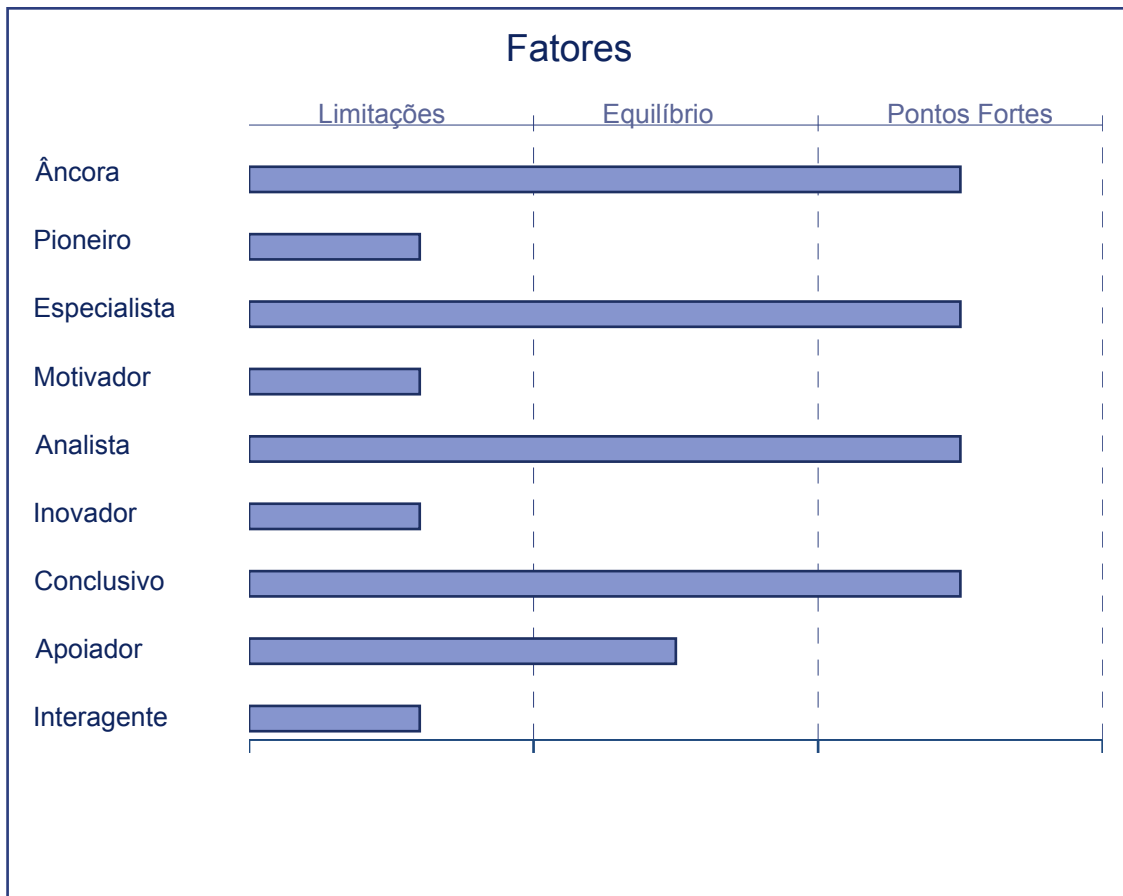
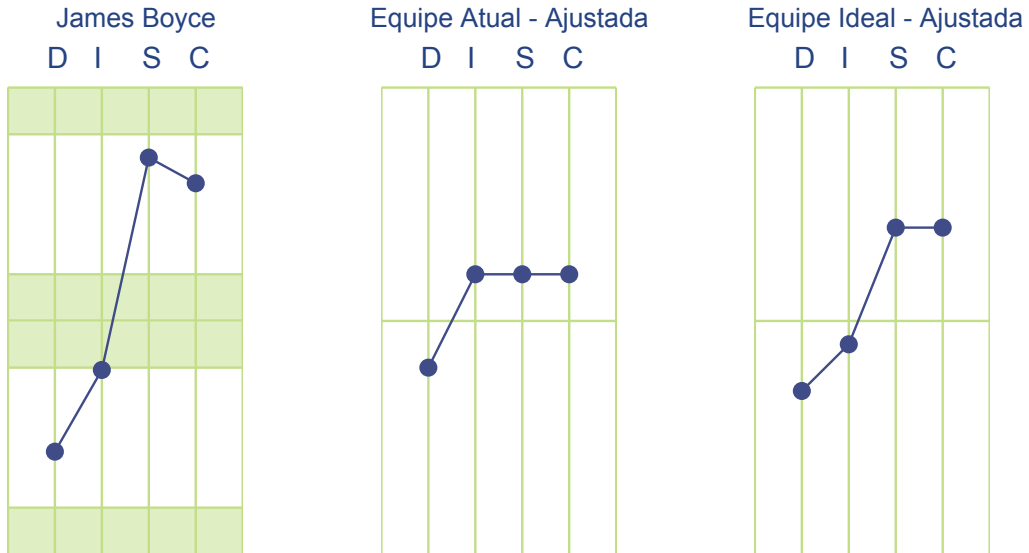
CONSEJERO/ASESOR

- Trae para el equipo el estímulo y la capacidad de reducir la tensión.
- Disposición para ayudar a los demás integrantes a resolver problemas personales.
- Apto para generar en el equipo la voluntad de cooperar.
- Generalmente, ponen el equipo y los resultados en primer plano.
- Dispuesto a oír a los otros, normalmente es visto como un buen integrante del equipo.

INTERRELACIONADO

- Mantiene la cohesión del equipo para que hagan contacto externo; busca y organiza recursos.
- Buen comunicador, tanto dentro como fuera del equipo.
- Agregando valor y buscando oportunidades.

James Boyce



CONTRIBUIÇÃO PARA A EQUIPE

A principal contribuição dessa pessoa para a equipe provavelmente será a seguinte:

ÂNCORA

Essa pessoa tem uma afinidade natural com a equipe. É confiável, especialmente em tarefas que incluam planejamento, organização e administração.

Consegue organizar questões cotidianas com eficiência, garantindo que todos os projetos sejam finalizados. É metódica e tende a se concentrar na manutenção de sistemas e procedimentos administrativos já existentes. Por ser confiável e por saber apoiar, pode executar todas as funções que exijam paciência e persistência. Contudo, talvez demonstre teimosia e desobediência se sentir que o que está sendo solicitado é injusto ou injustificado.

ESPECIALISTA

Essa pessoa perfeccionista tende a analisar e pesquisar informações para a equipe. Provavelmente, vai se especializar em uma área de interesse, dispondo de seu conhecimento técnico para os membros que não querem ou não se interessam por detalhes.

Dedica-se a manter elevados padrões de qualidade e a garantir que sejam atingidos. Consegue criar e introduzir novos sistemas e procedimentos que cubram todas as eventualidades. Em virtude de sua necessidade de precisão, pode não ser tolerante com pessoas que não procuram trabalhar de forma tão profunda ou cuidadosa quanto deveria.

Delega com relutância, acreditando que será pouco provável que os outros realizarão o trabalho tal como faria. Portanto, haverá ocasiões em que ficará sobrecarregado de trabalho. Apesar de não tolerar padrões abaixo do normal, invariavelmente tentará corrigir, diplomaticamente, trabalhos abaixo da crítica, preferindo confiar em comunicações escritas a fim de evitar conflitos verbais.

ANALISTA

Como analista, essa pessoa costuma ser a mais preocupada com a qualidade e a mais consciente em relação aos riscos em uma equipe, sempre assegurando que os procedimentos operacionais padronizados sejam respeitados.

Sabe solucionar problemas técnicos e costuma se sair muito bem em áreas que tratam de questões estratégicas. Por ser sistemática, perspicaz e conscienciosa, exigirá explicações detalhadas e compreensão abrangente da situação antes de assumir tarefas ou missões.

Os analistas são identificados por seu interesse por detalhes e comprometimento com políticas, regras e precedentes.

CONCLUSIVO

Essa pessoa é confiável e precisa. Acompanha e conclui todas as tarefas e projetos de forma detalhada e prática.

É amigável, flexível e boa ouvinte. Como é conclusivo, soluciona os problemas decisa e objetivamente, reunindo com cuidado todas as informações necessárias. Sua abordagem firme e controlada permite-lhe contribuir plenamente com a equipe, em especial quando há procedimentos bem definidos.

TRABALHANDO COM A EQUIPE IDEAL

Reservada e séria, essa pessoa talvez não tenha o estilo comunicativo e positivo exigido, quando comparada com a cultura dessa equipe. Portanto, é pouco provável que motive e estimule os demais ou que eleve o moral, a confiança e a auto-estima das pessoas que a rodeiam. Por isso, pode sentir-se pouco à vontade em uma equipe que estimula a participação e o envolvimento.

COMPARAÇÃO COM A CULTURA IDEAL DA EQUIPE

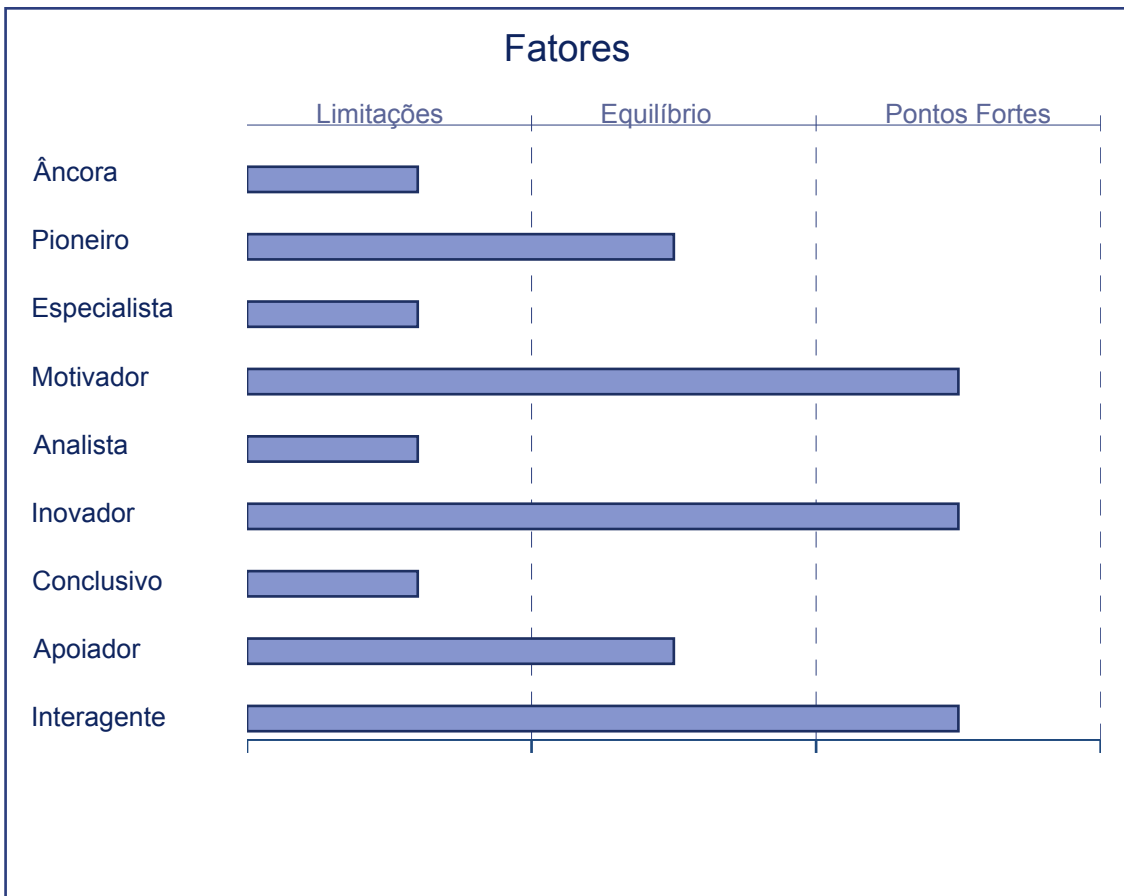
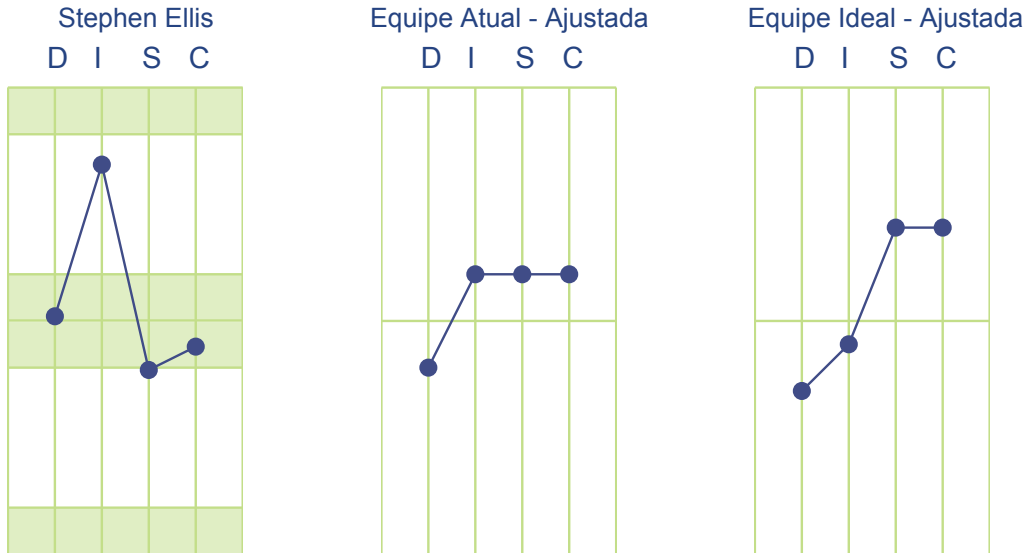
Ao comparar o perfil dessa pessoa com a Cultura Ideal, vislumbramos um bom ajuste. Isso sugere que tem todas as características consideradas necessárias e que, portanto, deve trabalhar confortavelmente de acordo com as diretrizes criadas pela organização.

ATENÇÃO

O perfil dessa pessoa não se ajusta à Cultura Real da equipe. Entretanto, ainda pode contribuir valendo-se de seus talentos dentro da equipe e de sua flexibilidade de intermediar, bem como de sua instrução, experiência, aptidão e conhecimentos. Embora tenha tendência a não se ajustar inteiramente às exigências, esses outros fatores podem muito bem lhe possibilitar um bom desempenho no grupo.

Do mesmo modo, se conseguir modificar sua postura para se ajustar à equipe, provavelmente contribuirá sem exibir sinais de frustração ou de estresse.

Stephen Ellis



CONTRIBUIÇÃO PARA A EQUIPE

A principal contribuição dessa pessoa para a equipe provavelmente será a seguinte:

MOTIVADOR

Essa pessoa cria espírito de equipe e, ao mesmo tempo, influencia e entusiasma as pessoas a trabalhar juntas com eficiência, maximizando o comprometimento dos outros membros da equipe.

Tem a habilidade de convencer os demais a fim de maximizar sua contribuição para a equipe. Faz o talento das pessoas ser evidenciado e raramente é preconceituoso. Consulta e participação são fatores que serão introduzidos na equipe por essa pessoa.

INOVADOR

Essa pessoa tem a habilidade de ignorar convenções e é voluntariosa e preparada para assumir riscos em prol de melhores resultados.

Por ser inovadora, consegue conceber e desenvolver novas idéias. É exigente e toma decisões rapidamente. Tem iniciativa e, a menos que o resultado final dependa disso, tende a não gostar de participar de uma equipe. Colegas e membros da equipe podem considerar difícil conviver com seu estilo exigente, impaciente e pouco convencional.

INTERAGENTE

Essa pessoa faz contato instintivamente com uma vasta gama de pessoas e de recursos. Usa sua formidável capacidade de persuasão e comunicação para desenvolver relacionamentos com todos com quem se encontra.

Estimula a equipe a ter maior vitalidade, comunicando-se entusiasticamente com contatos internos e externos. Consegue adaptar e ampliar as idéias dos outros e empregá-las de forma inovadora. Enxerga a possibilidade de usar a equipe para "vender" novos projetos e é capaz de motivá-la eficientemente, embora isso se dê, às vezes, com determinada verborragia.

TRABALHANDO COM A EQUIPE IDEAL

Comparando-se com a cultura real desta equipe, encontramos diferenças. esta pessoa tem natureza ativa e inquieta, e pode se enfadar com trabalhos de rotina. Por isso, talvez ele/ela não tenha a persistência e confiabilidade definidas como necessárias. Logo, pode ser que ele/ela não tenha disciplina e consistência ao executar tarefas ou dar apoio aos demais. Como resultado, é pouco provável que esta pessoa tenha a paciência e tolerância exigidas para tarefas de equipe.

Além disso, talvez esta pessoa firme e voluntariosa não tenha a complacência ou a atenção necessária aos detalhes. Talvez tenha dificuldade para produzir material analítico ou para querer aprimorar a qualidade e os padrões. Por isso, é provável que não tenha cautela ao tomar decisões e deixe de adotar uma postura lógica e sistemática ao desenvolver sistemas organizacionais.

Finalmente, essa pessoa agressiva e investigativa talvez não seja suficientemente flexível e não assertiva. Em virtude de sua dedicação e concentração, pode forçar demais as pessoas, o que, a longo prazo, talvez pressione e estresse outros membros da equipe. Provavelmente, agirá sem nenhuma referência, em vez de adotar uma postura hesitante e flexível diante das situações.

COMPARAÇÃO COM A CULTURA IDEAL DA EQUIPE

A Cultura Ideal de Equipe procura membros de temperamento firme e confiável. Essa pessoa, porém, pode ficar impaciente e entediada com trabalhos de rotina e talvez não tenha a persistência e consistência necessárias à execução de tarefas ou apoio aos demais. Por ser ativa, talvez não tenha a paciência e tolerância desejadas; por isso, tende a se sentir frustrado em uma equipe que estimula os respectivos membros a mostrar-se firmes e tranquilos na execução de tarefas.

Além disso, essa pessoa voluntariosa e independente talvez não seja tão obediente e cuidadosa quanto é necessário. Talvez deixe de ser cautelosa ou de examinar dados analíticos antes de agir ou de tomar decisões. A atenção aos detalhes e a abordagem sistemática não são atributos naturais dessa pessoa, que pode ter dificuldade para adquirir essas qualidades.

Além disso, essa pessoa influente e persuasiva talvez não adote a abordagem séria e reservada necessária. Os demais membros podem considerá-la excessivamente autoconfiante, o que pode frustrar os mais reservados. Tende a ser inconsistente ao tirar conclusões e deixa de avaliar cuidadosamente e de refletir sobre problemas ou situações. Pode tomar decisões emocionais, em vez de práticas.

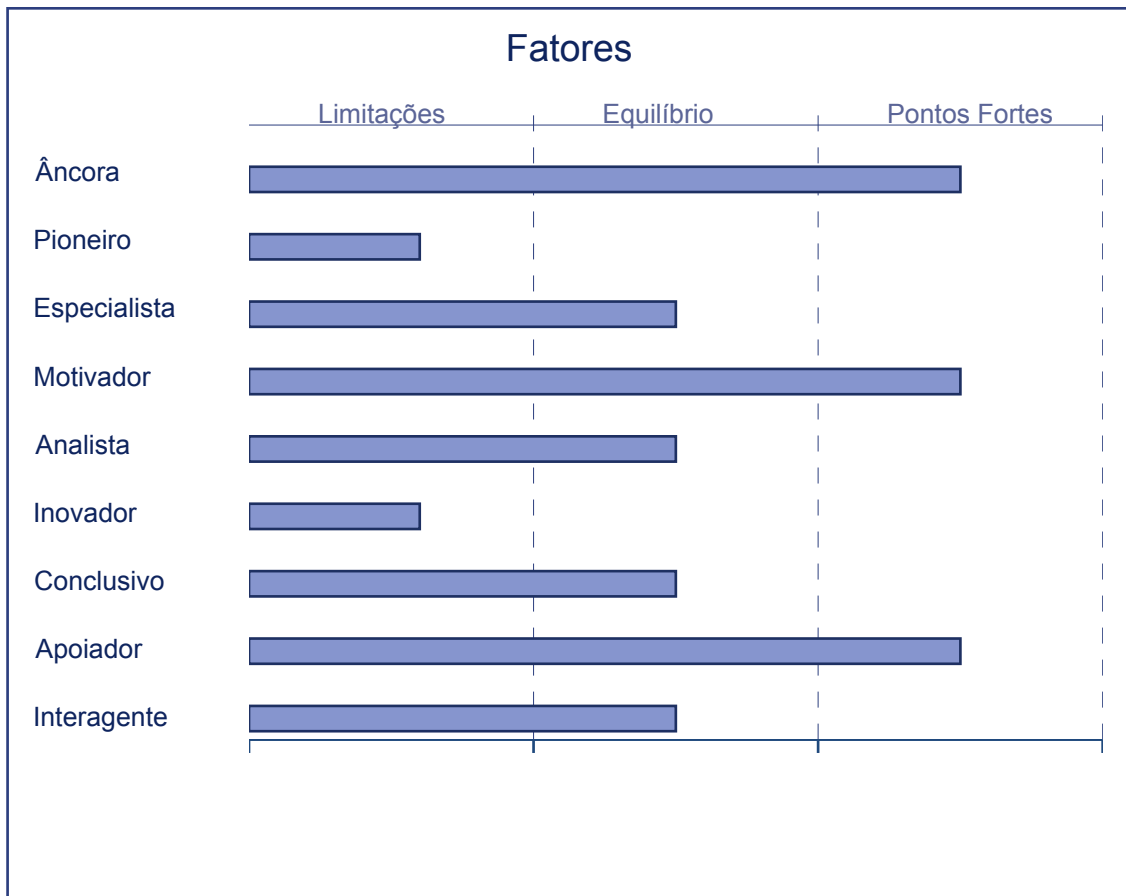
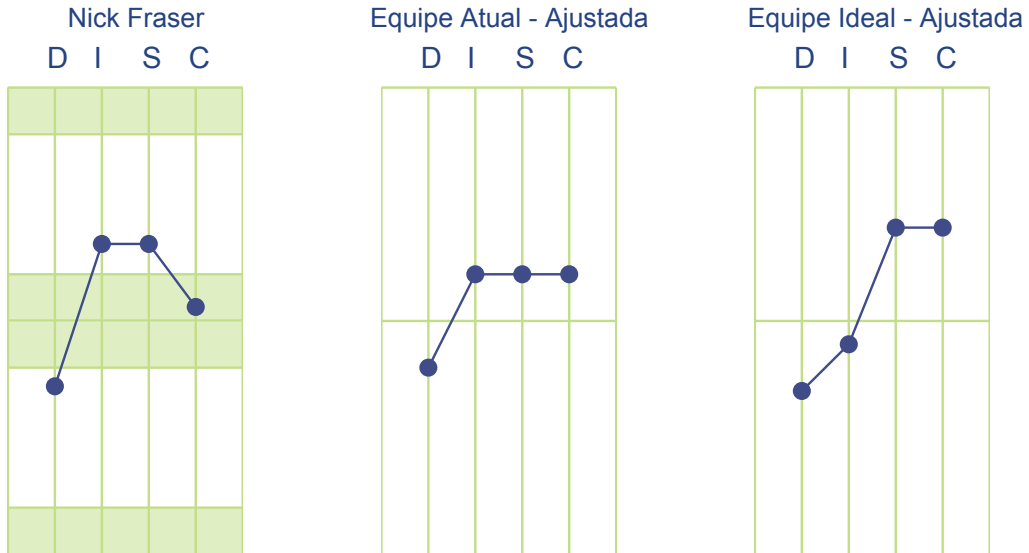
Concluindo, essa pessoa ambiciosa e assertiva pode ser agressiva demais em relação aos padrões estabelecidos. Em vez de lidar com pessoas e situações de maneira tranquila e flexível, acaba se forçando demais, bem como os outros, a fim de cumprir metas e objetivos. Por isso, sua abordagem direta pode gerar frustração e pressionar os membros mais acomodados.

ATENÇÃO

O perfil dessa pessoa não se encaixa exatamente na Cultura Ideal ou na Cultura Real da equipe. Entretanto, pode contribuir com seus principais talentos dentro da equipe e com sua flexibilidade para intermediar, bem como com sua instrução, experiência, aptidão e conhecimentos. Embora não se ajuste totalmente às exigências, esses outros fatores podem fazer com que tenha êxito nessa equipe.

Do mesmo modo, se conseguir modificar a própria postura para se ajustar à equipe, provavelmente dará sua contribuição sem exibir sinais de frustração ou de estresse.

Nick Fraser



CONTRIBUIÇÃO PARA A EQUIPE

A principal contribuição dessa pessoa para a equipe provavelmente será a seguinte:

ÂNCORA

Essa pessoa tem uma afinidade natural com a equipe. É confiável, especialmente em tarefas que incluam planejamento, organização e administração.

Consegue organizar questões cotidianas com eficiência, garantindo que todos os projetos sejam finalizados. É metódica e tende a se concentrar na manutenção de sistemas e procedimentos administrativos já existentes. Por ser confiável e por saber apoiar, pode executar todas as funções que exijam paciência e persistência. Contudo, talvez demonstre teimosia e desobediência se sentir que o que está sendo solicitado é injusto ou injustificado.

MOTIVADOR

Essa pessoa tem a habilidade natural de entusiasmar e motivar a equipe. Usa o talento com as pessoas para convencer os demais de uma idéia e da necessidade de sua implementação.

É participativa e democrática e estimulará os membros da equipe a entrar em debate ativo, gerando diversas boas idéias. Além disso, promove eficientemente os próprios conceitos e idéias e tende a apresentá-los de uma forma interessante.

APOIADOR

Essa pessoa é bastante eficiente em uma equipe em virtude do apoio e atenção que concede. Gosta de ajudar os outros a atingir metas em comum.

Como forma relacionamentos com base na confiança, os quais prosperam em ambientes harmônicos, geralmente recebe o carinho dos outros colegas que valorizam sua postura. Por saber ouvir muito bem, consegue relacionar-se bem com os outros, tornando-se porta-voz para muitas de suas idéias, sonhos e visões. Tenta solucionar os problemas dentro da equipe.

TRABALHANDO COM A EQUIPE IDEAL

Ao comparar o perfil dessa pessoa com a cultura real da equipe, parece haver uma boa possibilidade de ajustamento. Isso sugere que tem todas as características consideradas necessárias e que, por isso, provavelmente conseguirá atuar com sucesso dentro dessa equipe.

COMPARAÇÃO COM A CULTURA IDEAL DA EQUIPE

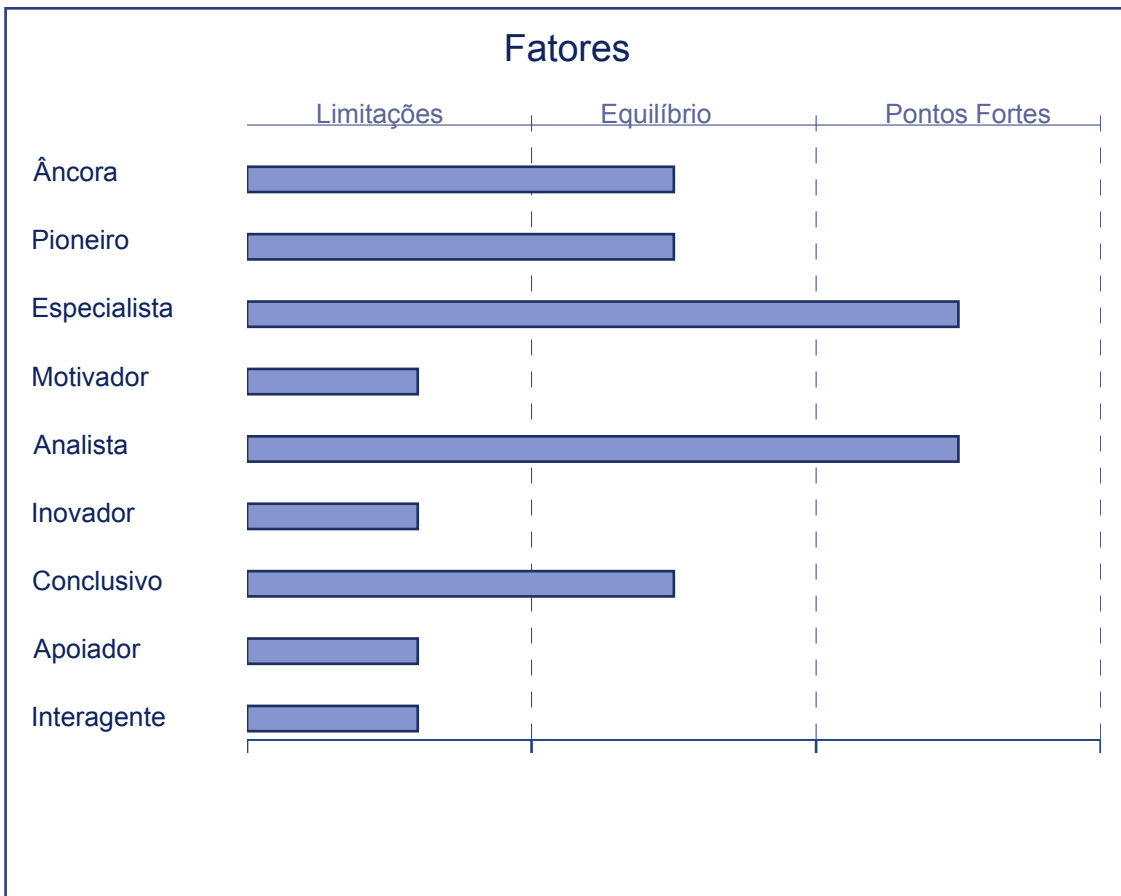
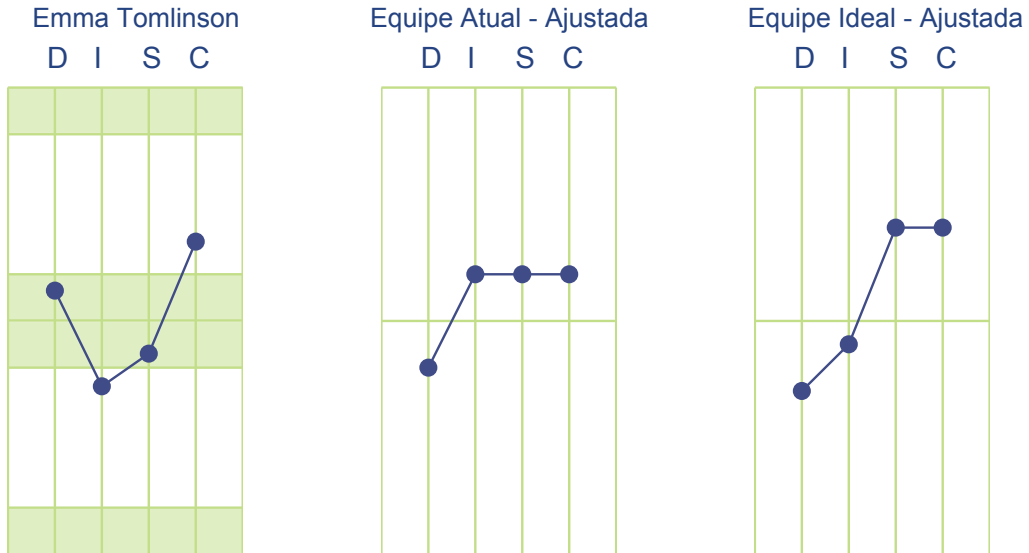
A Cultura Ideal procura um indivíduo reservado e reflexivo, ao passo que essa pessoa é amigável e comunicativa ao lidar com pessoas. Por isso, pode ser persuasiva demais ao tentar convencer os outros de seu ponto de vista. Os membros da equipe talvez a considerem muito eloqüente e preocupada com a necessidade de causar impressões favoráveis. Embora os padrões exijam que os problemas sejam tratados de maneira prática, não analisa as situações; por isso, pode tomar decisões emocionalmente.

ATENÇÃO

O perfil dessa pessoa não se encaixa na Cultura Ideal da equipe. Entretanto, ela pode contribuir com seus principais talentos dentro da equipe e com sua flexibilidade de intermediar, bem como com sua instrução, experiência, aptidão e conhecimentos. Embora não se ajuste totalmente às exigências, esses outros fatores podem fazer com que tenha um bom desempenho nessa equipe.

Do mesmo modo, se conseguir modificar sua postura para se ajustar à equipe, provavelmente contribuirá sem exibir sinais de frustração ou estresse.

Emma Tomlinson



CONTRIBUIÇÃO PARA A EQUIPE

A principal contribuição dessa pessoa para a equipe provavelmente será a seguinte:

ESPECIALISTA

Essa pessoa confia no conhecimento técnico e em sua experiência especializada para criar e pôr em prática soluções funcionais.

Qualidade, padrões elevados, experiência técnica e trabalho árduo descrevem resumidamente o especialista. Portanto, pode ser bastante concentrado e tornar-se um técnico experiente ou um especialista, provavelmente em uma área bem definida de conhecimentos ou capacidades.

ANALISTA

Essa pessoa incorpora valiosas funções de pesquisa e análise a uma equipe. Toma decisões com cautela, garantindo que nenhuma tarefa irregular será assumida. Prefere trabalhar sem cronogramas a fim de chegar a soluções perfeitas.

Demonstra seriedade e perspicácia e gosta de projetos que exigem investigações abrangentes e a avaliação de pensamentos, idéias e sugestões. É provável que seu trabalho seja de alto nível. Lida melhor com pessoas que compreendem e partilham seu interesse por atividades técnicas ou especializadas e, por isso, gosta de trabalhar em uma equipe de membros com temperamento semelhante.

TRABALHANDO COM A EQUIPE IDEAL

Reservada e séria, essa pessoa talvez não tenha o estilo comunicativo e positivo exigido, quando comparada com a cultura dessa equipe. Portanto, é pouco provável que motive e estimule os demais ou que eleve o moral, a confiança e a auto-estima das pessoas que a rodeiam. Por isso, pode sentir-se pouco à vontade em uma equipe que estimula a participação e o envolvimento.

Além disso, essa pessoa irrequieta almeja variedade e mudança, enfadando-se facilmente com trabalhos de rotina. Tende a mostrar pouca disciplina diante das situações e a não ter a persistência e a confiabilidade definidas consideradas requisitos. Assim sendo, é provável que não tenha a paciência e o autocontrole exigidos para executar tarefas e concluir atividades.

Finalmente, essa pessoa agressiva e investigativa talvez não seja suficientemente flexível e não assertiva. Em virtude de sua dedicação e concentração, pode forçar demais as pessoas, o que, a longo prazo, talvez pressione e estresse outros membros da equipe. Provavelmente, agirá sem nenhuma referência, em vez de adotar uma postura hesitante e flexível diante das situações.

COMPARAÇÃO COM A CULTURA IDEAL DA EQUIPE

A Cultura Ideal de Equipe procura membros de temperamento firme e confiável. Essa pessoa, porém, pode ficar impaciente e entediada com trabalhos de rotina e talvez não tenha a persistência e consistência necessárias à execução de tarefas ou apóie os demais. Por ser ativa, talvez não tenha a paciência e tolerância desejadas; por isso, tende a se sentir frustrado em uma equipe que estimula os respectivos membros a mostrar-se firmes e tranqüilos na execução de tarefas.

Concluindo, essa pessoa ambiciosa e assertiva pode ser agressiva demais em relação aos padrões estabelecidos. Em vez de lidar com pessoas e situações de maneira tranqüila e flexível, acaba se forçando demais, bem como os outros, a fim de cumprir metas e objetivos. Por isso, sua abordagem direta pode gerar frustração e pressionar os membros mais acomodados.

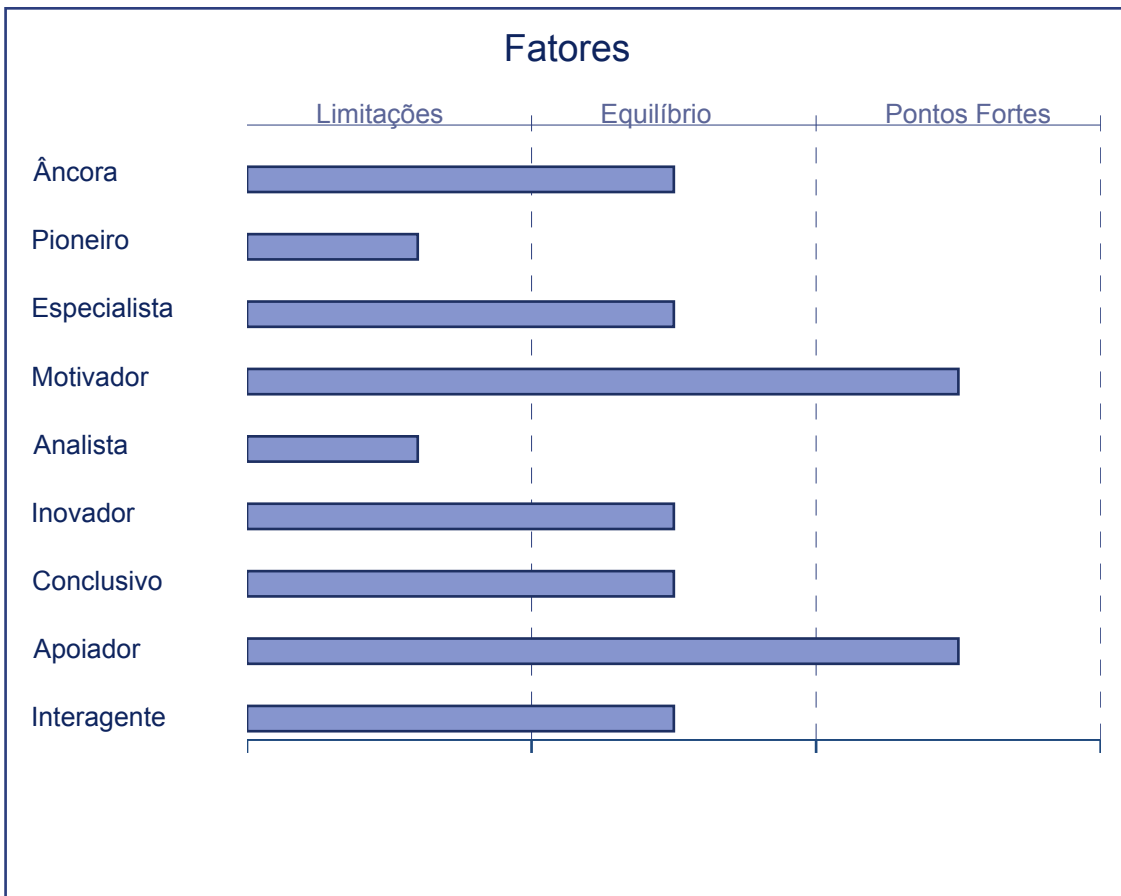
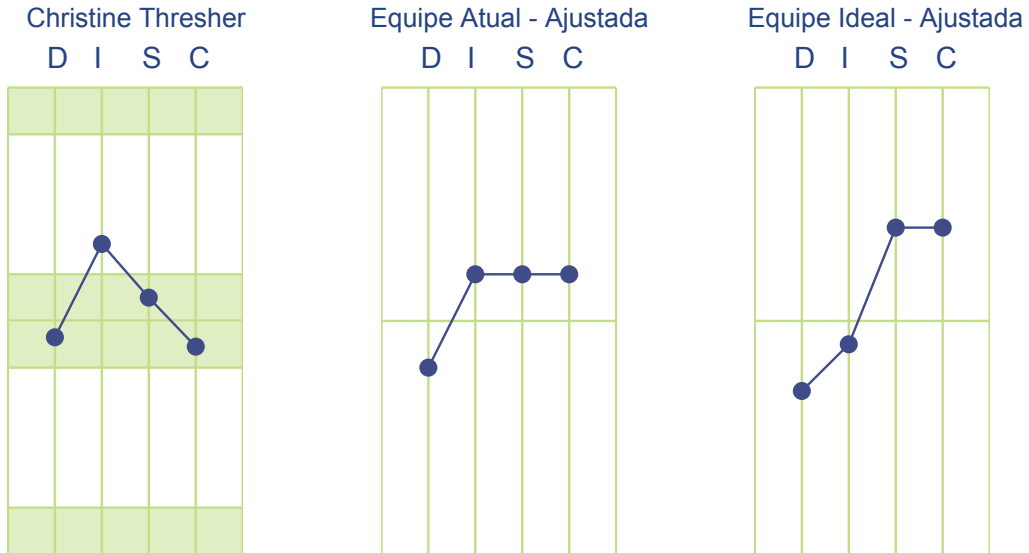
ATENÇÃO

O perfil dessa pessoa não se encaixa exatamente na Cultura Ideal ou na Cultura Real da equipe. Entretanto, pode contribuir com seus principais talentos dentro da equipe e com sua flexibilidade para intermediar, bem como com sua

instrução, experiência, aptidão e conhecimentos. Embora não se ajuste totalmente às exigências, esses outros fatores podem fazer com que tenha êxito nessa equipe.

Do mesmo modo, se conseguir modificar a própria postura para se ajustar à equipe, provavelmente dará sua contribuição sem exibir sinais de frustração ou de estresse.

Christine Thresher



CONTRIBUIÇÃO PARA A EQUIPE

A principal contribuição dessa pessoa para a equipe provavelmente será a seguinte:

MOTIVADOR

Dotada do importante atributo de conseguir convencer os demais de seu ponto de vista, essa pessoa formará uma relação positiva com seus colegas e gerará interesse e entusiasmo na equipe ou organização.

É hábil para elevar o moral e a confiança dos demais. Sua postura, seu estilo de comunicação e sua abordagem amigável são atributos fundamentais à equipe. Charme, postura e significativa disposição social caracterizam suas capacidades interpessoais como acima da média.

APOIADOR

Essa pessoa é bastante eficiente em uma equipe em virtude do apoio e atenção que concede. Gosta de ajudar os outros a atingir metas em comum.

Como forma relacionamentos com base na confiança, os quais prosperam em ambientes harmônicos, geralmente recebe o carinho dos outros colegas que valorizam sua postura. Por saber ouvir muito bem, consegue relacionar-se bem com os outros, tornando-se porta-voz para muitas de suas idéias, sonhos e visões. Tenta solucionar os problemas dentro da equipe.

TRABALHANDO COM A EQUIPE IDEAL

Quando comparada à cultura da equipe, essa pessoa, voluntariosa e independente, provavelmente não tem a natureza flexível exigida. Portanto, nem sempre terá a devida cautela ou analisará as conseqüências antes de tomar decisões.

COMPARAÇÃO COM A CULTURA IDEAL DA EQUIPE

A Cultura de Equipe Ideal exige membros obedientes e naturalmente cuidadosos. Contudo, essa pessoa é voluntariosa e independente; por isso, talvez não demonstre cautela ou analise as situações antes de agir ou de tomar decisões. Conseqüentemente, pode sentir-se desconfortável dentro de uma equipe que incentiva uma abordagem sistemática, precisa e obediente.

Portanto, essa pessoa amigável e comunicativa talvez tenha dificuldade de lidar com as características investigativas e sérias exigidas. Tende a conseguir a ajuda dos outros influenciando-os e convencendo-os de seu ponto de vista. Isso pode gerar um efeito negativo sobre os que são mais desconfiados e tímidos. Pode ser inconsistente ao tirar conclusões e deixar de refletir e analisar com cuidado problemas ou situações.

ATENÇÃO

O perfil dessa pessoa não se encaixa exatamente na Cultura Ideal ou na Cultura Real da equipe. Entretanto, pode contribuir com seus principais talentos dentro da equipe e com sua flexibilidade para intermediar, bem como com sua instrução, experiência, aptidão e conhecimentos. Embora não se ajuste totalmente às exigências, esses outros fatores podem fazer com que tenha êxito nessa equipe.

Do mesmo modo, se conseguir modificar a própria postura para se ajustar à equipe, provavelmente dará sua contribuição sem exibir sinais de frustração ou de estresse.