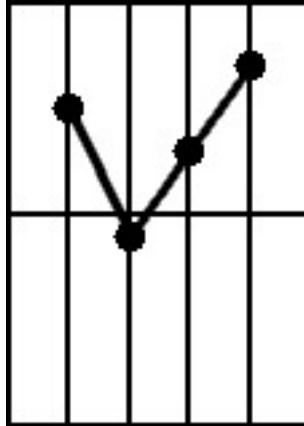


CULTURA DA EQUIPE IDEAL



CULTURA DA EQUIPE IDEAL

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

- Avaliar situações com lógica e objetividade.
- Trabalhar de forma persistente e conscienciosa a fim de concluir tarefas.
- Solucionar problemas de maneira prática e sistemática.
- Desenvolver habilidades especializadas, técnicas ou administrativas.
- Trabalhar em ambiente estruturado segundo cronogramas predeterminados.
- Aderir a regras, procedimentos e diretrizes organizacionais.
- Ouvir os outros e transmitir informações factuais por escrito.

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.

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.

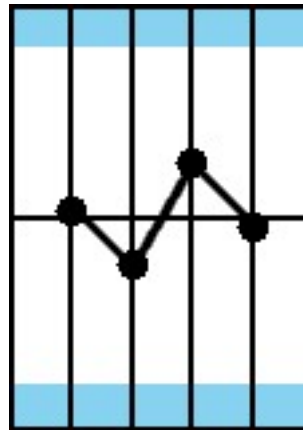
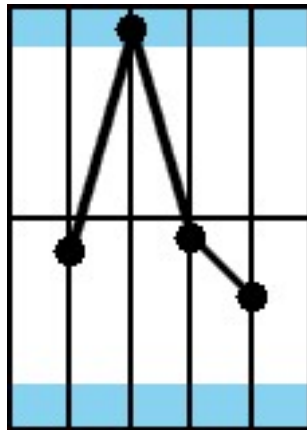
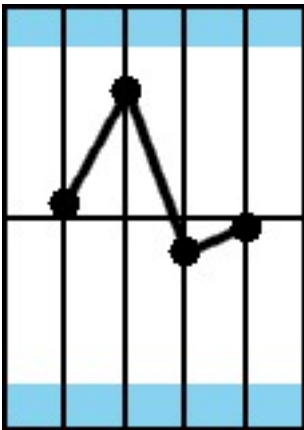
Atenção:

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

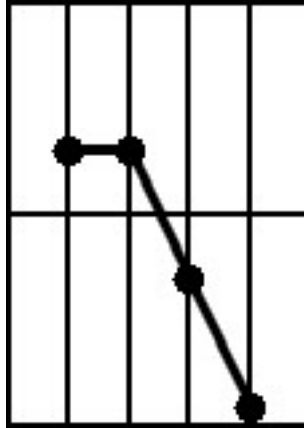
Maria Santos

João Silva

Mário José



CULTURA DA EQUIPE REAL



PONTOS FORTES DA EQUIPE

Essa equipe concentrada, focalizada e dedicada pode criar uma atmosfera positiva e inovadora. Tem a capacidade de estimular as pessoas a se dedicar com vontade ao problema apresentado. Está sempre direcionada rumo a metas, receitas e resultados. Mostra confiança ao lidar com situações negativas e consegue defender seu ponto de vista. Entretanto, se necessário, exerce sua autoridade para cumprir prazos e supera quaisquer obstáculos que possam ameaçar os cronogramas. Previdente, a equipe está preparada para enfrentar quaisquer problemas ou conflitos que interfiram em seu sucesso e, para atingir os resultados desejados, delega autoridade às pessoas. Está sempre tentando criar uma cultura de melhoria contínua, mantendo, ao mesmo tempo, as pessoas envolvidas.

REAÇÃO DA EQUIPE A MUDANÇAS

Essa equipe é bastante aberta a mudanças. Por lidar com as situações de modo previdente, questiona o status quo e arrisca-se no desconhecido. Por isso, está sempre procurando formas de valorizar a organização e de melhorar os resultados. Por considerar as pessoas, procura incluir quem está por perto e comunica verbalmente as ações necessárias. Em momentos de mudança, provavelmente reage com entusiasmo e eleva o moral de todos.

LÍDER IDEAL PARA ESSA EQUIPE

A pessoa ideal para liderar essa equipe deve empregar uma abordagem direta, sem deixar de considerar as pessoas. Deve ser capaz de lidar com diversas situações desafiadoras e de mostrar confiança na maioria delas. O cumprimento de metas e objetivos deve ser fundamental. Do mesmo modo, deve ser capaz de obter o comprometimento dos que estão à sua volta, mostrando confiança e reagindo rapidamente às situações.

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:

- Ter habilidade para se manter concentrado e obter resultados por meio de pessoas, apesar da oposição.
- Ter o desejo de obter o apoio de outros para concluir tarefas.
- Identificar e criar mudanças inovadoras.
- Ter disposição para questionar o status quo.
- Causar impressões favoráveis e incentivar o envolvimento.

- Desenvolver estratégias organizacionais e objetivos de longo prazo.

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:

- Tem dificuldade para lidar com procedimentos administrativos detalhados.
- Toma decisões rapidamente, sem confirmar os fatos.
- Entra em conflito pelo poder com pessoas que pensam da mesma forma, fragmentando a equipe.

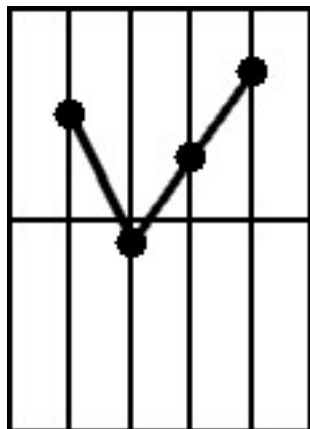
Notas:

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

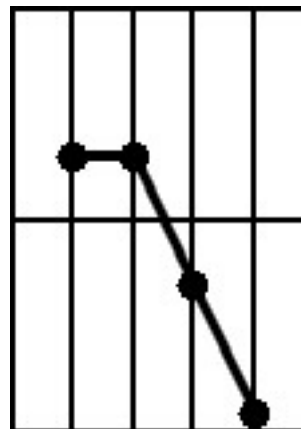
COMPARAÇÃO - IDEAL X REAL

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

Equipe Ideal - Ajustada



Equipe Atual - Ajustada



Por ser impaciente e entediado-se facilmente com trabalhos rotineiros, talvez a equipe real não tenha a persistência e confiabilidade exigidas pela organização. Portanto, é pouco provável que se mostre disciplinada e consistente ao realizar tarefas ou apoiar os outros. Quando defrontada com as necessidades organizacionais, portanto, talvez tenha pouca paciência, tolerância e alcance na realização de suas tarefas.

Além disso, talvez essa equipe firme e voluntariosa não tenha a complacência e atenção aos detalhes definidas pela cultura da equipe ideal. Talvez deixe de fornecer dados analíticos e não almeje aprimorar a qualidade e os padrões. É pouco provável que adote uma postura lógica e sistemática ao desenvolver sistemas organizacionais, assumindo riscos em lugar disso.

Finalmente, essa equipe de pessoas amigáveis, persuasivas e comunicativas pode não ter facilidade para meditar e refletir sobre as situações. Tende a se preocupar demais com sua popularidade e pode ser vista pelos outros como excessivamente confiante e otimista. Talvez tome decisões emocionais e não práticas, sendo inconsistente no modo como tira conclusões.

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:

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.

Fatores da Equipe	Limitações	Equilíbrio	Pontos Fortes
Âncora			
Pioneiro			
Especialista			
Motivador			
Analista			
Inovador			
Conclusivo			
Apoiador			
Interagente			

Equipe Ideal	
Equipe Atual	

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.

Âncora

A falta de âncoras no grupo sugere que é pouco provável que consiga planejar, organizar e aplicar procedimentos confiavelmente.

Analista

A relativa falta de analistas nessa equipe sugere que nem sempre os fatos serão investigados e analisados ou que produtos e procedimentos serão sempre aperfeiçoados. Do mesmo modo, é pouco provável que o desempenho seja continuamente monitorado a fim de manter elevados padrões de qualidade.

Conclusivo

Nessa equipe, parece haver poucos membros conclusivos. Por isso, talvez os procedimentos e sistemas necessários para acompanhar detalhes e garantir a finalização não estejam em ordem.

Apoiador

Parece haver poucas pessoas do tipo apoio dentro da equipe. Portanto, talvez seus membros não estimulem a cooperação, nem apoiem uns aos outros ou os clientes. Assim, a equipe talvez possa carecer de uma pessoa que ofereça ajuda quando as coisas tornam-se difíceis.

CONFLITOS

Esses integrantes da equipe tendem a demonstrar um estilo muito mais assertivo, impulsivo e competitivo do que os demais. É importante que todos estejam cientes do efeito que essas pessoas causam na equipe.

Maria Santos

Mário José

Esses indivíduos vigorosos podem competir ativamente para obter autoridade, domínio e controle operacional. Podem também competir pelo apoio de colegas ou subordinados, para que reconheçam sua contribuição para as realizações da equipe. Eles buscam superar os outros ao perseguir seus objetivos, possivelmente demonstrando rivalidade ou insensibilidade. Em muitas circunstâncias, suas conquistas podem se dar às custas de outras pessoas ou da organização como um todo. Os membros da equipe mencionados acima compartilham a necessidade de acelerar as ações e atingir resultados concretos, embora adotem abordagens variadas diante dessas situações. Deve-se compreender esses estilos possivelmente diferentes. Pode nem sempre haver o mesmo nível de habilidades interpessoais, atenção aos detalhes, capacidade técnica, velocidade e energia. Tanto as semelhanças quanto as discrepâncias podem instigar a competição aberta ou até mesmo agressiva. Alguns podem ser mais impulsivos ao formular ou implementar políticas ou planejamentos, enquanto outros podem preferir adotar uma abordagem mais paciente, metódica e estruturada. As diferenças de estilo podem frustrar um ou mais indivíduos envolvidos, o que pode levar ao conflito manifesto. As conseqüências disso na equipe, assim como nos próprios indivíduos, podem ser desestabilizantes e contraproducentes.

GRAU DE CORRELAÇÃO 5

O Perfil da Equipe Atual está distante do grau médio aceitável de compatibilidade com as demandas da Cultura da Equipe Ideal. Os indicadores sugerem que essa equipe seria mais bem-sucedida, produtiva e satisfeita, se estivesse envolvida em outros projetos ou tarefas. A probabilidade de essa equipe atingir as metas com êxito, como representado pelo Perfil da Equipe Ideal, é considerada limitada. Deve-se exercer extrema cautela para não se desconsiderar os fatores acima. Contudo, se a intenção persistir, a equipe deve ter um alto grau de segurança, apoiada por informações confiáveis.

A probabilidade de essa equipe alcançar suas metas é considerada limitada. Essa conclusão é baseada na discrepância entre a cultura da equipe ideal e o perfil da equipe atual. Todas os indícios ressaltam o fato de que a equipe atual pode ser mais adequada para um outro projeto ou uma outra tarefa, que requeira uma série de qualidades que possui. Conseqüentemente, deve-se exercer extrema cautela para não se desconsiderar os indicadores acima. Sendo assim, recomendamos que soluções alternativas sejam avaliadas e ponderadas.

	Ânc	Pio	Esp	Mot	Ana	Ino	Con	Apo	Int
Maria Santos									
João Silva									
Mário José									

Ânc	Âncora	
Pio	Pioneiro	
Esp	Especialista	
Mot	Motivador	
Ana	Analista	
Ino	Inovador	
Con	Conclusivo	
Apo	Apoiador	
Int	Interagente	

ÂNCORA

- Possui boa capacidade de organização;
- Preparado para trabalhar arduamente;
- Administra problemas de maneira sistemática;
- Senso do que é alcançável, praticável e válido;
- Não se preocupa em buscar seu próprio interesse;
- Preparado para fazer o que deve ser feito de modo eficiente.

PIONEIRO

- Motivado, enérgico, com a necessidade de realizar;
- Desafiador assertivo e irá pressionar os outros a tomarem decisões e atitudes;
- Têm mais sucesso quando confrontados e em situações de pressão. Irão gerar ações;
- Desafia o status quo e está preparado para tomar decisões impopulares visando ações positivas em circunstâncias negativas.

ESPECIALISTA

- Qualidade, altos padrões, conhecimento técnico e trabalho árduo;
- Possuem uma postura decidida;
- Comprometem-se em se tornar especialistas/técnicos em áreas restritas de conhecimento e habilidade.

MOTIVADOR

- Capacidade de persuadir os outros;

- Maximizam sua contribuição dentro da equipe;
- Instiga o talento das pessoas;
- Raramente demonstra preconceito.

ANALISTA

- Indivíduos meticolosos, determinados e sérios;
- Ponderam e tomam decisões de forma perspicaz;
- Considera todos os fatores para dar conselhos detalhados e factuais;
- Sobressaem em áreas que envolvem planejamento estratégico.

INOVADOR

- Iniciando novos projetos ou auxiliando a equipe que estiver falhando em atingir seus objetivos;
- Idéias inovadoras e criativas para apresentar novos produtos e serviços, reduzir custos e melhorar o desempenho;
- Entretanto, suas opiniões e idéias podem ser mais abrangentes e poderiam carecer de qualquer forma de controle.

CONCLUSIVO

- Trabalho duro, atenção ao detalhe e cumprimento de promessas;
- Bons ouvintes, têm um alto grau de concentração e desejo de fornecer informações livres de erros;
- Aspirando a padrões altos, raramente começam uma tarefa que não consigam concluir;
- Trabalham bem com procedimentos claramente definidos, mas provavelmente desejam completar uma tarefa antes de dar início a outra;
- Normalmente, são bons em cumprir cronogramas conciliados.

APOIADOR

- Traz para a equipe o estímulo e a capacidade de reduzir a tensão;
- Disposição para ajudar os demais membros a resolver problemas pessoais;
- Geram a vontade de cooperar na equipe;
- Geralmente, colocam tanto a equipe quando os resultados em primeiro plano;
- Preparado para ouvir os outros, normalmente vistos como bons membros de equipe.

INTERAGENTE

- Mantém a coesão dentro da equipe para que façam contato externo; busca e organiza recursos;
- Bons comunicadores, tanto dentro quanto fora da equipe;
- Agregando valor e buscando oportunidades.

INOVADOR

Essa pessoa gosta de experimentar idéias, esquemas e projetos novos e inovadores. Por ser praticamente um visionário, tem a habilidade de desenvolver soluções imaginativas para problemas difíceis. Seu valor para a equipe vem de suas experiências e de sua capacidade de ver a situação de um ponto de vista externo. Para prevenir-se contra o tédio, precisa do incentivo de novos projetos ou empreendimentos. Sabe redirecionar uma equipe com desempenho abaixo do normal, experimentando abordagens diferentes para atingir sua meta. Talvez não mostre muito senso prático em seus planos, acreditando que é melhor tentar e falhar do que não tentar. Contudo, de modo geral, tende a se concentrar na meta e a reduzir custos.

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 entusiasmamente 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

Ao comparar o perfil dessa pessoa com a cultura da equipe, encontramos pequenas discrepâncias. Ela se ajusta bem no que se refere aos principais talentos, o que sugere que está alinhada com a cultura da equipe. As diferenças nos demais fatores são mínimas. E isso parece sugerir que, embora a ênfase de comportamento possa não ser exatamente a mesma quando comparada com a cultura da equipe, ela tende a se sentir à vontade dentro dos padrões estabelecidos pelo grupo.

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 tranquilos na execução de tarefas.

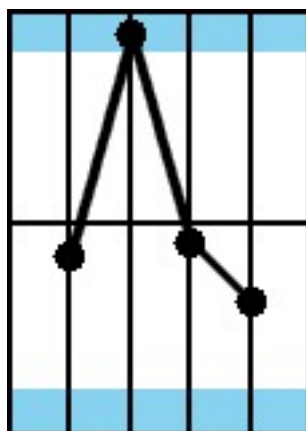
Além disso, essa pessoa voluntariosa e independente talvez não seja tão obediente e cuidadosa quanto é necessário. Talvez deixe de ser cautelosa ou de examinar dados analíticos antes de agir ou de tomar decisões. A atenção aos detalhes e a abordagem sistemática não são atributos naturais dessa pessoa,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

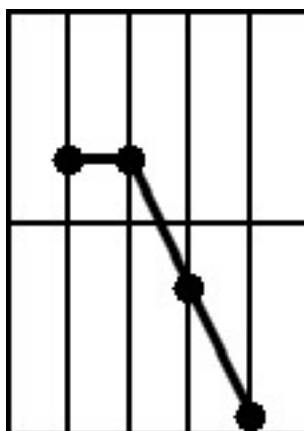
O perfil dessa pessoa não se encaixa na Cultura Ideal da equipe. Entretanto, ela pode contribuir com seus principais talentos dentro da equipe e com sua flexibilidade de intermediar, bem como com sua instrução, experiência, aptidão e conhecimentos. Embora não se ajuste totalmente às exigências, esses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

João Silva

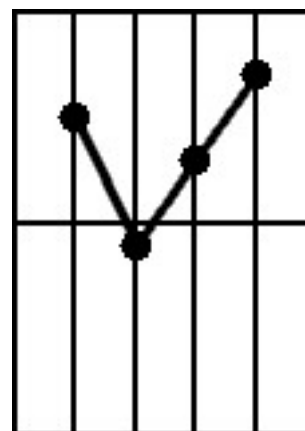
João Silva



Equipe Atual - Ajustada



Equipe Ideal - Ajustada



Fatores da Equipe	Limitações	Zona Intermediária	Pontos Fortes
Âncora	██████████		
Pioneiro	████████████████████		
Especialista	██████████		
Motivador	██		
Analista	██████████		
Inovador	██		
Conclusivo	██████████		
Apoiador	████████████████████		
Interagente	██		

CONTRIBUIÇÃO PARA A EQUIPE

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

MOTIVADOR

Essa pessoa deve ter, regularmente, a oportunidade de ser reconhecida e elogiada pelos colegas. Por ser motivador, é otimista e tem a habilidade de persuadir e entusiasmar as pessoas para trabalhar juntas e de criar um forte espírito de equipe. Em virtude de sua confiança e abordagem positiva, pode inspirar e conduzir os demais com eficiência. É muito motivado socialmente e procura sempre oportunidades para interagir com os outros.

INOVADOR

Essa pessoa gosta de experimentar idéias, esquemas e projetos novos e inovadores. Por ser praticamente um visionário, tem a habilidade de desenvolver soluções imaginativas para problemas difíceis. Seu valor para a equipe vem de suas experiências e de sua capacidade de ver a situação de um ponto de vista externo. Para prevenir-se contra o tédio, precisa do incentivo de novos projetos ou empreendimentos. Sabe redirecionar uma equipe com desempenho abaixo do normal, experimentando abordagens diferentes para atingir sua meta. Talvez não mostre muito senso prático em seus planos, acreditando que é melhor tentar e falhar do que não tentar. Contudo, de modo geral, tende a se concentrar na meta e a reduzir custos.

INTERAGENTE

Essa pessoa desenvolve uma ampla gama de contatos e recursos. Persuade e comunica-se a fim de formar relacionamentos. O maior ativo que esse integrador oferece à equipe é sua habilidade de fazer contatos externos, além de procurar e organizar recursos. Por isso, é provável que se comunique bem tanto dentro quanto fora da equipe. Pode trabalhar uma idéia alheia, agregando-lhe valor e buscando com entusiasmo oportunidades para usá-la ou implementá-la.

TRABALHANDO COM A EQUIPE IDEAL

Essa pessoa não é agressiva e talvez não mostre a assertividade e o ímpeto considerados necessários à cultura da equipe. Portanto, é pouco provável que se esforce e impulsione os demais a atingir resultados tangíveis. Terá dificuldades para enfrentar a pressão ou cumprir prazos escassos. Conseqüentemente, talvez não seja tão ágil quanto o padrão sugere, especialmente no que diz respeito a atingir metas e objetivos.

COMPARAÇÃO COM A CULTURA IDEAL DA EQUIPE

A Cultura de Equipe Ideal exige membros assertivos. Contudo, essa pessoa, pouco exigente por natureza, pode ter dificuldade para suportar situações de pressão ou cumprir prazos apertados. Talvez não reaja tão rapidamente de acordo com os padrões. Além disso, quando chegar o momento de produzir resultados tangíveis, talvez deixe de se esforçar e de estimular adequadamente os outros. Conseqüentemente, pode se tornar mais lenta e metódica em relação à realização de suas metas e objetivos.

Além disso, talvez essa pessoa ativa e inquieta não tenha a firmeza e a responsabilidade exigidas. Prefere um ambiente em que haja variedade. Por isso, pode entediarse e frustrarse com trabalhos rotineiros. Talvez não tenha autocontrole ou seja persistente para executar tarefas até o fim. Tende a ser indisciplinada em sua abordagem.

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.

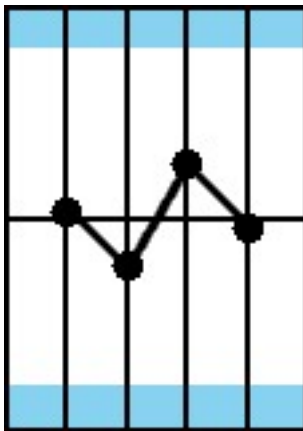
Portanto, essa pessoa amigável e comunicativa talvez tenha dificuldade de lidar com as características investigativas e sérias exigidas. Tende a conseguir a ajuda dos outros influenciando-os e convencendo-os de seu ponto de vista. Isso pode gerar um efeito negativo sobre os que são mais desconfiados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

ATENÇÃO

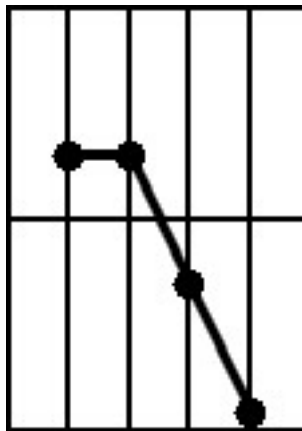
O perfil dessa pessoa não se encaixa exatamente na Cultura Ideal ou na Cultura Real da equipe. Entretanto, pode contribuir com seus principais talentos dentro da equipe e com sua flexibilidade para intermediar, bem como com sua instrução, experiência, aptidão e conhecimentos. Embora não se ajuste totalmente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

Mário José

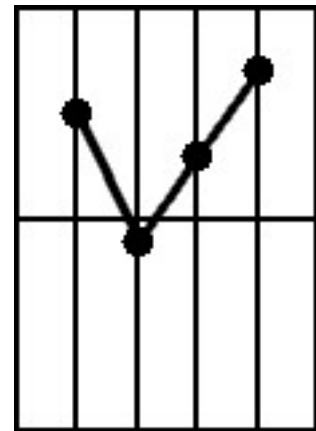
Mário José



Equipe Atual - Ajustada



Equipe Ideal - Ajustada



Fatores da Equipe	Limitações	Zona Intermediária	Pontos Fortes
Âncora			
Pioneiro			
Especialista			
Motivador			
Analista			
Inovador			
Conclusivo			
Apoiador			
Interagente			

CONTRIBUIÇÃO PARA A EQUIPE

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

ÂNCORA

Essa pessoa é um membro leal da equipe e trabalha muito, especialmente em uma função que a envolva em planejamento, organização e aplicação de procedimentos estabelecidos. Consegue ter ritmo e coordenação em procedimentos e geralmente adota uma postura firme e paciente. Por ser âncora, normalmente tem a habilidade de se concentrar e acompanhar projetos. Não é muito de falar. Sua postura é firme e a forma pela qual lida com uma tarefa é confiável e sistemática.

ESPECIALISTA

Por ser detalhista, essa pessoa prefere atividades nas quais a principal exigência é a de que o trabalho siga padrões de qualidade elevados. Seus talentos estão em áreas especializadas e técnicas. É analítico para solucionar problemas e será sistemático, preciso e detalhista para avaliar todas as opções antes de prosseguir. Sua motivação estará em um ambiente de equipe seguro, ainda mais se dotado de objetivos claramente definidos, procedimentos operacionais e limites de autoridade.

CONCLUSIVO

Essa pessoa assegura a implementação de procedimentos e sistemas a fim de acompanhar e controlar situações. Consegue transformar planos e idéias em soluções práticas. Pode ser considerada esforçada, atenta a detalhes e cumpridora de promessas. Sabe ouvir, é muito concentrada e almeja transmitir informações confiáveis. Por aspirar a padrões elevados, raramente inicia uma tarefa que não poderá concluir. Será especialmente indicada para tarefas executadas segundo procedimentos bem definidos, mas é provável que deseje concluir uma tarefa antes de iniciar a seguinte. Sabe cumprir prazos previamente determinados.

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.

Finalmente, talvez esta pessoa paciente, calma e controlada não seja suficientemente ativa e ágil. Por ser disciplinada e consistente na execução de tarefas, prefere trabalhar de maneira mais estruturada a lidar com situações em constante mudança. É pouco provável que tenha o senso de urgência necessário, por ser acomodada demais e satisfazer-se com as coisas como estão.

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.

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.