

JOGO: O LÍDER COMO MEMBRO DE UMA EQUIPE

Por Francisco Bittencourt

Consultor do MVC

Este jogo tem como finalidade identificar os diversos estilos de atuação de um líder, enquanto membro de sua equipe. A tarefa consiste na aplicação das variáveis de identificação de cada um dos papéis do líder na equipe - contribuinte, colaborador, comunicador e desafiador - e as características de cada um desses papéis.

1ª ETAPA Ler **Planilha 1**, pensando na atuação de um líder que também é parte integrante de sua equipe.

2ª ETAPA A partir da **Planilha 1**, enquadrar cada uma das vinte variáveis nos quadros existentes na **Planilha 2 – FOLHA DE TRABALHO**. Exemplo: a variável 1 da **Planilha 1** corresponde à função planejamento correspondente ao estilo contribuinte. Coloque o n.º 1 no quadro na função planejamento, estilo contribuinte.

3ª ETAPA Terminando o enquadramento mencionado na segunda etapa, consulte a **Planilha 3 - GABARITO NUMÉRICO** e a **Planilha 4 -GABARITO COM RESPOSTAS COMPLETAS**.

***Qualquer nota superior a 70% significa um bom resultado.**

Tente identificar quais são estes estilos praticados e descubra como é que você, como líder, atua quando se sente um membro de sua equipe.

PLANILHA 1

VARIÁVEIS DO JOGO

1	O planejamento é feito de forma tática, com componentes específicos (não genéricos), é mensurável e apresenta um perfil conservador.
2	A comunicação é calorosa e amigável, informal, usa o senso de humor, enfatiza as zonas de conforto, e dá importância à escuta eficaz (ouvidos atentos).
3	O ato de assumir riscos envolve uma visão liberal, aberta a todas as ideias dos membros da equipe, orientado para as metas, há aceitação dos riscos, com investimento no planejamento.
4	A decisão se caracteriza pelo fundamento legal, pela postura ética, pela correção - em relação aos padrões vigentes e que tragam novas contribuições ao universo da equipe e da liderança.
5	Soluções adotadas com análises prévias, estruturadas e construídas com coerência, com fundamento em dados, pareceres técnicos e rigorosos em escolher recursos e objetivos a alcançar.
6	O planejamento vislumbra a possibilidade de novas direções, amplia os objetivos iniciais, questiona a importância dos pontos abordados, tem perfil mais estratégico que tático.
7	Os riscos são calculados, o perfil das decisões é assumidamente conservador, prevê o desenvolvimento dos processos, há testes experimentais e pesquisas prévias antes da decisão.
8	Envolve a equipe no processo de solução do problema, enfatiza a forma como as coisas devem ser feitas, gera conflitos pelas divergências, e prefere soluções onde todos compartilhem a ação.
9	A decisão tende a ser lógica, alinhada com a realidade, eficaz em termos de custo, prática, objetiva, consistente, coerente com o contexto.
10	Como líder deseja o compromisso da equipe, propõe abertura a discussões com a equipe, decisões coerentes com as metas a alcançar, reexamina e dá <i>feedback</i> das decisões como líder, faz-se presente.
11	O planejamento envolve todo o conjunto (comunidade e temas), não encontra resistências das partes envolvidas e está coerente com o processo adotado pela equipe.

12	A comunicação é verbal, não necessariamente escrita, não estruturada e voltada para o espírito organizacional.
13	O ato de assumir riscos está ligado diretamente à focalização de potenciais na equipe, incentiva o alargamento de fronteiras, investe na motivação, apoia as atitudes e maneiras que levem à qualidade.
14	A comunicação é sucinta, em geral é escrita, elaborada formalmente, é objetiva em suas abordagens e plena de detalhes.
15	A decisão é participativa, com a adoção do consenso, prefere trabalhar com autonomia, investiga possíveis causas de resistência à decisão ou às mudanças implementadas.
16	A comunicação é aberta, sincera, confrontadora, questionadora, prefere discutir os temas em reuniões, para compartilhamento das ideias.
17	O planejamento tem visão estratégica, é visionário (vislumbra opções futuras), é abrangente (visão global) e envolvente (abrange todo o campo do estudo ou ação).
18	Ao assumir riscos, leva em consideração o impacto sobre o processo da equipe, verifica os riscos específicos conhecidos, discute as consequências e mantém um permanente <i>feedback</i> .
19	Discute o contexto em que o problema se insere, analisa cuidadosamente as implicações, dá crédito aos componentes da equipe para a decisão, apoia na obtenção de recursos necessários.
20	A decisão não é estruturada, busca a identificação do problema real, analisa cuidadosamente as questões que o envolvem, examina a fundo os dados disponíveis, estudando a relação custo-benefício.

PLANILHA 2

FOLHA DE TRABALHO

Estilo/Função	Contribuinte	Colaborador	Comunicador	Desafiador
Planejamento
Comunicação
Assume Riscos
Resolução de Problemas

Tomada de Decisões				
---------------------------	--	--	--	--

PLANILHA 3

GABARITO NUMÉRICO

Estilo/Função	Contribuinte	Colaborador	Comunicador	Desafiador
Planejamento	1	17	11	6
Comunicação	14	12	2	16
Assume Riscos	7	3	18	13
Resolução de Problemas	5	19	8	20
Tomada de Decisões	9	10	15	4

PLANILHA 4

GABARITO DE TEXTO

Estilo/Função	Contribuinte	Colaborador	Comunicador	Desafiador
Planejamento	O planejamento é feito de forma tática, com componentes específicos (não genéricos), é mensurável e apresenta um perfil conservador.	O planejamento tem visão estratégica, é visionário (vislumbra opções futuras), é abrangente (visão global) e envolvente (abrange todo o campo do estudo ou ação).	O planejamento envolve todo o conjunto (comunidade e temas), não encontra resistências das partes envolvidas e está coerente com o processo adotado pela equipe.	O planejamento vislumbra a possibilidade de novas direções, amplia os objetivos iniciais, questiona a importância dos pontos abordados, tem perfil mais estratégico que tático.
Comunicação	A comunicação é sucinta, em geral é escrita, elaborada formalmente, é objetiva em suas abordagens e plena de detalhes.	A comunicação é verbal, não necessariamente escrita, não estruturada e voltada para o espírito organizacional.	A comunicação é calorosa e amigável, informal, usa o senso de humor, enfatiza as zonas de conforto, e dá importância à	A comunicação é aberta, sincera, confrontadora, questionadora, prefere discutir os temas em reuniões, para compartilhamento das ideias.

			escuta eficaz (ouvidos atentos).	
Assume Riscos	Os riscos são calculados, o perfil das decisões é assumidamente conservador, prevê o desenvolvimento dos processos, há testes experimentais e pesquisas prévias antes da decisão.	O ato de assumir riscos envolve uma visão liberal, aberta a todas as ideias dos membros da equipe, orientado para as metas, há aceitação dos riscos, com investimento no planejamento.	Ao assumir riscos, leva em consideração o impacto sobre o processo da equipe, verifica os riscos específicos conhecidos, discute as consequências e mantém um permanente <i>feedback</i> .	O ato de assumir riscos está ligado diretamente à focalização de potenciais na equipe, incentiva o alargamento de fronteiras, investe na motivação, apoia as atitudes e maneiras que levem à qualidade.
Resolução de Problemas	Soluções adotadas com análises prévias, estruturadas e construídas com coerência, com fundamento em dados, pareceres técnicos e rigorosos em escolher recursos e objetivos a alcançar.	Discute o contexto em que o problema se insere, analisa cuidadosamente as implicações, dá crédito aos componentes da equipe para a decisão, apoia na obtenção de recursos necessários.	Envolve a equipe no processo de solução do problema, enfatiza a forma como as coisas devem ser feitas, gera conflitos pelas divergências, e prefere soluções onde todos compartilhem a ação.	A decisão não é estruturada, busca a identificação do problema real, analisa cuidadosamente as questões que o envolvem, examina a fundo dos dados disponíveis, estudando a relação custo-benefício.
Tomada de Decisões	A decisão tende a ser lógica, alinhada com a realidade, eficaz em termos de custo, prática, objetiva, consistente, coerente com o contexto.	Como líder deseja o compromisso da equipe, propõe abertura a discussões com a equipe, decisões coerentes com as metas a alcançar, reexamina e dá <i>feedback</i> das decisões como líder, faz-se presente.	A decisão é participativa, com a adoção do consenso, prefere trabalhar com autonomia, investiga possíveis causas de resistência à decisão ou às mudanças implementadas.	A decisão se caracteriza pelo fundamento legal, pela postura ética, pela correção - em relação aos padrões vigentes e que tragam novas contribuições ao universo da equipe e da liderança.