

**PESQUISA DE
APROVEITAMENTO
DE TALENTOS**

Time avaliado:

Marketing Comercial

09.jan.2022



Resumo dos resultados..... 3

Introdução

A pesquisa.....4

O relatório.....4

Indicadores da pesquisa5

Pontuação6

Níveis de risco.....6

Como interpretar os gráficos.....7

Resultados do time

1 - Ambiente geral.....9

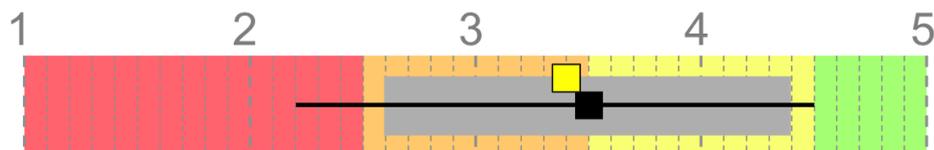
2 - Qualidade dos Convites.....10

3 - Qualidade das Respostas.....11

4 - Análise de atributos.....12

RESUMO DOS RESULTADOS

AMBIENTE GERAL



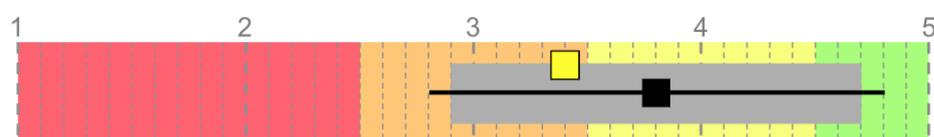
Índice médio: 3,5. Risco moderado.

Desvio padrão: 2,6 a 4,4. Risco alto.

Extremos: 2,2 a 4,5.

Comparação à média dos times da organização: idêntico.

QUALIDADE DOS CONVITES



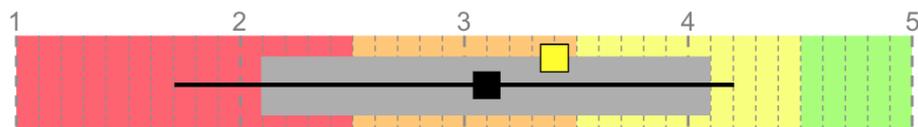
Índice médio: 3,8. Risco moderado.

Desvio padrão: 2,9 e 4,7. Risco alto.

Extremos: 2,8 a 4,8.

Comparação à média dos times da organização: pouco superior.

QUALIDADE DAS RESPOSTAS



Índice médio: 3,1. Risco alto.

Desvio padrão: 2,1 a 4,1. Risco altíssimo.

Extremos: 1,7 a 4,2.

Comparação à média dos times da organização: pouco inferior.



Introdução

A PESQUISA

A **Pesquisa de Aproveitamento de Talentos** mede o risco de desperdício do potencial dos colaboradores de um time, por meio da análise da Segurança Psicológica de uma equipe, que é o fator de maior influência na eficiência de um time.

O resultado da pesquisa serve para inspirar e orientar as lideranças sobre como aproveitar melhor os talentos de uma equipe e aumentar sua performance.

O RELATÓRIO

Este relatório representa as impressões de todos os colaboradores do time que responderam a pesquisa.

É possível haver percepções bastante distintas entre diferentes membros e entre diferentes times sobre como as equipes se comportam e como isso afeta seu desempenho e sua confiança.

INDICADORES DA PESQUISA

1. AMBIENTE GERAL

É o indicador mais abrangente. Mede a qualidade da Segurança Psicológica como um todo e abrange todos os aspectos do desperdício de talentos.

Além dele, a pesquisa mede dois componentes do Ambiente Geral, que se retroalimentam (figura ao lado).



2. QUALIDADE DOS CONVITES

Mede a qualidade dos convites para participar feitos aos membros do time. Os membros do time sentem-se convidados a falar com franqueza, dar opiniões e ideias, apontar problemas, questionar?

Os convites para participar parecem suficientemente frequentes, relevantes e sinceros?

3. QUALIDADE DAS RESPOSTAS

Quando os colaboradores aceitam os convites e contribuem, dão ideias, cumprem tarefas ou apontam problemas, que respostas eles recebem? Suas contribuições são reconhecidas, valorizadas e encaminhadas? Eles sentem que valeu a pena voltar a se arriscar? Ou teria sido melhor se omitir?

O indicador de Qualidade das Respostas mede essa percepção dos colaboradores ao contribuir.

Introdução

PONTUAÇÃO

Os três índices são calculados em uma escala de 1,0 a 5,0, sendo:

1,0 Resultado menos favorável: menos Segurança Psicológica, mais perda de energia e menor aproveitamento dos potenciais da equipe.

5,0 Resultado mais favorável: maior Segurança Psicológica, menos perda de energia e maior aproveitamento dos potenciais da equipe.

NÍVEIS DE RISCO

As pontuações das equipes avaliadas são classificadas em 4 níveis de risco ao aproveitamento de talentos:

1 a 2,4 Risco altíssimo

Colaboradores consideram que o time se comporta de maneira desfavorável ao aproveitamento de talentos. Há desconfiança.

2,5 a 3,4 Risco alto

Colaboradores consideram dúbios os comportamentos e não sabem dizer se o time age ou não favoravelmente. Não há desconfiança, mas tampouco confiança no time.

3,5 a 4,4 Risco moderado

Colaboradores concordam, parcialmente, que o time se comporta favoravelmente ao aproveitamento de talentos. Há confiança parcial nos colegas.

4,5 a 5 Risco baixo

O time concorda totalmente que a equipe age de maneira favorável ao aproveitamento de talentos. Há confiança total nos colegas. Não há risco de perda de performance.

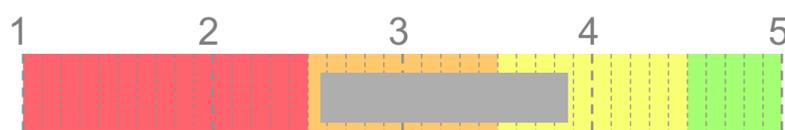
COMO INTERPRETAR OS GRÁFICOS

ÍNDICE MÉDIO DO TIME



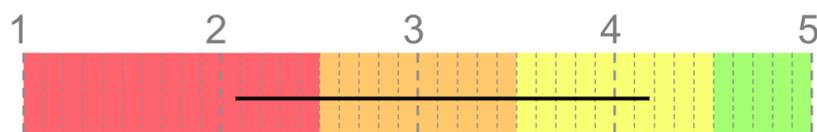
O quadrado negro mostra a média de **todos os membros da equipe** que responderam a pesquisa. No exemplo, o time marcou 3,6 (risco baixo).

DESVIO PADRÃO



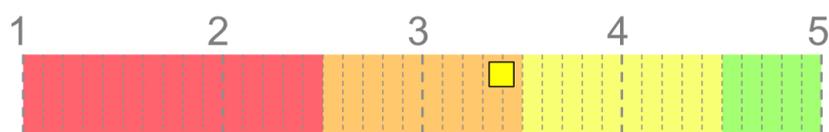
A faixa cinza representa o grau de convergência da maioria do time em relação à média. Ou seja, revela o **padrão médio dominante do time**. É o indicador mais relevante, pois representa o padrão da maioria. No exemplo, o desvio padrão ficou entre 2,9 a 4,2: risco moderado.

OS EXTREMOS



Os extremos da linha preta indicam os índices individuais **superior** e **inferior**. No exemplo acima, a pior pontuação individual foi 2,1 e a melhor foi 4,2.

A MÉDIA DA ORGANIZAÇÃO



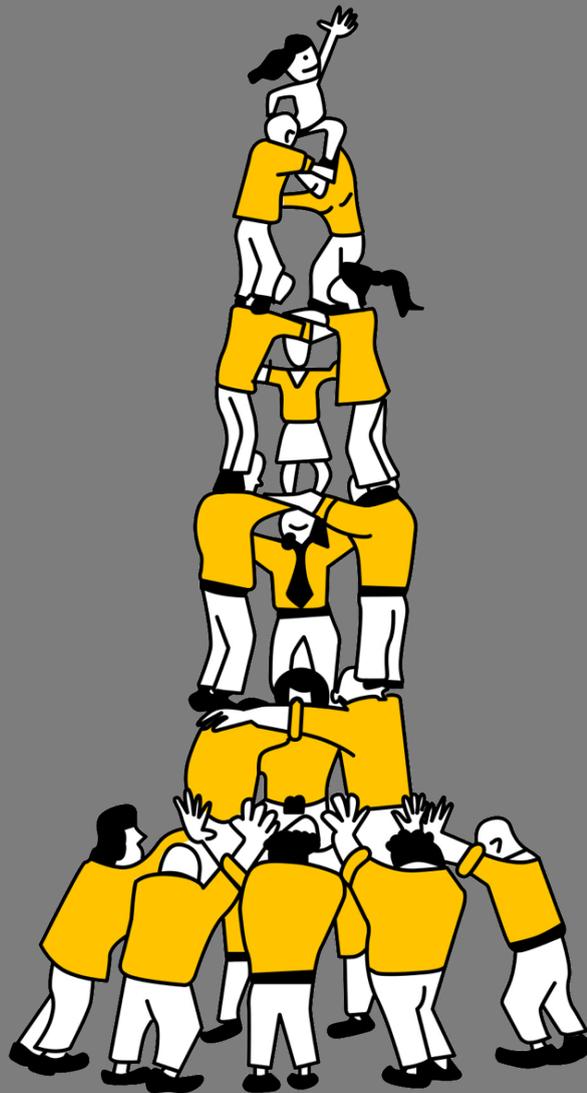
O quadrado amarelo mostra o **índice médio dos times da organização** avaliados naquela mesma rodada, para efeito de comparação. No exemplo acima, a média dos times da organização foi 3,9.

RESULTADOS

Time

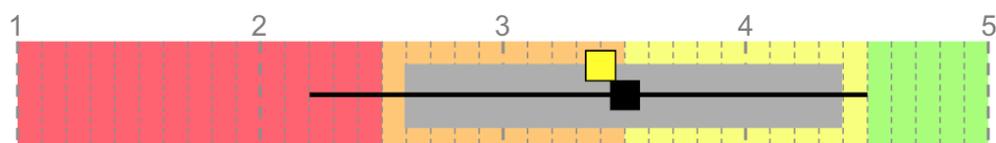
Marketing

Comercial



Resultados

1. AMBIENTE GERAL



ÍNDICE MÉDIO: 3,5. Risco moderado.

DESVIO PADRÃO: 2,6 a 4,4. Risco alto de desperdício de potenciais no time, por falta de confiança entre os colegas. O grande desvio em relação à média revela que não há um padrão dominante. Uma parte da equipe (faixa amarela do gráfico) concorda apenas parcialmente que o ambiente geral é propício para os talentos brilharem. Mas outra parte (faixa laranja) acha dúbio o ambiente, sem incentivos claros e abertura evidente para os talentos assumirem riscos pelo time (falando com franqueza, questionando, criticando).

PIOR AVALIAÇÃO: 2,2. Risco altíssimo.

Pelo menos um colaborador está muito inseguro em relação ao ambiente.

MELHOR AVALIAÇÃO: 4,5. Risco baixo.

Pelo menos um colaborador parece bastante seguro em relação ao grupo, embora mesmo esse indivíduo demonstre espaço para avanço. Ninguém mostrou confiança máxima.

INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

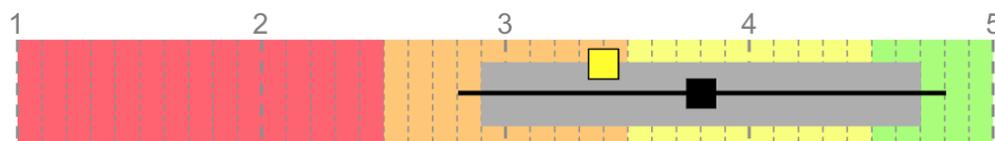
Quando as pessoas de um time pensam que **SERÃO JULGADAS SE FALAREM COM FRANQUEZA**, elas tendem a:

- Omitir-se diante de falhas, ideias, problemas e riscos.
- Guardar para si as informações que detêm.
- Evitar discordar do grupo, reduzindo o pensamento crítico.

Quando as pessoas de um time pensam que **SERÃO RECONHECIDAS POR FALAREM COM FRANQUEZA** sobre o trabalho, elas tendem a:

- Contribuir mais com ideias, questionamentos, avisos.
- Compartilhar o conhecimento que detêm.
- Aprender mais rapidamente.

2. QUALIDADE DOS CONVITES



ÍNDICE MÉDIO: 3,8. Risco moderado.

Os colaboradores não têm confiança plena nos convites que recebem e muitas vezes se omitem, comprometendo o pleno aproveitamento do potencial da equipe.

DESVIO PADRÃO: 2,9 e 4,7. Risco alto.

Há bastante desvio sobre a média. O time divide-se entre os que duvidam dos convites à participação (faixa laranja), os que confiam em parte nos convites (amarela) e os que confiam totalmente (verde). O grupo demonstra confiança nos convites feitos, ainda que relativa. Há espaço para ter mais participação.

PIOR AVALIAÇÃO: 2,8. Risco alto.

O colaborador que teve o índice mais baixo no time considera dúbias as respostas dadas a quem se arrisca pela equipe.

MELHOR AVALIAÇÃO: 4,8. Risco baixo.

O colaborador que teve o índice mais alto na equipe considera quase que totalmente encorajadoras as respostas recebidas por quem se arrisca pelo time.

COMPARAÇÃO AOS TIMES DA ORGANIZAÇÃO: muito próximo.

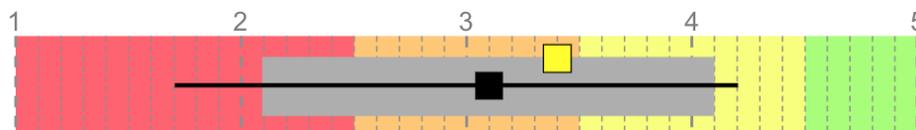
INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Quando o resultado de nossas ações é incerto, é normal ter medo de arriscar. Nesse momento, faz diferença perceber sinais claros de que as opiniões de todos são valorizadas.

Características dos ambientes convidativos à contribuição:

- Há espaço para todos falarem.
- Há pedidos explícitos para que todos contribuam.
- Ninguém diz ter a verdade absoluta no grupo.
- As perguntas são feitas de maneira aberta.
- Há escuta atenta pela contribuição de quem fala.

3. QUALIDADE DAS RESPOSTAS



ÍNDICE MÉDIO: 3,1. Risco alto.

O índice médio da Qualidade das Respostas no time ficou pouco abaixo dos times da organização avaliados na rodada e significa que o time desperdiça quantidade alta de energia de seus talentos, por fragilidade das Respostas recebidas ao contribuir.

DESVIO PADRÃO: 2,1 a 4,1. Risco altíssimo de desperdício de talentos por falta de respostas encorajadoras à participação. Há percepções muito distintas no grupo. Parte do time (faixa vermelha do gráfico) não confia nas respostas dadas a quem se arrisca pela equipe (com ideias, ações criativas etc). Há quem não saiba dizer se essas respostas são confiáveis ou não (faixa laranja) e outros (faixa amarela) confiam (em parte) que quem se expõe é valorizado.

PIOR AVALIAÇÃO: 1,7. Risco altíssimo. O colaborador que teve o índice mais baixo na equipe sente-se desencorajado pelas respostas dadas a quem se arrisca pelo time.

MELHOR AVALIAÇÃO: 4,2. Risco moderado. O colaborador que teve o índice mais alto na equipe considera parcialmente encorajadoras as respostas dadas a quem se arrisca pelo time.

COMPARAÇÃO À MÉDIA DOS TIMES DA ORGANIZAÇÃO: semelhante.

INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A forma como um grupo recebe as contribuições de um de seus membros pode incentivar ou reduzir a disposição do grupo em colaborar.

Características das respostas que encorajam novas contribuições:

- Ideias diferentes do habitual são bem-recebidas.
- Os conflitos de ideias são estimulados.
- Preferências pessoais na forma de debater são levadas em conta.
- Os esforços são reconhecidos, independentemente do resultado.
- Há feedback sobre o destino dado a cada ideia ou contribuição.
- Os erros são tornados públicos, para que todos aprendam.
- As punições pelo descumprimento das regras de conduta são divulgadas.

4. ANÁLISE DOS ATRIBUTOS

A Pesquisa de Aproveitamento de Talentos é realizada sobre um questionário contendo 11 atributos (afirmações) que descrevem comportamentos de uma equipe.

Para cada afirmação, os respondentes dizem se concordam ou discordam (total ou parcialmente) que seu time se comporta daquela maneira.

Há 4 comportamentos desfavoráveis ao aproveitamento de talentos e 7 comportamentos favoráveis.

Quando o comportamento é favorável, as respostas que concordam totalmente marcam mais pontos.

A pontuação dos comportamentos desfavoráveis ao aproveitamento de talentos é invertida. Ou seja, as respostas que concordam totalmente marcam menos pontos.

Nas próximas páginas, analisamos cada um dos atributos separadamente, comparando os resultados do time avaliado com o restante dos times avaliados na organização.

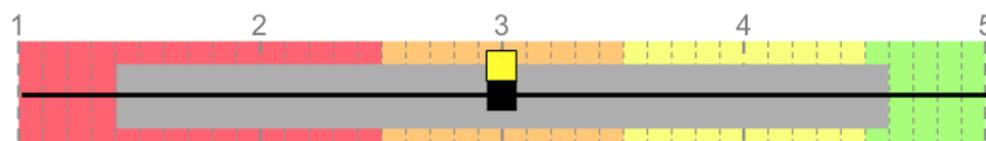
Também reunimos os comentários dos colaboradores sobre cada um dos atributos (quando houver).

Resultados

Atributos	Pontuação invertida?	Qualidade dos convites	Qualidade das respostas
Nesta equipe, quem comete um erro fica com sua imagem manchada.	Sim		X
As pessoas nesta equipe às vezes rejeitam os outros por serem diferentes.	Sim		X
É seguro arriscar nesta equipe.		X	
É difícil pedir ajuda a outros membros desta equipe.	Sim	X	
Ninguém nesta equipe agiria deliberadamente de uma forma que prejudicasse meus esforços.			X
Trabalhando com membros desta equipe, minhas habilidades e talentos únicos são valorizados e utilizados.			X
Os membros desta equipe sentem-se à vontade em apontar problemas no trabalho uns dos outros.		X	
Os membros desta equipe são capazes de conversar sobre problemas de relacionamento entre si que afetem o trabalho.		X	
Nesta equipe, as pessoas que expressam suas emoções no trabalho não são bem-vistas.	Sim	X	
Os membros desta equipe compartilham com os demais todo conhecimento e informação que detêm.			X
Nesta equipe, compartilhamos nossos erros para aprender com eles.		X	

Resultados

É SEGURO ARRISCAR NESTA EQUIPE



Índice médio: 3,0. Risco moderado.

Desvio padrão: 1,4 a 4,6. Risco grande.

Extremos: 1,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: idêntico

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

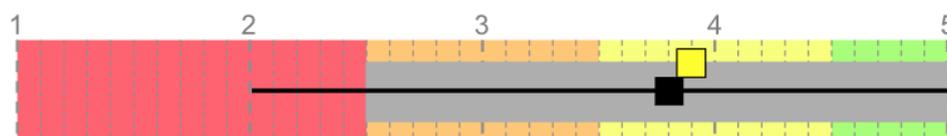
Este atributo avalia a tolerância à tomada de risco percebida pelos colaboradores. A afirmação investiga tanto os riscos de negócio quanto os interpessoais, pelo julgamento dos outros.

- Resultado ideal: concordância.
- Colaboradores que acham INSEGURO ARRISCAR tendem a:
 - Delegar decisões que envolvam riscos.
 - Gastar mais tempo e recursos em margens de segurança (dados extras para justificar suas escolhas, apoio político).
 - Descartar ideias que não tenham sido testadas anteriormente.
 - Postergar decisões.
- Quando os colaboradores acham SEGURO ARRISCAR, tendem a:
 - Ser mais ousados.
 - Tomar decisões mais rapidamente.
 - Assumir responsabilidades.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

É DIFÍCIL PEDIR AJUDA A OUTROS MEMBROS DESTA EQUIPE.



Índice médio: 3,8. Risco baixo.

Desvio padrão: 2,5 a 5,0. Risco moderado.

Extremos: 2,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: pouco abaixo.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

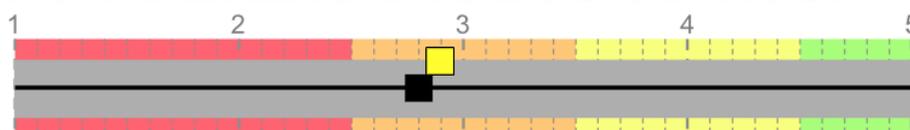
Este atributo avalia a disposição dos membros de um time de tomar ações para evitar que suas limitações comprometam os resultados do grupo. A afirmação investiga se os colaboradores da equipe são capazes de recorrer uns aos outros quando se sentem incapazes de dar conta de algo sob sua responsabilidade.

- Resultado ideal: discordância.
- Colaboradores que acham DIFÍCIL PEDIR AJUDA tendem a:
 - Sobrecarregar-se.
 - Ocultar do time os riscos (atrasos, perdas de qualidade etc) decorrentes das próprias limitações.
 - Limitar os recursos disponíveis à solução.
- Quando os colegas acham que NÃO É DIFÍCIL PEDIR AJUDA, eles tendem a:
 - Dar transparência ao time sobre problemas.
 - Acessar a diversidade de competências do time.
 - Ter maior visão do todo.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

OS MEMBROS DESTA EQUIPE SENTEM-SE À VONTADE EM APONTAR PROBLEMAS NO TRABALHO UNS DOS OUTROS.



Índice médio: 2,8. Risco moderado.

Desvio padrão: 1,0 a 5,0. Risco grande.

Extremos: 1,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: pouco abaixo.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

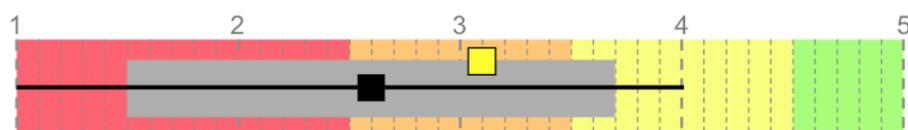
Este atributo avalia a abertura entre os membros do time para romper cargos e funções, quando os resultados estão em risco. A afirmação investiga se, no time, todos consideram adequado cuidar daquilo que afeta os objetivos compartilhados.

- Resultado ideal: concordância.
- Colaboradores que **NÃO SE SENTEM À VONTADE** em apontar problemas nos trabalhos uns dos outros tendem a:
 - Fechar-se em silos.
 - Rejeitar qualquer crítica ao seu próprio trabalho.
 - Perder a visão do todo.
 - Criticar pelas costas.
- Colaboradores que **SENTEM-SE À VONTADE** em apontar problemas nos trabalhos uns dos outros tendem a:
 - Enriquecer sua visão com outras opiniões.
 - Identificar falhas precocemente.
 - Comprometer-se com o resultado coletivo.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

OS MEMBROS DESTA EQUIPE SÃO CAPAZES DE CONVERSAR SOBRE PROBLEMAS DE RELACIONAMENTO ENTRE SI QUE AFETEM O TRABALHO.



Índice médio: 2,6. Risco moderado.

Desvio padrão: 1,5 e 3,7. Risco grande.

Extremos: 1,0 e 4,0.

Comparação à média dos times da organização: abaixo.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

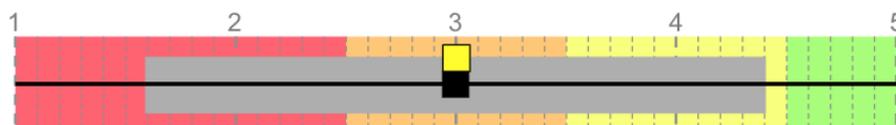
Este atributo avalia a maturidade da equipe para falar de questões pessoais, quando isso interfere nos resultados. A afirmação investiga se problemas decorrentes de preferências pessoais e estilos são solucionados ou se seguem atrapalhando.

- Resultado ideal: concordância.
- Colaboradores que NÃO CONSEGUEM CONVERSAR sobre questões de relacionamento que afetam o trabalho tendem a:
 - Evitar a colaboração com quem não têm afinidades.
 - Criar empecilhos ao trabalho em equipe.
 - Comprometer o engajamento do time.
- Colegas que CONSEGUEM CONVERSAR sobre problemas de relacionamento entre si que afetem o trabalho tendem a:
 - Desbloquear as vias de comunicação no time.
 - Confiar mais uns nos outros.
 - Explorar as melhores formas de funcionar como grupo.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

NESTA EQUIPE, AS PESSOAS QUE EXPRESSAM SUAS EMOÇÕES NO TRABALHO NÃO SÃO BEM-VISTAS.



Índice médio: 3,0. Risco moderado.

Desvio padrão: 1,6 a 4,4. Risco grande.

Extremos: 1,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: idêntico.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

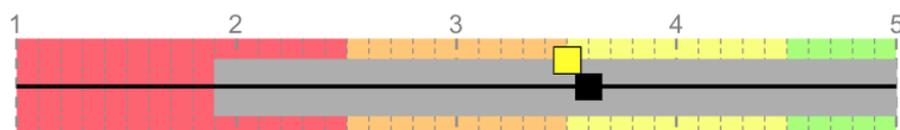
Este atributo avalia se o time computa ou ignora o estado emocional dos colegas no trabalho. A afirmação investiga se os colaboradores se sentem seguros para manifestar sua satisfação ou insatisfação diante dos colegas.

- Resultado ideal: discordância.
- Quando os colaboradores acham **POUCO SEGURO** expressar suas emoções no trabalho, eles tendem a:
 - Tomar decisões menos conscientes de suas motivações.
 - Ultrapassar limites potencialmente nocivos à sua saúde.
 - Evitar temas sensíveis, mesmo relevantes ao resultado.
 - Mentir e dissimular, colocando todos em risco.
- Quando os membros de um time consideram **SEGURO** expressar suas emoções no trabalho, eles tendem a:
 - Conhecer melhor uns aos outros e a si mesmos.
 - Aprender a colaborar melhor.
 - Discutir qualquer tema necessário ao negócio.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

NESTA EQUIPE, COMPARTILHAMOS NOSSOS ERROS PARA APRENDER COM ELES.



Índice médio: 3,6. Risco baixo.

Desvio padrão: 1,9 a 5,0. Risco grande.

Extremos: 1,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: pouco acima.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

Este atributo avalia se o time tem maturidade para reconhecer erros e aprender com eles. A afirmação investiga se os colaboradores sentem que há uma intenção clara de aprender com erros ou se eles são ocultados e só tratados se descobertos.

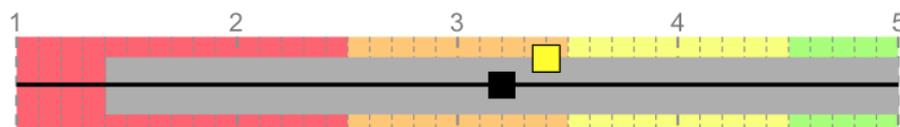
- Resultado ideal: concordância.
- Quando os colaboradores acham que ERROS FICAM OCULTOS E SEM EXAME, eles tendem a:
 - Tratar erros como assunto tabu.
 - Esconder seus próprios erros e falhas.
 - Considerar erros dos outros como falhas de caráter.
- Quando os membros de um time consideram que ERROS SÃO DIVULGADOS E EXAMINADOS, eles tendem a:
 - Reportar mais erros e aprender com os erros dos outros.
 - Apontar falhas em áreas que não estão sob sua responsabilidade e afetam o grupo.
 - Criar e compartilhar boas práticas para evitar a repetição ou novos erros.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

Resultados

NESTA EQUIPE, QUEM COMETE UM ERRO FICA COM SUA IMAGEM MANCHADA



Índice médio: 3,2

Desvio padrão: 1,4 e 5,0

Extremos: 1,0 e 5,0

Comparação à média dos times da organização: pouco abaixo.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

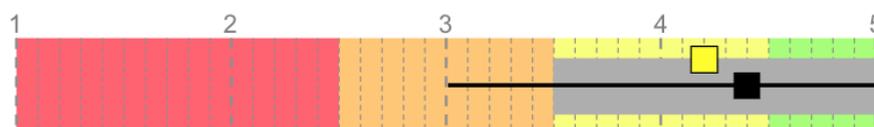
Este atributo avalia a resposta de um time a erros. A afirmação investiga se, no time, os erros são considerados falhas pessoais ou tratados como uma atitude que gerou uma resposta não desejada.

- Resultado ideal: discordância.
- Quando as pessoas de um time pensam que **SERÃO PESSOALMENTE ESTIGMATIZADAS** por erros, elas tendem a:
 - Evitar tentar coisas novas.
 - Acobertar as falhas ocorridas.
 - Empurrar a culpa por erros para outros.
- Quando as pessoas de um time pensam que **NÃO SERÃO PESSOALMENTE ESTIGMATIZADAS** por erros, elas tendem a:
 - Reportar as próprias falhas e dos outros.
 - Aprender com erros e compartilhar os aprendizados.
 - Testar novos caminhos.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

AS PESSOAS NESTA EQUIPE ÀS VEZES REJEITAM OS OUTROS POR SEREM DIFERENTES.



Índice médio: 4,4. Risco baixo.

Desvio padrão: 3,5 a 5,0. Risco baixo.

Extremos: 3,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: pouco acima.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

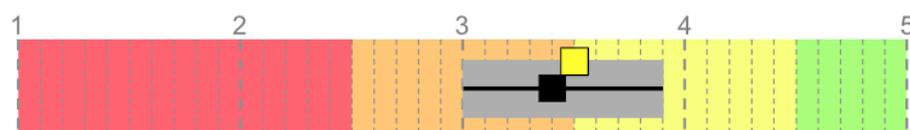
Este atributo avalia a tolerância à diferença existente entre os colaboradores e com pessoas de fora. A afirmação investiga se o time aproveita a diversidade ou se rejeita o diferente.

- Resultado ideal: discordância.
- Quando o time acha que a diversidade é REJEITADA, ele tende a:
 - Evitar dar ideias novas.
 - Concordar mesmo quando tem ressalvas.
 - Ocultar informações que contradigam o consenso.
 - Desenvolver atitudes defensivas e/ou combativas.
- Quando os colaboradores acham que as diferenças são VALORIZADAS E ACOLHIDAS, eles tendem a:
 - Desafiar os consensos.
 - Discordar e divergir.
 - Trazer informações diferentes que desafiam o pensamento do grupo.
 - Agir com mais espontaneidade e criatividade.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

NINGUÉM NESTA EQUIPE AGIRIA DELIBERADAMENTE DE UMA FORMA QUE PREJUDICASSE MEUS ESFORÇOS.



Índice médio: 3,4. Risco moderado.

Desvio padrão: 3,0 e 3,9. Risco moderado.

Extremos: 3,0 e 3,9.

Comparação à média dos times da organização: pouco abaixo.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

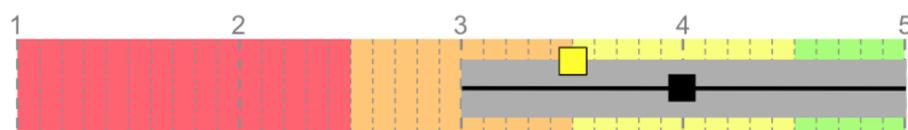
Este atributo avalia a existência de disputas internas que podem comprometer a performance. A afirmação investiga se os colaboradores percebem que divergências e competições no time chegam ao ponto de prejudicar os resultados.

- Resultado ideal: concordância.
- Colaboradores que consideram que na equipe **ALGUÉM PREJUDICARIA** deliberadamente seus esforços tendem a:
 - Desperdiçar energia em proteger-se.
 - Ocultar informações dos colegas.
 - Evitar pedir ajuda e oferecer ajuda.
- Colaboradores que consideram que na equipe **NINGUÉM PREJUDICARIA** deliberadamente seus esforços tendem a:
 - Romper silos.
 - Dar transparência sobre o andamento de projetos e resultados.
 - Apoiar e celebrar os resultados coletivos.
 - Compartilhar ideias e aprendizados.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

TRABALHANDO COM MEMBROS DESTA EQUIPE, MINHAS HABILIDADES E TALENTOS ÚNICOS SÃO VALORIZADOS E UTILIZADOS.



Índice médio: 4,0. Risco baixo.

Desvio padrão: 3,0 a 5,0. Risco moderado.

Extremos: 3,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: muito acima.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

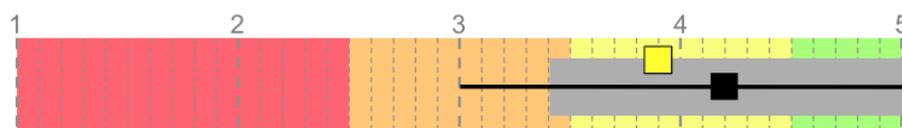
Este atributo avalia se o time alavanca todo o potencial da diversidade de seus membros. A afirmação investiga se os colaboradores acham que a dinâmica de relações no time potencializa sua capacidade de realização.

- Resultado ideal: concordância.
- Ao sentir que suas habilidades e talentos únicos **NÃO SÃO** valorizados e utilizados, colaboradores tendem a:
 - Perder o engajamento em colaborar.
 - Focar apenas no que é de sua responsabilidade.
 - Perder a confiança em si mesmos.
- Ao sentir que suas habilidades e talentos únicos **SÃO** valorizados e utilizados, membros de um time tendem a:
 - Doar-se mais ao grupo e aos resultados comuns.
 - Ser mais ousados em suas contribuições.
 - Assumir maiores responsabilidades.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.

OS MEMBROS DESTA EQUIPE COMPARTILHAM COM OS DEMAIS TODO CONHECIMENTO E INFORMAÇÃO QUE DETÊM.



Índice médio: 4,2. Risco baixo.

Desvio padrão: 3,4 a 5,0. Risco moderado.

Extremos: 3,0 e 5,0.

Comparação à média dos times da organização: acima.

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

Este atributo avalia se todo o time tem acesso à informação dos colegas ou se há retenção de conhecimento. A afirmação investiga se os colaboradores sentem que estão igualmente informados no que precisam para realizar seu trabalho.

- Resultado ideal: concordância.
- Quando consideram que os colegas **RETÊM O CONHECIMENTO** que possuem, colaboradores tendem a:
 - Gastar tempo fazendo checagem de informações.
 - Protelar decisões para obter aval das lideranças.
 - Decidir considerando um conjunto menor e mais limitado de dados.
- Quando consideram que os colegas **COMPARTILHAM O CONHECIMENTO** que possuem, colaboradores tendem a:
 - Acessar um volume mais rico de dados para decidir.
 - Confiar no conjunto de informações que possuem para tomar decisões.
 - Fazer escolhas mais seguras e ousadas.

Comentários do time sobre este atributo

Não há.



5. PRINCIPAIS FORTALEZAS

Trabalhando com membros desta equipe, minhas habilidades e talentos únicos são valorizados e utilizados.

Os membros desta equipe compartilham com os demais todo conhecimento e informação que detêm.

As pessoas nesta equipe às vezes rejeitam os outros por serem diferentes.

6. PONTOS A DESENVOLVER

Os membros desta equipe são capazes de conversar sobre problemas de relacionamento entre si que afetem o trabalho.

Os membros desta equipe sentem-se à vontade em apontar problemas no trabalho uns dos outros.

É seguro arriscar nesta equipe.