



(<http://www.ihi.org>)

Courses

Certificates

MQ 105: O Lado Humano da Melhoria da Qualidade

Lesson 2: (Lição 2) O que motiva as pessoas a mudar

Contents

A Importância da Motivação

O Que Faz uma Pessoa Mudar?

As Pessoas São Diferentes

Usando Ferramentas de Avaliação Para Compreender a Dinâmica da Equipe

Entendendo Jim, Sue, Frank, e Joanne

Sensação versus Intuição

Pensadores versus Sentimentais

Julgamento versus Percepção

Por Que as Pessoas Fazem o Que Fazem

Conclusão

Assessments

⌚ Avaliação da Lição

Julgamento versus Percepção

← 8 of 11 →

O componente final do MBTI envolve a dicotomia de julgar versus perceber. Basicamente, esta é a maneira que nós organizamos nosso mundo.

As pessoas com uma preferência para julgar tendem a ser muito organizados e metódicos em sua abordagem no trabalho e no gerenciamento de projetos. Estas são as pessoas que adotam modelos de produtividade como "Getting Things Done" de David Allen - uma metodologia líder em produtividade pessoal. Eles gostam de listas, cronogramas e prazos. Eles são fãs de planilhas e planejam as coisas para que tudo esteja claramente definido e concluído. Indivíduos com características para julgar são os únicos que vão até o mercado no início da semana com uma lista completa. A lista baseia-se no planejamento das refeições para a semana e inclui tudo o que eles precisam - e nada mais - para efetivamente preparar as refeições para a família.

Perceptores, por outro lado, são um pouco mais flexíveis. Eles ainda concluem uma tarefa a tempo, mas eles podem fazê-lo no último minuto ou puxar uma "virada noturna". Se você lhes disser o horário que o projeto deve estar pronto, eles vão esperar até a undécima hora para completá-lo, a fim de obter mais informações. Esses indivíduos podem ir para o supermercado minutos antes de fazer uma refeição, porque não vai decidir o que cozinhar imediatamente antes de comer.

Ouçá novamente Sue e Frank.

**Sue:**

0:00 / 0:33

**Frank:**

0:00 / 0:41

Tendo problemas para ouvir o áudio? Leia a transcrição ou ouça no YouTube: Sue (<http://www.youtube.com/watch?v=-4y-VtVoAeA>) Frank (<http://www.youtube.com/watch?v=5VKKDqHY6Sk>)

Transcrição:**Clip: Sue**

Para ser honesta, estou um pouco frustrada com Jim. Ele demora um tempo muito longo para comprometer-se com as decisões. Normalmente isso seria bom, mas no início deste projecto a velocidade era uma prioridade. Eu estou apenas tentando nos manter no caminho certo.

Ah, e não me faça falar de Frank. Eu já me desliguei dele. Ele é incrivelmente perfeccionista. Ele continua querendo mudar o plano, quando o plano que tínhamos era perfeitamente adequado para começar. Eu tenho todas as etapas e os prazos estabelecidos para todos em um gráfico, mas eu passo muito tempo ajustando tudo por causa do Frank. Como vamos progredir quando as coisas estão sempre mudando?

Clip: Frank

Este projeto está realmente me frustrando. Eu sou um cara que gosta de mudar de opinião com base em novas informações. Isso é lógico, certo? Mas Sue está amarrando todos, pois ela odeia a mudar os planos no meio do caminho. Ela realmente sufoca a criatividade do grupo.

Eu também tenho problemas com Joanne, para ser honesto. Ela é absolutamente terrível apresentar o trabalho da sua equipe para membros de outras equipes. Ela exhibe todos os dados e espera que todos pulem e aplaudam. Ela não entende que, para certas pessoas, uma simples experiência de um paciente é mais poderosa do que 50 quadros e gráficos. Eu disse isto e ela me disse que eu estava sendo sentimental.

Qual membro da equipe é um observador?

☐ (A) Frank

☐ (B) Sue

Como mencionado anteriormente, Myers-Briggs é apenas uma maneira de olhar as preferências dos indivíduos e como eles funcionam. Usando um modelo como o de Myers-Briggs permite reconhecer que os membros da equipe têm diferentes personalidades e preferências e, em seguida, compreender como as pessoas podem trabalhar melhor juntas. Se você observar o modo como as pessoas trabalham com idéias e energia ganha (Introvertido / Extrovertido), como eles absorvem informações (Intuitivo / Sensitivo), como tomam decisões (Pensamento / Sentimento) e como se organizam para que as coisas sejam feitas (Julgamento / Percepção), você pode usar esse conhecimento para projetar a abordagem da sua equipe para o trabalho necessário. Isso pode resultar em maior satisfação, uma menor probabilidade de interrupções no projeto,

e um trabalho em equipe mais eficiente.

Sua Vez

Em cinco minutos anote como cada uma de suas quatro preferências de personalidade do MBTI se expressa em uma base diária. Por exemplo, se você é um extrovertido, você poderá anotar sua preferência para trabalhar e pensar com outras pessoas. Se você é um observador, você pode observar uma tendência para concluir um trabalho imediatamente antes do prazo. Enquanto você faz isso, pense em como essas preferências diferem das de um de seus alunos ou colegas - talvez alguém com quem você trabalha com frequência - e como as preferências de seus colegas podem complementar as suas.

(Se você não fez isso antes, você pode ter uma idéia rápida de sua preferência personalidade em at

<http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp>

(<http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp>)).

← 8 of 11
→

[Report a Problem / Contact Us \(http://www.ihi.org/about/pages/contact.aspx\)](http://www.ihi.org/about/pages/contact.aspx) | [Privacy \(http://www.ihi.org/pages/privacystatement.aspx\)](http://www.ihi.org/pages/privacystatement.aspx) |

[Terms of Use \(http://www.ihi.org/pages/termsfuse.aspx\)](http://www.ihi.org/pages/termsfuse.aspx)

© 2019 Institute for Healthcare Improvement. All rights reserved. 53 State Street, Boston MA 02109