HARVARD BUSINESS SCHOOL. Uma nota sobre o processo de equipe. Harvard Business School, 407-P02, 04 de outubro de 2011. Universidade Estácio de Sá: Biblioteca da disciplina de Gestão de Pessoas. Acessado em 25 de março de 2016.

Joabson Cruz Soares[[1]](#footnote-1)

Há quatro processos que exercem uma influencia profunda na eficácia da equipe: a tomada de decisões, a participação, a influência e o conflito. Em primeiro lugar, a tomada de decisão é realizada quando a equipe identifica e explora o problema com o intuito de gerar soluções possíveis, estas que serão aperfeiçoadas por meio das críticas advindas pelos membros da equipe o que permite a implementação da solução.

A participação dos membros da equipe, nesse sentido, é de primordial importância, pois para se obter eficácia na missão e alcançar as metas estabelecidas, os componentes devem ser comprometidos, trazendo resultados com frequência. Destarte, mesmo que uns contribuam mais que os outros, todos devem ser produtivos e participativos.

A influência, além do mais, é geralmente função de status da experiência, da competência e até certo ponto, do estilo pessoal dos membros da equipe. Sendo assim, quando um indivíduo ou subgrupo tem tanta influência sobre uma discussão que outras no processo de grupo, não significa que o mesmo seja ineficaz. Contudo, quando essa influência causa a rejeição de outras ideias, em geral a eficácia do grupo cai à medida que as alternativas não são totalmente exploradas.

A capacidade de passar por conflitos construtivos e pelo desgaste criativo é vital para uma equipe se torna altamente produtiva. Os membros têm de aceitar diferenças individuais para aproveitar por completo o talento de cada um e, ao mesmo tempo, celebrar a identidade coletiva da equipe e suas metas, criando um ambiente seguro onde possa haver conflito. Porém, conflitos nem sempre são construtivos, gerando desgaste, cansaço emocional e tensão no relacionamento entre os membros de uma equipe, podendo arruinar rapidamente a sua eficácia.

A construção da equipe inicia-se com pessoas motivadas, coordenadas e comprometidas, mas para isso os membros devem se sentir aceitos e incluídos a ponto de estarem responsáveis com as metas e objetivos estabelecidos. Nesse sentido, o papel do líder se faz necessário na articulação para a união dentro da equipe.

Na realização do trabalho, neste tocante, é preciso definir metas, desenvolver um método com o qual todos concordem e influenciem a cultura da equipe, definindo regras de comportamento, distribuindo poder, discutindo assuntos considerados legítimos, estabelecendo padrões de comunicação do grupo e gerenciando conflitos. Além do mais, uma equipe eficaz precisa definir regras e normas que permitam uma reflexão contínua sobre seus processos.

Nesse ponto, quando os membros tiverem experiência suficiente trabalhando juntos para refletirem sobre suas atividades, poderão implementar mudanças significativas no clima e no processo de sua equipe. Além disso, serão capazes de analisar a eficácia da mesma por meio do que produziram com o esforço conjunto.

1. Pós-graduando em Gestão Empresarial pela Universidade Estácio de Sá e Graduado em Relações Internacionais pela Universidade Estadual da Paraíba. [↑](#footnote-ref-1)