



Criar uma equipe de alta performance: quais os segredos?

Vivemos em uma realidade de inconstâncias onde as mudanças são tão frequentes que suprimem quaisquer possibilidades de comodismo.

A verdade é que, sobretudo no âmbito empresarial, se você não estiver disposição para atender às novas exigências que surgirem, dificilmente vai obter prosperidade e sucesso. Mais do que preocupar-se com seu produto ou estrutura física **o gestor** precisa ter uma ótica toda voltada para seus funcionários.

É imprescindível que seus colaboradores se desenvolvam de modo a acompanharem esses ciclos constantes de mudanças. Sendo

assim, deve haver uma harmonia de aprimoramento da cultura organizacional e as pessoas que constituem o quadro de funcionários.

Para Chiavenato, autor brasileiro na área de administração brasileira e recursos humanos, a chave para o desenvolvimento organizacional está no treinamento e desenvolvimento. Segundo ele a estimulação dos profissionais, a fim de proporcionar conhecimento, é capaz de gerar um diferencial estratégico.

A capacitação é fundamental para um crescimento individual dos colaboradores e conseqüentemente em melhores resultados organizacionais.

O que eu quero compartilhar com você, é como um gestor pode instigar seus colaboradores a explorar seu máximo potencial e contribuir para resultados verdadeiramente surpreendentes.

O processo de aprendizagem

Dando maior clareza aos termos, o treinamento destoa do desenvolvimento. Volpe, autora brasileira que escreveu o artigo *A importância do treinamento para o desenvolvimento do Trabalho*, diz que o treinamento está diretamente associado a um procedimento que visa gerar um conhecimento previamente definido, tendo um período estipulado de curto ou médio prazo.

Já o desenvolvimento está mais ligado a um processo contínuo de aprimoramento das habilidades, ambos os termos constituem o processo de aprendizagem.

O processo de treinamento tem como objetivo mitigar as falhas e inaptidões específicas para realização de determinadas tarefas.

Elas são provenientes dos processos já existentes nas empresas ou de novas demandas que podem ser geradas por aprimoramentos sócio tecnológicos, além de possíveis gargalos identificados no processo de diagnóstico.

Tendo isso em vista, o treinamento é dividido em quatro etapas, são elas:

- Diagnóstico
- Programação de treinamento
- Implementação
- Avaliação

1. Diagnóstico – Na etapa do diagnóstico é feito uma análise profunda dos motivos que deram origem ao processo de treinamento, além das necessidades que deverão ser supridas. Então é preciso que haja muito estudo para que os problemas que geraram o treinamento e o método utilizado para solucioná-lo sejam bem claros e definidos, para obter um maior aproveitamento do proposto.

2. Programação de treinamento – Nesta fase é elaborado o programa que vai atender as necessidades identificadas no processo anterior. Portanto é de suma importância que haja um alinhamento entre os problemas encontrados com a definição do modo que será utilizado para supri-los.

3. Implementação – Na implementação usamos os dados obtidos e o programa definido para instaurar o processo de aplicação e condução do treinamento, esta etapa tem como foco instruir os participantes de modo que eles adquiram as habilidades almejadas.

4. Avaliação – Na última etapa do processo verificamos a validação dos processos anteriores, isto é, analisamos os resultados obtidos no treinamento. Quando o processo é realizado de forma ordenada e bem elaborada os dados obtidos na avaliação tendem a ser satisfatórios.

Processo de Desenvolvimento

Já no processo de desenvolvimento, a ideia é que as gestores e vendedores estejam incluídos em um gradativo e contínuo

aprimoramento de suas habilidades.

Além de estar parcialmente presente nas etapas do treinamento, o desenvolvimento vai além, englobando também o autodesenvolvimento.

O autodesenvolvimento lida com questões intrínsecas de cada indivíduo, ele busca primeiro no [autoconhecimento](#) as falhas, inaptidões, e até mesmo os pontos fortes que podem ser lapidados e crescerem ainda mais.

Em outras palavras, através do ambiente organizacional a pessoa identifica as possibilidades de crescimento e se aplica a fim de fortalecê-los e aprimorá-los.

Todo esse conjunto de procedimentos é fundamental para enaltecer não só o capital humano das organizações, mas também seu desenvolvimento gerando para si um importante diferencial estratégico no concorrido mercado de trabalho.

Criando equipes de alto desempenho

Devemos alinharmos procedimentos eficazes para realização de tarefas e desenvolvimento técnico, com uma metodologia voltada para o crescimento e enaltecimento do profissional.

Assim construímos um importante alicerce que irá promover um desenvolvimento contínuo em termos organizacionais.

Isto é, focarmos em dois pontos de extrema importância para a criação de equipes qualificadas, a análise dos processos e a [gestão de pessoas](#).

É nesse ponto que o líder, exercendo a função de gestor de pessoas, deve não só promover a capacitação técnica de sua equipe, mas também gerar um ambiente propício para o desenvolvimento pessoal.

Vantagens ao desenvolver uma equipe de alto desempenho

Como já vimos anteriormente, para criar uma equipe que desempenhe suas funções com maestria e excelência, são necessários mais do que treinamento e desenvolvimento dos membros, é de suma importância integrar esses dois termos.

A primeira mão pode parecer uma tarefa árdua e complexa, o que torna o papel de liderança uma importante ferramenta em favor desse processo.

Todas as implicações geradas durante a construção dessa estratégia possuem respaldo baseado nos resultados que ela pode fornecer. Com uma equipe de alto desempenho são obtidos:

- **Motivação dos membros** – É construído um clima propício ao desenvolvimento e crescimento.
- **Integração entre equipe e empresa** – Existe um respeito e admiração mútuos entre empresa e colaboradores
- **Sentimento de harmonia e empatia** – A relação entre os membros ocorre de forma harmônica e sinérgica
- **Comunicação clara e fluida** – A comunicação ocorre de forma assertiva
- **Liderança autêntica** – O líder é verdadeiramente reconhecido pela equipe, sendo admirado e respeitado.
- **Liderança participativa** – União entre liderança e liderados onde todos representam parte ativa da equipe
- **Sentimento de responsabilidade** – É gerado um sentimento de responsabilidade coletivo que resulta na criação de uma equipe motivada a alcançar as metas e objetivos da instituição

Treine e desenvolva pessoas

Com estratégias organizacionais bem definidas, uma estrutura adequada e uma ótica especial voltada para equipe de pessoas,

que constituem parte fundamental para mover as engrenagens do coração corporativo, torna-se inevitável um futuro promissor a todos os envolvidos.

Mais do que habilitar uma equipe tecnicamente, é necessário que haja uma verdadeira integração, permitindo às pessoas envolvidas desenvolverem um sentimento de empatia uns pelos outros e pela instituição onde trabalham.

Um líder extraordinário, que aplica a metodologia do coach, cria, não só um grupo de pessoas focadas e aplicadas a exercerem um alto desempenho e conquistar resultados, mas um ambiente de um time, uma equipe, onde todos podem sentir fazer parte de um propósito maior.

Alavancar resultados e criar uma equipe excepcional vai além de contratar bons profissionais e aprimorar suas técnicas. É conectar as pessoas, desenvolver um processo liderança, gerar empatia, criar laços, motivar e ser motivado. Um por todos e todos por um.

Este artigo foi escrito por José Roberto Marques, Master Coach e presidente do IBC – Instituto Brasileiro de Coaching.