



APLICAÇÃO DA ESCALA DE POTÊNCIA DE EQUIPES DE TRABALHO NA PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E INFRAESTRUTURA EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

APPLICATION OF THE WORK TEAM POTENCY SCALE AT FEDERAL RIO GRANDE DO SUL UNIVERSITY'S PLANNING AND INFRASTRUTURE OFFICE

Ménithen Ness Gouveia, UFSM, menithenng@gmail.com; Paola Cristine Cogo Pochmann, UFSM, paolapochmann@gmail.com; Rafael Martins Sais, UNIPAMPA, rafaelsais@unipampa.edu.br; Luciana Flores Battistella, UFSM, luttibattistella@gmail.com

RESUMO

Cada vez mais, as organizações públicas estão conscientes de que as equipes de trabalho constituem unidades de desempenho significativas e fundamentais para o aumento da sua efetividade. Para que exista um bom desempenho, a equipe deve acreditar nela mesma, promovendo um reconhecimento mútuo entre os membros, assim como a interação e o compartilhamento de técnicas e regras para a concretização de um objetivo em comum. Dessa forma, passa a ser importante compreender quanto os membros da organização se percebem como equipe de trabalho e qual a potência dessa equipe. Este trabalho teve como objetivo identificar a potência da equipe da Pró-Reitoria de Planejamento e Infraestrutura (PROPLAN) da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) por meio da Escala de Potência de Equipes de Trabalho (EPET). Realizou-se os testes estatísticos, teste t e anova com o apoio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). A média geral da potência da equipe da PROPLAN indicou que há de fato uma equipe consolidada que acredita que possa desenvolver suas atividades em prol de um objetivo em comum, contribuindo para o bom desempenho da instituição.

Palavras-chave: Equipes. Escala de Potência de Equipes de Trabalho (EPET). Gestão Universitária.

ABSTRACT

Increasingly, public organizations are aware that work teams are significant units of performance and fundamental to increasing their effectiveness. For good performance, the team must believe in itself, promoting mutual recognition among members, as well as the interaction and sharing of techniques and rules for achieving a common goal. Therefore, it becomes important to understand how much the members of the organization perceive themselves as work team and what the potency of this team. The objective of this work was to identify the potency of UNIPAMPA's Planning and Infrastructure Office (PROPLAN), through the Work Teams Potency Scale. The statistical tests, t-test and anova were carried out with the support of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The overall average potency of PROPLAN team indicated that there is indeed a consolidated team that believes that it can develop its activities towards a common goal, contributing to the good performance of the institution.

Keywords: Teams. Work Teams Potency Scale. University Management.



1. Introdução

Conhecer a equipe e, principalmente, compreendê-la é uma das formas de melhorar o desempenho da organização. Siqueira (2014) retrata a relevância de se dar atenção à percepção que uma equipe tem dela mesma, para o autor “se uma equipe tem devolutiva positiva sobre seu desempenho, ela tende a acreditar que pode ser efetiva”.

São as equipes de trabalho que executam as tarefas consideradas relevantes para a missão da organização à qual pertencem, portanto, os resultados de seu desempenho têm consequências para o ambiente interno e externo à equipe. Diante disso, a Universidade Federal do Pampa, que tem por escopo desenvolver as atividades de ensino, pesquisa e extensão na região onde está inserida, reconhece que as equipes são o elo principal entre a missão e os usuários da Universidade e conforme Guzzo e Shea (1992) é *mister* identificar o quanto esta equipe acredita no sucesso de suas atividades.

Para desenvolver a sua missão, a Universidade conta com o apoio de sete pró-reitorias que atuam de forma integrada. Assim, o objetivo deste trabalho foi analisar a potência de equipe da Pró-Reitoria de Planejamento e Infraestrutura (PROPLAN) por meio da Escala de Potência de Equipes de Trabalho (EPET).

2. Referencial Teórico

Pesquisadores e gestores organizacionais buscam continuamente a melhor maneira para compreender o comportamento, natureza e dinâmica das equipes, de aumentar a efetividade de suas organizações e melhorar a qualidade dos processos de gestão, assim os estudos sobre o tema tem se tornado cada vez mais frequentes.

Para Siqueira (2014), as equipes são formadas por indivíduos que compartilham crenças e valores e possuem objetivos claros em comum. Cada membro usa a sua habilidade para atingir o resultado e este resultado é o mesmo esperado por todos os indivíduos.

As equipes de trabalho podem ser consideradas como grupamentos sociais que possuem a finalidade de atingir as metas e cumprir os objetivos organizacionais. Esses objetivos devem ser claramente conhecidos pelo grupo. Então, para que os objetivos sejam alcançados, se faz necessário que todos os indivíduos da organização trabalhem em conjunto, com cooperação e harmonia, ainda que as formas e intensidade desses trabalhos sejam de diferentes naturezas e intensidades, conforme Siqueira (2008).



Os estudos voltados para investigar o efeito diferenciado que a natureza dos grupos exerce sobre eles mesmo são importantes por envolver a dependência entre indivíduos, de acordo com Guzzo e Shea (1992). Para esses autores, para que esse estudo seja efetivo, deve ser investigado o a percepção de potência do grupo.

Ainda Guzzo e Shea (1992) enfatizam três variáveis explicativas, dentre elas a potência, foco deste trabalho. A potência consiste na crença coletiva dos indivíduos da equipe de que ela pode ser efetiva na execução das tarefas. Os autores a descrevem como um “fenômeno sociopsicológico genuíno, mensurável e significativo, não capturado antes pelos modelos teóricos de motivação coletiva” (Siqueira, 2014, p.147).

Para a formulação do instrumento EPET, os autores Guzzo e Shea (1992) consideraram os fatores externos, os fatores internos e ainda as questões que envolvem o efeito do contexto organizacional e construíram as variáveis considerando toda a influência no desempenho das equipes. Essa construção baseou-se nas considerações de Bandura (1977), a qual preconiza que para se obter êxito em determinada atividade é importante que a equipe acredite que consegue realizá-la com sucesso. Atualmente, o instrumento é composto por dez afirmações onde os respondentes indicam o quanto concordam e o quanto discordam em uma escala tipo *likert* de cinco pontos.

Para Siqueira (2014), trata-se de um modelo unifatorial, obtendo um único resultado para toda a escala. O resultado deve ser interpretado pelo valor da média fatorial, valores superiores a três indicam que a equipe considera-se bastante eficaz, com potência alta. Já os resultados menores do que 2,9 indicam que a equipe considera-se pouco eficaz.

3. Metodologia

Para atingir o objetivo, realizou-se um estudo descritivo, a partir de uma abordagem quantitativa. Como estratégia para a coleta de dados, aplicou-se o EPET a qual permite identificar o quanto os servidores da PROPLAN se percebem como equipe e o quanto acreditam que seu trabalho.

A PROPLAN, escolhida por conveniência, conta com 40 servidores na cidade de Bagé. Entretanto, a pesquisa foi aplicada a 36 servidores, pois quatro estão afastados de suas atividades profissionais temporariamente. Os servidores são técnico-administrativos em educação sendo os cargos: assistentes em administração, técnico em assuntos educacionais, administradores, engenheiros civil, engenheiros elétricos, engenheiros mecânicos, arquitetos, revisor de texto, operador de câmera de cinema e TV e contador.

Como método de coleta de dados foi aplicado o instrumento proposto por Guzzo e Shea (1992), adaptado por Siqueira e colaboradores (2014), EPET, contendo também questões de perfil.

Após coletados, os dados foram analisados com o apoio do *software* SPSS para realização dos testes estatísticos. Inicialmente, realizou-se a análise descritiva da população, valor das médias e desvio padrão e, por fim, a realização do teste t e anova para identificar as significâncias de diferenças de percepção.

4. Apresentação e discussão dos resultados

Com relação ao perfil dos respondentes, a pesquisa foi composta por 56% (n=20) respondentes do sexo masculino e 44% (n=16) do sexo feminino. A maior concentração de idade é na faixa de 31 a 40 anos 42% (n=15). A maioria, 51% (n=18) é solteiro e possui pós-graduação completa 54% (n=19). Com relação ao tempo de trabalho na Universidade, 44% (n=15) declara trabalhar entre um e cinco anos, 32% (n=11) acima de cinco anos e 23% (n=8) menos de um ano.

Tabela 1 – Média das respostas

Questões	Média	Desvio padrão
Meu grupo pode cumprir suas tarefas com responsabilidade.	4,67	0,48
Meu grupo pode ser considerado uma equipe competente.	4,58	0,50
Meu grupo pode realizar suas tarefas com qualidade.	4,50	0,65
Meu grupo pode obter sucesso ao realizar uma tarefa.	4,50	0,51
Meu grupo pode realizar tudo que se propõe a fazer.	4,18	0,87
Meu grupo pode ser reconhecido como equipe de alto desempenho.	4,08	0,77
Meu grupo pode ser muito produtivo em diferentes condições de trabalho.	4,00	0,89
Meu grupo pode falhar ao realizar uma tarefa.	3,78	0,80
Meu grupo pode vencer qualquer dificuldade ao realizar uma tarefa.	3,60	1,06
Meu grupo pode resolver qualquer problema de trabalho.	3,47	1,25

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

A questão que apresentou a maior média (4,67), ou seja, valores próximos a cinco, e menor desvio (0,48), foi a questão 10 (Meu grupo pode cumprir as tarefas com responsabilidade). Em contrapartida, a questão que apresentou a menor média (3,47) e maior desvio (1,25), foi a questão 4 (Meu grupo pode resolver qualquer problema de trabalho). Isso demonstra que os servidores acreditam que o grupo apresenta responsabilidade com o cumprimento das tarefas, entretanto não podem resolver todos os problemas que aparecem durante a execução dessas tarefas. Siqueira (2014) orienta que seja extraída a média geral das questões. Nesse caso, o valor da média geral foi de 4,14, o que indica que a equipe apresenta



uma potência alta, próxima do valor máximo (5,00). Médias maiores do que 3, indicam que a equipe acredita ser bastante eficaz (com potência alta), enquanto valores inferiores a 2,9 mostram que a equipe se considera pouco eficaz, conforme Siqueira (2014).

O teste t foi realizado para a variável “sexo” e apresentou $sig > 0,05$ para todas as questões com exceção da questão 8 (Meu grupo pode obter sucesso ao realizar uma tarefa.) a qual obteve $sig = 0,046$ indicando que existe diferença na percepção entre homens e mulheres. O teste anova foi aplicado com as variáveis “idade”, “estado civil”, “grau de instrução” e “tempo de serviço na Unipampa”. A variável “idade” apresentou significância para as questões 8 (Meu grupo pode obter sucesso ao realizar uma tarefa) $sig = 0,021$ e $F = 3,762$ e 10 (Meu grupo pode cumprir suas tarefas com responsabilidade) $sig = 0,006$ e $F = 5,097$, para as demais questões $sig > 0,05$, não se rejeitando a hipótese nula. As variáveis “estado civil”, “grau de instrução” e tempo de serviço na Unipampa” não apresentaram significância em nenhuma das questões.

5. Considerações finais

As equipes são unidades de desempenho muito significativas, é por meio delas que o propósito da organização pode ser atingido. Entender o seu funcionamento e compreender a sua dinâmica é fundamental para o sucesso da organização. Com a pesquisa, percebeu-se que a PROPLAN da UNIPAMPA apresentou uma média geral considerada alta pela literatura, indicando que os servidores se auto-reconhecem e se percebem como equipe. Os dados também demonstraram que a equipe acredita que possa desenvolver as atividades em conjunto para a obtenção de um objetivo em comum. Tal feito contribui para o bom desempenho da Instituição.

Embora existam muitos instrumentos, tanto na área de administração quanto da psicologia, para medir e analisar a potência de equipes, a Escala de Potência de Equipes de Trabalho apresentou-se eficaz e respondeu bem ao problema de pesquisa proposto. Entretanto, sugere-se que outros estudos e outras análises sejam feitas a fim de se obter melhores entendimentos sobre a natureza e dinâmica das equipes. Assim como, outros estudos também devem envolver a organização como um todo e não apenas um setor.

Referências Bibliográficas

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change*. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. Recuperado de <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>



Guzzo, R.; Shea, G. (1992). *Group performance and intergroup relations in organizations*. Palo Alto: Consulting Psychologists.

Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.