

DINÂMICAS DE GRUPO

Graziela Maria Domingos Silva²

As organizações e empresas tem se reestruturado para atender aos anseios de um mercado consumidor cada vez mais exigente e dinâmico, paralelo à competição acirrada dos concorrentes. Nessa situação, fortalecer as habilidades internas é fator fundamental para manutenção da posição já conquistada e base para estabelecimento de novas metas.

Considerando os recursos internos temos: tecnologia, informação, capital, entre outros, e, considerado o principal por vasta literatura, temos os recursos humanos. Serão esses, as pessoas que formam a organização, os responsáveis pelo gerenciamento dos demais recursos. Existem, portanto, claras justificativas para o surgimento de técnicas de motivação e gestão de pessoas.

Uma modalidade muito utilizada é a dinâmica de grupo, pois através do seu lado lúdico e informal nos proporciona um cenário amplo que vai bem além do vislumbre superficial do conhecimento técnico, como fazem os concursos e provas seletivas. Se bem elaboradas e aplicadas, as dinâmicas podem referenciar as características profissionais procuradas nos candidatos.

Constituem-se, sua essência, como ferramentas gerenciais de análise que possibilitam o reconhecimento das habilidades pessoais do indivíduo. Conseguindo antecipar ou encenar situações cotidianas facilitando na identificação dos talentos procurados. Sendo assim um processo facilitador para a admissão

do profissional pretendido e com finalidade interna de treinamento e motivação.

As dinâmicas podem antecipar problemas previstos, buscar o reconhecimento de lideranças, trabalhar o relacionamento interno, reduzir as conversas desnecessárias, promover o bom ambiente de trabalho, melhorar a comunicação interna, equacionar os pontos de conflito, desenvolvendo a cultura organizacional como um todo e favorecendo a implantação de medidas e práticas idealizadas.

Esse tipo de trabalho pode ser realizado por administradores, gerentes, psicólogos e demais profissionais que atuem na área de gestão de pessoas, amparados pelos conhecimentos relacionados tanto ao método a ser desenvolvido quanto à clareza diante das necessidades a serem atendidas naquele momento. Mediante a coleta de dados realizada durante o processo, serão avaliados os conhecimentos teóricos e práticos e realizada a seleção final.

As grandes empresas foram as pioneiras na utilização desse método, porém, atualmente empresas de médio e pequeno porte que adotam administrações estratégicas já o utilizam. Para o sucesso dessa alternativa, que é parte de um plano de ação, se faz jus a comunicação transparente e objetiva àqueles que irão se submeter ao processo e, mais ainda, a divulgação dos resultados como forma de motivação do grupo.

Inovações de toda ordem trazem um novo olhar para o ambiente, o que proporciona melhorias na qualidade do trabalho e na vida

dos envolvidos, o que em última análise resultará em ganhos para a organização.

Gostaria de destacar algumas dinâmicas para auxiliar no desenvolvimento dessa cultura no meio gerencial.

A primeira é a **"Troca de lugares"**: determina basicamente que a empresa faça um rodízio com funcionários e postos de trabalho. É indicada para casos típicos de problemas e conflitos internos. Faz com que os funcionários experimentem as dificuldades enfrentadas pelos colegas e proporciona um melhor convívio.

A seguinte é **"Planejando o futuro"**, ideal para ser realizada na apresentação dos candidatos ou de novos funcionários. É uma lista de perguntas que o candidato deve preencher acerca de suas expectativas para o futuro. Por exemplo: como vislumbra sua carreira, onde pretende chegar, como pretende melhorar suas competências, os seus planos pessoais e profissionais para o curto, médio e longo prazo. Sua finalidade é embasar estratégias de motivação e promoção.

Outra, **"Encantar o cliente"**, consiste na seleção de um funcionário e um cliente para que seja realizado um contato maior. O cliente será incentivado por meio de algum prêmio e a empresa por sua vez terá um ótimo *feedback* sobre seus produtos e serviços. Esse canal direto entre empresa e cliente é de grande importância, pois consegue colher impressões sinceras e verdadeiras que poderão melhorar a qualidade do trabalho já realizado.

"Não é meu", essa é a resposta mais ouvida quando surge um problema organizacional. O condutor da dinâmica entrega

ao grupo uma bolinha e este deve repassar à outro participante dizendo: "Esse problema não é meu", e com o passar do tempo vão sendo inseridas novas bolinhas ao jogo. Ao final todos os candidatos terão bolinhas nas mãos e diversas bolinhas no chão. Serve para refletir a posição individual e do grupo acerca dos problemas organizacionais.

Existe um exercício simples que leva a avaliação da importância que alguns conflitos tem assumido no nosso cotidiano. Chama **"O preço do estresse"**: são distribuídos, entre os participantes, notas de R\$ 1,00 que podem ser verdadeiras ou falsas, apenas para quantificar. Com toda equipe reunida, definam os problemas mais comuns do cotidiano da empresa. Então cada participante deverá alocar os valores recebidos de acordo com a proporção de desgaste que cada questão citada lhe traz. Ao final do processo é possível ponderar os problemas que estão gerando maior nível de desgaste interno e propor soluções práticas para cada caso.

Cada grupo ou organização tem características únicas que o diferencia de qualquer outro. Os gestores e administradores devem levantar suas particularidades para desenvolver um planejamento e uma intervenção precisos.

As dinâmicas de grupo poderão ajudar nesse processo, se bem utilizadas podem trazer resultados promissores. Esteja atento aos métodos e desejo sucesso nos resultados.

² Bacharela em Administração pela Universidade Federal de Viçosa. Administradora da mesma instituição, lotada no *Campus* Rio Paranaíba. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/1732255604046735>.