



DINÂMICAS EM GRUPO NO AMBIENTE CORPORATIVO PARA MELHORIA DO DESEMPENHO

BRUNA DINIZ DOS SANTOS

BRUNA.DINIZ@AEDB.BR

AEDB

GABRIELA DE OLIVEIRA LAZARO

GABRIELA.LAZARO@AEDB.BR

AEDB

NATALIA APARECIDA SALES

NATALIA.SALES@AEDB.BR

AEDB

Resumo: Dinâmicas em grupo são usadas nas organizações para o bom desenvolvimento do trabalho em equipe e melhoria do desempenho dos colaboradores no ambiente corporativo. Contudo, qual a importância da dinâmica em grupo para as organizações? Comprova-se que a empresa que utiliza dessa ferramenta tende a alcançar melhores resultados perante as que não utilizam. Na pesquisa serão apresentados dados representados em gráficos, por meio de um formulário online disponibilizado na plataforma Google Forms, no qual se obteve 65 respostas para validação do estudo. O estudo em questão tem por finalidade analisar os diferentes resultados obtido, norteados a importância do trabalho em equipe dentro da organização. A pesquisa foi realizada no período do mês de maio de 2019 com natureza descritiva e exploratória e recebeu tratamento qualitativo. Os resultados obtidos comprovaram que a dinâmica em grupo é um importante diferencial no meio corporativo, além de proporcionar maior eficácia e motivação dos colaboradores dentro da organização, possibilitando o alcance das metas e objetivos.

Palavras Chave: Dinâmica em Grupo - Ambiente Corporativo - Melhoria Desempenho - -

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário empresarial, houve grandes mudanças e um aumento significativo da competitividade no mercado de trabalho. Segundo Herzog (1991), a mudança no contexto organizacional engloba alterações fundamentais no comportamento humano, nos padrões de trabalho e nos valores em resposta a modificações ou antecipando alterações estratégicas, de recursos ou de tecnologia. Nesse contexto, as empresas estão se atentando e valorizando cada vez mais a qualidade de vida de seus colaboradores, pois são os principais responsáveis por atingir as metas e alcançar o sucesso, impactando de forma positiva e assertiva na organização.

As corporações lidam com diversos tipos de pessoas, cada uma com suas características peculiares, seu jeito de ser e de trabalhar. Para que as mesmas não entrem em constantes discussões e desavenças, torna-se importante que ambas tenham seus objetivos de equipe em prol da empresa muito bem definidos. De acordo com Silverstein (2013), os gestores que sabem trabalhar com grupos adquirem formas de fazer mais com menos, ou seja: as chances de obtenção da eficácia aumentam consideravelmente quando as pessoas envolvidas entendem a importância de trabalhar em equipe e que a consecução do objetivo se torna mais fácil e eficaz. Dessa forma, a atividade em coletivo estimula e melhora as relações interpessoais e a produtividade dos colaboradores, obtendo além de uma maior troca de experiências, idéias coerentes e objetivas.

Além do aumento da eficácia e do alcance dos objetivos da organização, as dinâmicas em grupo também têm como objetivo integrar, desinibir, divertir, refletir, aprender, apresentar e promover o conhecimento entre as pessoas. Essas atividades fazem com que as organizações se tornem mais dinâmicas para com seus colaboradores, e o ambiente corporativo mais leve e menos hostil no dia a dia.

De acordo com Duran (2010, p.81), “não existe pesquisa sem um problema, uma vez que é justamente a partir da abordagem incisiva da realidade que surgirão possibilidades para compreendermos as problemáticas que nos abarcam, bem como perspectivas para sua superação”. Diante do exposto, surge o seguinte questionamento: “Qual a importância da dinâmica em grupo no ambiente corporativo? ”. A fim de obter uma resposta para esse questionamento, essa investigação tem por objetivo geral identificar e mencionar a importância da implementação das dinâmicas em grupo nas organizações para melhoria de desempenho dos colaboradores.

Justifica-se a realização deste trabalho de pesquisa, tendo em vista que, após a realização de buscas nas bases Google Acadêmico e SciELO, foram encontrados poucos trabalhos abordando a temática em pauta, o que indica a incipiência de estudos e a necessidade de explorar essa área no âmbito acadêmico.

O estudo, incluindo essa Introdução, encontra-se estruturado da seguinte forma: na segunda seção, será apresentado o arcabouço teórico que sustentou a realização desse trabalho de pesquisa. Na terceira seção, serão apresentados os procedimentos metodológicos que foram adotados na realização da coleta dos dados. Na quarta seção, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir da revisão de literatura e, finalizando essa investigação, serão apresentadas as conclusões e principais constatações obtidas fruto da análise da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Andrade (1999) conceitua dinâmica de grupo como uma técnica que busca proporcionar atividades realísticas para um determinado grupo de pessoas, através de jogos, brincadeiras e exercícios que têm por finalidade promover o aperfeiçoamento e autenticidade dos participantes. Portanto, essas atividades proporcionam para os funcionários uma progressão e reconhecimento das próprias qualidades e características, para que reconheçam suas capacidades como colaboradores para o desenvolvimento da empresa. Para Militão (2000), o simples encontro de pessoas para buscar qualquer objetivo grupal é uma dinâmica de grupo. Sendo assim, esse autor ainda retrata que:

Toda atividade que se desenvolve com pessoas (reuniões, workshops, grupos de trabalho, grupos de crescimento ou treinamento, plenário/grandes eventos, etc.) que objetiva integrar, desinibir, “quebrar o gelo”, divertir, refletir, aprender, apresentar, promover o conhecimento, incitar a aprendizagem, competir e aquecer, poder ser denominada de Dinâmica de Grupo (MILITÃO, 2000, p. 5).

Alem do reconhecimento das qualidades e características dos colaboradores, podemos destacar ainda que as dinâmicas em grupo podem ser relevantes em se tratando da rentabilidade dos mesmos no ambiente corporativo. Ainda podemos levar em consideração a fadiga referente a questões como horas trabalhadas, poucas pausas para descanso e ainda incentivos de melhoria no desempenho por meio de aumento salariais. No entanto, com o passar do tempo e no decorrer das pesquisas, percebeu-se que as relações interpessoais (ou seja, entre colegas dentro da organização) mostraram-se mais importantes que as questões levantadas anteriormente, impulsionando ainda estudos mais precisos para essa área.

A empresa deve trabalhar prevendo as atitudes do mercado e deve fazer isso transferindo recursos para que as pessoas possam criar oportunidades de produtividade, qualidade, inovação, encantamento dos clientes e negócios de rendimentos mais elevados (CRUZ FILHO, 2004). Destaca-se que as organizações que trabalham com equipes motivadas e bem treinadas e tendo ao seu dispor recursos necessários, terão um diferencial e uma visão a frente, fazendo assim, um trabalho de melhor qualidade.

Nesse contexto, a atividade grupal pode ser considerada como o meio que as empresas utilizam para garantir a otimização dos colaboradores. Desta forma, através dos estudos sobre as interações dentro de um grupo, foram desenvolvidas as dinâmicas para que assim, pudessem ser vistas as possíveis particularidades e necessidades dos indivíduos separadamente e socialmente. Com isso, Zimerman (1997, p.75) afirma que “é amplo o leque de aplicações da dinâmica grupal, vasta a possibilidade de fazer arranjos combinatórios criativos entre os seus recursos técnicos e táticos, e, igualmente, há certa confusão semântica na área da grupalidade”.

Conjunto ou grupo de pessoas com habilidades complementares, comprometidas umas com as outras pela missão comum, objetivos comuns, obtidos pela negociação entre os membros envolvidos em um plano de trabalho bem difundido (CARVALHO, 2009, p. 94).

Sendo assim, para alcançar os objetivos com eficácia, a equipe tem que estar em sintonia com seus colegas de trabalho, para que assim, consigam realizar as atividades propostas até chegarem a um acordo final. Para Carnegie (2015), quando o trabalho em equipe é estabelecido, exige-se o empenho de todos para a realização de uma tarefa, e não apenas de chefias dando ordens. Destaca-se que a atividade se torna mais atrativa e os colaboradores

sentem-se mais incentivados com o trabalho proposto. Tendo isso em vista, é possível através da motivação e desenvolvimento de competências dos funcionários, a empresa alcançar as metas e gerar bons resultados.

O clima da organização pode ser influenciado diretamente pelo líder que, entre outras funções, possui a missão de incentivar seus liderados no sentido de se manterem produtivos, eficientes, eficazes, estimulados, dando apoio e encorajando atitudes necessárias ao desenvolvimento da empresa e dos funcionários. Algumas características podem identificar um líder são elas: impulso, desejo de influenciar, honestidade, caráter e moral, autoconfiança, inteligência e conhecimentos a respeito do seu trabalho. (ROBBINS; DECENZO; WOLTER, 2014). Por esse motivo, as principais vantagens que um gestor possui por investir na motivação da equipe são:

- a) Aumento do engajamento;
- b) Impulsão da produtividade;
- c) Aumento da satisfação dos colaboradores;
- d) Aumento da eficiência dos profissionais;
- e) Aumento da satisfação dos clientes; e
- f) Estimulo ao crescimento e desenvolvimento da organização.

Desta forma, para que o grupo consiga desenvolver suas atividades estabelecidas, as empresas devem recorrer a gestores capacitados em gerir e motivar os colaboradores, a fim de buscar o desenvolvimento da equipe e melhorar os resultados. Sendo assim, ele deve buscar formas que contribuem para a facilitação do crescimento profissional de cada membro, no caso, a dinâmica grupal.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa em pauta pode ser classificada como aplicada, de natureza exploratória-descritiva e de abordagem quantitativa-qualitativa. Como método e procedimentos técnicos foram adotados, respectivamente, a pesquisa bibliográfica e o levantamento (*Survey*). Segundo Gil (2010), o levantamento caracteriza-se pela interrogação direta de pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Malhotra (2006, p.156) conceitua pesquisa qualitativa como “metodologia de pesquisa não-estruturada e exploratória, baseada em pequenas amostras que proporcionam percepções e compreensão do contexto do problema”. Desta forma, levando em consideração o ponto de vista desse autor, considera-se que os resultados obtidos por esse método, em geral com a aplicação do questionário, trazem como respostas características do meio empregado, tanto boas quanto ruins, fazendo com que o pesquisador economize recursos, como tempo.

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. [...] consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes, para analisá-los (LAKATOS, 2003, p. 186).

Como instrumento de coleta, foi utilizado um questionário composto por quatro perguntas, sendo duas assertivas, apresentadas segundo a Escala *Likert* de 5 pontos indicando

os graus de concordância ou discordância. Foram apresentadas, ainda, duas perguntas fechadas com o intuito de identificar os beneficiários da execução de dinâmicas de grupo e os principais impactos da não implementação desta metodologia.

Os questionários foram enviados a cem pessoas de diferentes áreas de atuação no mercado de trabalho (particularmente trabalhadores de instituições bancárias e indústrias) do município de Resende-RJ, sendo que se dispuseram a responder de forma voluntária (amostra não-probabilística por conveniência ou acessibilidade) sessenta e cinco participantes. O questionário foi utilizado com o objetivo de facilitar a obtenção dos resultados almejados que possibilitarão o desenvolvimento da pesquisa, de maneira segura e uniforme, mantendo o anonimato dos participantes. Destaca-se que os dados foram coletados no mês de maio do corrente ano e tratados a partir da utilização da plataforma *Google Forms*. Os dados obtidos serão apresentados e discutidos na próxima sessão.

2 ANÁLISE DE RESULTADOS

Com o objetivo de obter informações relevantes para a validação da pesquisa, foi direcionado a um total de 100 contribuidores dos segmentos de indústrias e bancos de Resende, tendo uma porcentagem significativa de 65% dos questionários respondidos. Dentre os respondentes, observa-se que: 20% tem de 18 a 24 anos; 21,5% tem de 25 a 30 anos; 27,7% tem de 31 a 40 anos e 30,8% tem mais de 41 anos. Os dados podem ser observados na tabela 1.

Tabela 1 – Faixa etária dos participantes da pesquisa

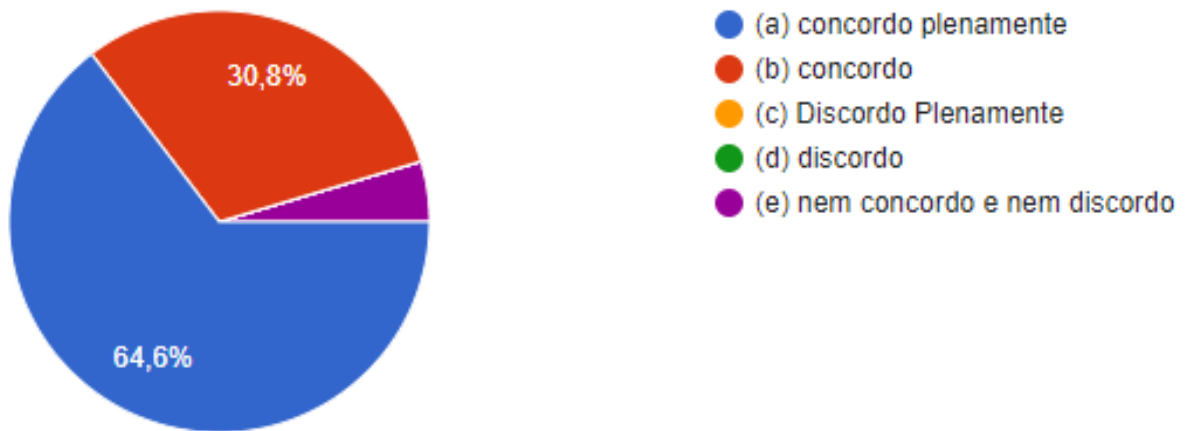
De 18 a 24 anos	De 25 a 30 anos	De 31 a 40 anos	41 anos ou mais
13	14	18	20
20%	21,5%	27,7%	30,8%

Fonte: Dados da pesquisa

Destaca-se na tabela 1 (supracitada) que a maioria dos participantes da pesquisa possui de 31 a mais de 41 anos (58,5%). Ressalta-se que o questionário em questão foi disponibilizado na região Sul-Fluminense.

Tendo sido definido o perfil dos participantes através da faixa etária, serão apresentados os resultados das questões fechadas. A primeira assertiva apresentada na pesquisa foi que “*A dinâmica em grupo é importante para o ambiente corporativo*”. Na figura 1, pode-se observar que 64,6% concordam plenamente; 30,8% concordam e 4,6% nem concordam e nem discordam.

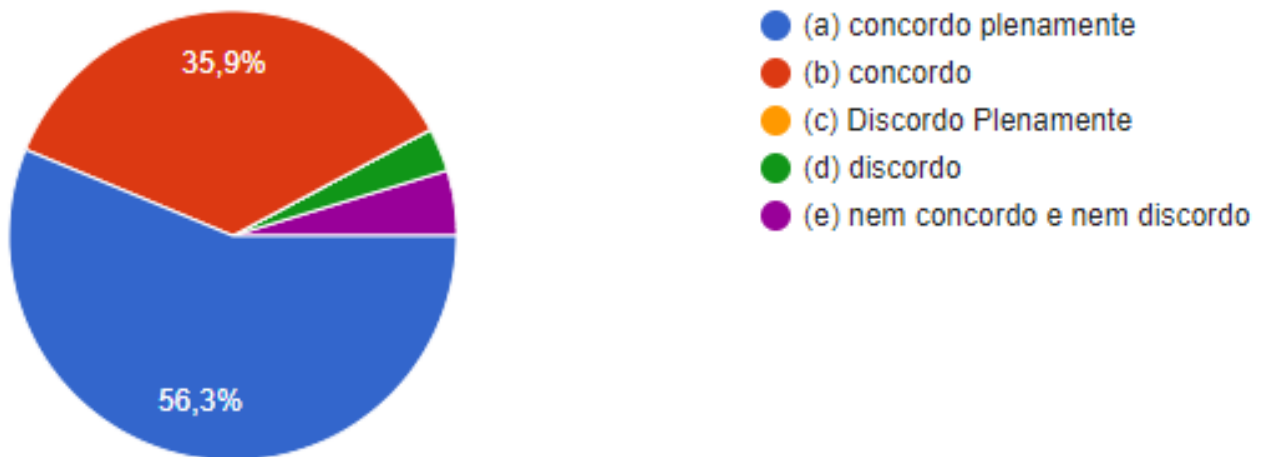
Figura 1 - A dinâmica em grupo é importante para o ambiente corporativo



Fonte: Dados da pesquisa.

Na segunda questão, foi indicada aos participantes a seguinte afirmativa: “O colaborador se sente mais produtivo e motivado nas suas atividades”. Como resultado obtido, pode-se observar que 56,3% concordam plenamente; 35,9% concordam; 3,1% discordam e 4,6% nem concordam e nem discordam. Os dados podem ser observados na figura 2.

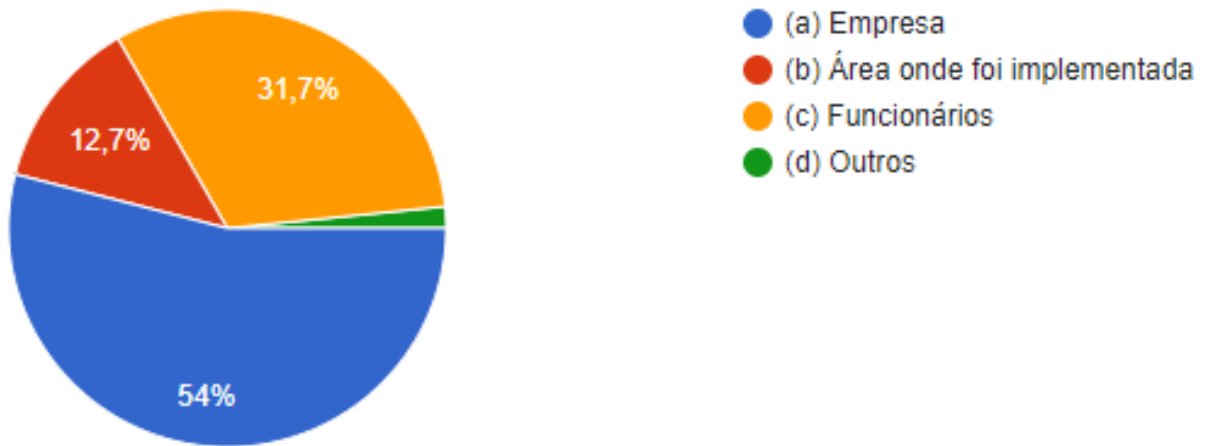
Figura 2 - O colaborador se sente mais produtivo e motivado nas suas atividades.



Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação a terceira questão, foi apontado aos respondentes que “Em sua opinião, quem é mais beneficiado com a execução de dinâmica de grupo?”, obteve um resultado de 54% empresa; 12,7% área onde foi implementada; 31,7% funcionários e 1,6% consideraram todas as alternativas. Os dados podem ser observados na figura 3.

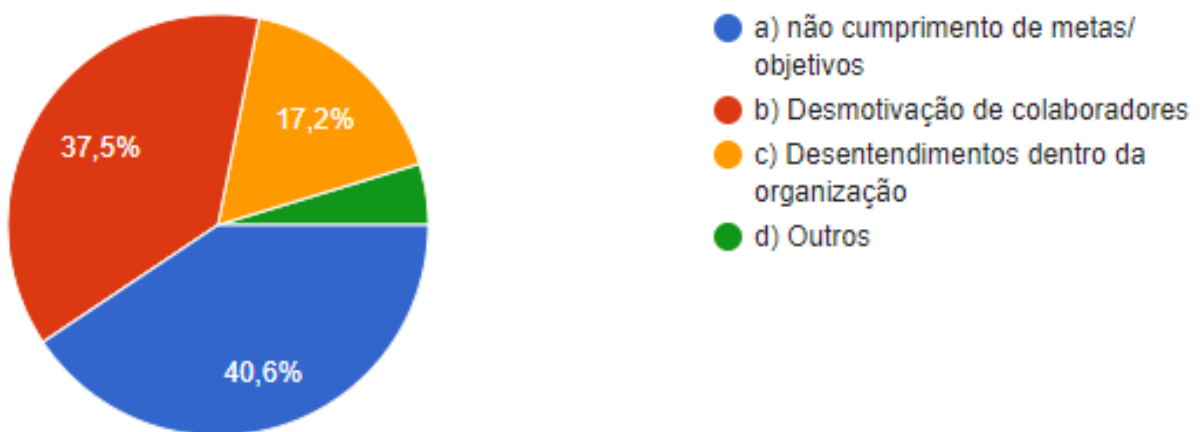
Figura 3 - Quem é mais beneficiado com a execução de dinâmica de grupo?



Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, a última questão trata-se de “*Quais impactos abaixo você acha que uma empresa sofreria no caso da não implementação da dinâmica em grupo*”. Foram apontadas como resposta por 40,6% o não cumprimento de metas/objetivos; 37,5% a desmotivação de colaboradores; 17,2% os desentendimentos dentro da organização e 4,6% consideraram todas as alternativas. Os dados podem ser observados na figura 4.

Figura 4 - Quais impactos abaixo você acha que uma empresa sofreria, no caso da não implementação da dinâmica em grupo



Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando a coleta de dados nas informações anteriores, referente ao questionário aplicado aos colaboradores, é possível afirmar que grande parte dos participantes da pesquisa considera que as dinâmicas em grupo implementadas na organização são de suma importância para o desenvolvimento da mesma, o alcance dos objetivos almejados, relação entre líderes e liderados e trabalho em equipe. Existe ainda a questão de que também é favorável para a qualidade de vida dos colaboradores no ambiente corporativo.

5 CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos mencionados, o objetivo principal desse estudo foi identificar e mencionar a importância da implementação das dinâmicas em grupo nas organizações. Para isso, foi realizada uma pesquisa aplicada de natureza exploratória-descritiva e de abordagem quantitativa-qualitativa. Ressalta-se que como método e procedimentos técnicos foram adotados, respectivamente, a pesquisa bibliográfica e o levantamento (*Survey*).

Como principal referência observou-se nos gráficos das imagens anteriores e destacamos que a maioria das respostas, tendo em média mais 50% em concordância. Ou seja, obtivemos da análise dos dados anteriores, que a implementação das dinâmicas é favorável para o crescimento da organização, desenvolvimento de líderes e colaboradores, alcance de metas e objetivos almejados.

Durante a realização do trabalho, foram encontradas algumas limitações que podem ocasionar imprecisão nos resultados, como amostra reduzida, levando em consideração a distribuição dos questionários em curto prazo, o que levou ao baixo alcance de participantes. Além disso, houve um déficit na coleta das informações, tendo em vista que, a maioria dos materiais disponíveis para pesquisas são de datas relativamente antigas, o que leva a certa dificuldade na concretização das informações.

Ao longo do desenvolvimento deste estudo foi possível detectar algumas questões coligada aos assuntos que permitiriam o desenvolvimento de outros estudos para ampliar o entendimento do fenômeno estudado, ou ainda para trazer uma confirmação mais empírica referente aos resultados almejados pela pesquisa, podendo alcançar um número maior de participantes, tanto de colaboradores como de empresas, e com isso comparar e confrontar futuros resultados com os já obtidos.

REFERÊNCIAS

ALCANTARA, Andreia O; FONSECA, Luciana; REIS, Rosa; MESQUIT, Kelly. **Relacionamento Interpessoal & Trabalho em equipe**: Impactos num ambiente organizacional. Gestão do Conhecimento Organizacional. Artigo (2006). Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_215.pdf. Acesso em: 09 abr. 2019.

ANDRADE, Sueli Gregori. **Teoria e prática de dinâmica de grupo**: jogos e exercícios. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento Interpessoal**: como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria geral da administração** (uma visão abrangente da moderna administração nas organizações). Edição compacta. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DURAN, D. **Ciências militares, militares e ciência**: o desafio da pesquisa no Exército Brasileiro. Ciências militares em foco/ org. Júlio César Gomes, Sarita Schaffel, Débora Duran. Rio de Janeiro: CEP, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2010.

HERZOG, J.P. **People**: o fator crítico no gerenciamento de mudanças. Journal of Systems Management, Cleveland, 3): 6-11, Mar. 1991. Disponível em: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-32-num-3-ano-1992-nid-46080/>. Acesso em 23 mai. 2019.



- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MILITÃO, Albigenor e Rose. **Jogos, Dinâmicas e Vivências grupais**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2000.
- PINHEIRO, Ângela F. S. **Técnicas e Dinâmicas de Trabalho em Grupo**. Curso Técnico em Agente Comunitário de Saúde. (2014). Disponível em: <http://ead.ifnmg.edu.br/uploads/documentos/8rrFdOZMbo.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2019.
- ROBBINS, Stephen P; DECENZO, David A; WOLTER, Robert M; **A nova administração**. São Paulo: 2014.
- SILVERSTEIN, Barry. **Gerenciando Pessoas** (Desvende os segredos de liderança dos grandes gestores). 1ª ed. Rio de Janeiro: Senac, 2013.
- WANDERLEY, Alexandra; GHELMAN, Ana. **Dinâmicas de Grupo nas Organizações: Aplicação e Técnicas**. (2016). Disponível em: http://www.cefospe.pe.gov.br/c/document_library/get_file?p_l_id=30580954&folderId=32947895&name=DLE-165101.pdf. Acesso em: 09 abr. 2019.
- ZIMERMAN, David E. e OSORIO, Luiz Carlos et al. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.