



plano de carreira



CRISTIANO ESTRELA

Grupo da Quinta da Estância visitou a Expointer em busca de novas vivências para fomentar o trabalho

Capacitação

Criatividade em prática

Treinamentos corporativos tradicionais dão espaço às dinâmicas alternativas

■ NILDO JÚNIOR
nildo@correiodopovo.com.br

O segredo para se ter uma equipe de trabalho motivada, afiada, preparada e capaz de resolver qualquer imprevisto passa por treinamento e capacitação. As empresas querem fugir do esquema palestra, vídeo e slides, velhos conhecidos nessas dinâmicas. E as alternativas para escapar de métodos tradicionais estão cada vez mais criativas: treinamentos ao ar livre, disputas por equipes com karts, descida de corredeiras, processos de orientação em matas, cursos *on-line*, passeios, entre outros. Opções não faltam e nem todas requerem grandes investimentos financeiros.

“Alguns sistemas de treinamentos podem custar mais caro. Mas também podemos recorrer a dinâmicas de vivência, jogos estratégicos e apresentação de filmes para baratear o treinamento. O bom resultado pode ser obtido de qualquer maneira, desde que bem feito”, afirma Maria da Graça Costi, diretora de Gestão da Qualidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos no Estado (ABRH/RS).

O investimento é uma das maiores preocupações por parte das empresas. Geralmente, nas grandes companhias, há a necessidade de

deslocamento dos profissionais para o centro do país. Somam-se a isso despesas de hotéis, passagem de avião ou ônibus. “Fazemos um trabalho chamado ‘Sob Medida’, ou seja, construímos os treinamentos de acordo com a demanda, necessidade e perfil de cada empresa, o que torna nossas capacitações bastante personalizadas”, explica Leticia Paese Pires, sócia da Mais Criativa Consultoria & Treinamento, de Porto Alegre.

A Mind On Educação Corporativa é pioneira no conceito de aprendizado *bite-sized learning*, metodologia baseada no conceito “pouco, porém frequente”, desenvolvida a partir de *workshops* temáticos com, no máximo, 90 minutos de duração. “O objetivo é manter o interesse dos participantes. Em vez de passar um ou dois dias inteiros em treinamento, reduzimos os principais problemas das dinâmicas tradicionais: excesso de informação e distração”, explica o especialista em Gestão de Pessoas Vitor Torres, diretor da Mind On.

Treinamentos também mexem com o aprendizado pessoal. “Visamos despertar o melhor de cada indivíduo, provocando a reflexão de que não basta querer ser diferente: é necessário ter atitude. A mudança depende de cada um, por ser um processo interno e intenso”, garante Leticia Paese Pires.

Troca de experiências

A Quinta da Estância aproveitou mais uma edição da Expointer e levou os seus colaboradores para a visita técnica à feira internacional de agronegócio. Localizada em Viamão, a fazenda atua há 20 anos promovendo o turismo pedagógico, ecológico e rural. Mais de 30 funcionários, entre jardineiros, tratoristas, técnicos administrativos, auxiliares de cozinha e de serviços gerais passearam pelas instalações. A ideia, diz o diretor técnico Lucas Goelzer, é sair da rotina diária e conhecer novas experiências.

“Aqui, eles conhecem novos maquinários, técnicas de plantios, sistemas de higienização dos espaços. Avaliam como fun-

cionam o cuidado com os alimentos, a montagem dos espaços, a qualidade de atendimento e a criação e o manejo com os animais”, destaca ele.

O grupo chegou ao parque pela manhã e fez visita guiada. Depois do almoço, houve tempo livre para visitar as áreas de interesse na exposição. “Na fazenda faremos um levantamento das percepções de cada um”, explica Goelzer. Esse tipo de atividade já faz parte da rotina da Quinta da Estância. “Já fomos para a Serra, o Vale dos Vinhedos, entre outros lugares. Mais do que novos conhecimentos e a saída do ambiente de trabalho, a intenção é também promover a confraternização entre os colegas”, salienta.

Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes

- Seja proativo. Tome a iniciativa. Gere mudanças. Tome para si as responsabilidades.
- Comece com o objetivo em mente. Defina missão e valores. Fixe metas pessoais e profissionais. Alinhe metas prioritárias.
- Primeiro o mais importante. Execute a estratégia, foque nas atividades mais importantes. Aplique o planejamento eficaz.
- Construa relacionamentos de confiança. Aplique planejamento eficaz, priorize a habilidade.
- Procure primeiro compreender. Aplique melhor

a comunicação interpessoal. Supere armadilhas na comunicação. Comunique pontos de vista com eficácia.

- Crie sinergia. Utilize o potencial da adversidade. Resolva problemas com eficácia. Valorize diferenças.
- Atinja o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Aplique o processo de melhoria contínua em sua vida. Procure o aprendizado.

Fonte: Franklin Covey Brasil, com base no livro homônimo de Stephen R. Covey

Vídeos e chats entre as novidades

Uma modalidade de treinamento que se destaca no cenário corporativo é a Webinar, desenvolvida pela FranklinCovey Brasil. A prática consiste em usar o computador como ferramenta de disseminação de conhecimento por meio de vídeos e chats e pode ser dividida em partes. “A nossa ideia é atingir o maior número de pessoas ao mesmo tempo. Usamos uma biblioteca *on-line* com módulos de aprendizagem. Os cursos têm a duração de 1 hora a 1h30min”, explica

Renato Romero, gerente de Marketing da FranklinCovey.

Com esse sistema, Romero diz que as empresas ganham em produtividade, porque as pessoas não precisam sair de seus lugares de trabalho. “Não há deslocamento nem de funcionários nem de palestrantes. Tudo é feito pela Internet usando chats para conversar e dirimir dúvidas e problemas”, comenta.

Outra vantagem, segundo o executivo, é que também não se cria o efeito “telefone sem fio”. “Muitas vezes, para dimi-

nuir o custo, a empresa envia um profissional para participar dos treinamentos e depois ele repassa o conhecimento para a equipe. Isso acaba gerando vácuos de informação ou distorções. Com toda a equipe *on-line* podendo participar ao mesmo tempo, isso não acontece”, complementa.

O líder da empresa contratante recebe um manual de desenvolvimento do programa. O próprio cliente, então, passa a controlar o desenvolvimento do aprendizado da sua equipe.