



Os Benefícios de um Treinamento Vivencial para as Organizações e para as Pessoas

Viviana Giachini, Natalia Tussi

RESUMO

O objetivo deste artigo foi vivenciar um treinamento ao ar livre, na cidade de Nova Roma do Sul, com os alunos da Graduação de Recursos Humanos, da Faculdade IDEAU, Campus Passo Fundo, com o propósito de poder vivenciar na prática um treinamento diferente que futuramente possa ser realizado dentro de suas organizações para o benefício dos colaboradores. Este treinamento vivencial possibilitou o desenvolvimento de habilidades básicas como liderança, motivação, trabalho em equipe, superação, desafios e autoconhecimento. A metodologia utilizada neste estudo foi qualitativa, através da vivência e visita in loco. Os resultados apresentados diante de um treinamento vivencial, são excelentes se aplicados aos colaboradores e eles estarem abertos para uma nova metodologia de treinamento, cabe o setor de RH promover e conscientizar os colaboradores deste grande benefício.

Palavras-Chave: Treinamento; Pessoas; Benefícios; Organizações.

1 INTRODUÇÃO

As novas tecnologias, os processos de globalização e a abertura de novos mercados estão provocando mudanças significativas em todos os setores das empresas, dessa maneira, estão surgindo novas estratégias e novos padrões competitivos para as organizações possam reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

Assim, o capital humano e o conhecimento que o ser humano tem tornam-se cada vez mais necessário para a empresa investir em aperfeiçoamento e na capacitação contínua do seu capital mais valioso, as pessoas.

Citam Moreira e Munck (2010), que um dos subprocessos de Recursos Humanos mais importantes e que vem sendo utilizado para subsidiar a construção de conhecimentos, é o treinamento e desenvolvimento (T&D).

Dentro desta proposta, a metodologia vivencial de treinamento vem se destacando. Franco (2013) cita que esta pratica promove o desenvolvimento de habilidades e competências comportamentais, com um índice de aproveitamento muito superior às demais metodologias de T&D.

Caracterizado pela experimentação ativa dos treinados, a modalidade vivencial proporciona o desenvolvimento de habilidades e competências comportamentais com um índice de aproveitamento muito superior às demais metodologias e, por este motivo, tem conquistado a cada ano a preferência das organizações.

Contudo, para definir qual a modalidade de treinamento é mais indicada e que deve ser adotada em cada caso, é preciso compreender que cada indivíduo possui características diferentes, com isso, Moreira e Munck (2010) explanam que as barreiras cognitivas são superadas e os esforços de ensino e aprendizagem são otimizadas.

O objetivo deste artigo foi vivenciar um treinamento ao ar livre, na cidade de Nova Roma do Sul, com os alunos da Graduação de Recursos Humanos, da Faculdade IDEAU, Campus Passo Fundo, com o propósito de poder vivenciar na prática um treinamento diferente que futuramente possa ser realizado dentro de suas organizações para o benefício dos colaboradores.



2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- Treinamento

O conceito de treinamento pode apresentar diferentes significados. No passado, alguns especialistas em Recursos Humanos consideravam o treinamento como um meio para adequar cada pessoa a seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir dos cargos ocupados. Mais recentemente, o conceito foi ampliado, considerando-se o treinamento como um meio para alavancar o desempenho no cargo.

Destaca Spector (2006), a importância do treinamento para as empresas. Para o autor, o treinamento é uma das principais atividades das organizações, sendo necessário tanto para novos funcionários como para os experientes. Os novos funcionários devem aprender como a empresa funciona e como executar seu trabalho. Já os funcionários experientes devem aprender a se manter atualizados com as mudanças que ocorrem.

Moreira e Munck (2010) comentam que o treinamento vem sendo utilizado com objetivo de desenvolver pessoas, para aprender novas habilidades e lembrar as que já existem. Conforme Bohlander, Snell e Sherman (2003), o termo treinamento é utilizado para caracterizar o esforço por parte da empresa para estimular o aprendizado de seus colaboradores e mudar seu comportamento de maneira permanente, visando resultados a um curto prazo.

Dutra (2002) afirma que as organizações estão sendo pressionadas a promover o contínuo desenvolvimento das pessoas e isto é uma forma de gerar e manter vantagens competitivas. Por outro lado, o desenvolvimento de pessoas busca capacitar as habilidades para um cargo que possa vir a ocupar.

Milkovich e Boudreau (2000) atribuem ao treinamento uma função mais operacional e para desenvolvimento de pessoas, com uma visão mais estratégica. Os autores citam o treinamento como um processo sistemático, para a melhoria das características dos empregados, na qual o desenvolvimento deste processo é longo, mas para tornar os profissionais membros importantes da organização.

O treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano, sendo responsável pelo capital intelectual das organizações. Segundo Reginatto (2004), o treinamento ajuda as pessoas a serem mais eficientes, evitando erros, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade, pois, por meio dele, podia-se aprender fazendo, reavaliando e mudando comportamentos.

2.2- Treinamento por Competências

O treinamento por competências se baseia em um prévio mapeamento das competências essenciais necessárias ao sucesso organizacional. Todas as competências são definidas de maneira clara e objetiva para serem entendidas por todos os parceiros. A partir dessa definição estabelecem-se os programas de treinamento para todas as pessoas envolvidas. O treinamento é um processo cíclico e contínuo composto de quatro etapas, segundo Chiavenato (2010):

1- Diagnóstico - levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas a longo e médio prazo; 2- Programação do treinamento - elaboração do programa que atenderá as necessidades diagnosticadas; 3- Implementação - aplicação e condução do programa de treinamento. 4- Avaliação – verificar os resultados obtidos com o treinamento.

Segundo Campos (2004), hoje não basta treinar; é preciso atingir resultados e assegurar a satisfação das necessidades específicas da organização, por isso que existe a metodologia de treinamento vivencial.

A base da aprendizagem vivencial é a experimentação, segundo Zdepski (2008), o Ciclo de Aprendizagem Vivencial - CAV - tem sua origem nas pesquisas de David Kolb (1990), psicólogo americano. Para o autor, a noção de criação e transferência de



conhecimento é muito mais do que uma mera reprodução. É um processo que passa pela reflexão, crítica e internalização do que é vivido. O CAV ocorre quando uma pessoa se envolve numa atividade, analisa-a criticamente, extrai algum insight útil dessa análise e aplica seus resultados, acrescenta Zdepski (2008).

2.3- Treinamento Vivencial

Para Moreira e Munck (2010), o treinamento vivencial é um método dinâmico, na qual as atividades oportunizam vivenciar situações análogas ao cotidiano das empresas, para medir e verificar possíveis estratégias, mudanças ou resultados.

De acordo com Aranha (2008), a melhor forma de aprendizagem é a vivencial, sendo que o ciclo de aprendizagem só se completa quando passamos por cinco fases: 1- Vivência: Realização da atividade; 2- Relato: Expressão e compartilhamento das reações e sentimentos; 3- Processamento: Análise do desempenho, discussão dos padrões; 4- Generalizações: Comparação e inferências com situações reais; 5- Aplicação: Compromisso pessoal com as mudanças, planejamento de comportamentos mais eficazes, e da utilização dos novos conceitos no dia-a-dia de sua atividade profissional.

O treinamento vivencial é a somatória dos exercícios físicos (esportes radicais) e das variáveis atitudinais e comportamentais do ser humano. Segundo Dinsmore (2004), dentre as atividades possíveis, as mais utilizadas são: - Trekking – caminhada ao ar livre, com vários níveis de dificuldades. - Rafting – descida em bote no rio com número de participantes restrito. Desenvolvido em vários níveis de dificuldade. - Rapel – técnica vertical que utiliza cabos e outros equipamentos para descidas em cachoeiras, prédios, crateras etc. - Arvorismo – técnica vertical que utiliza cabos ligando uma árvore a outra; - Bungee Jump- saltar de alturas ligado a um cabo elástico; - Tirolesa – descida em um cabo fixo; - Escalada – subida em paredes ou montanhas utilizando técnicas verticais; - Canoagem – descida em rios; - Bóia Cross – descida em rio utilizando uma bóia adaptada.

O autor acrescenta que esta metodologia de treinamento vivencial, através de atividades desafios, inova o processo normal de aprendizado. As atividades são desenvolvidas para proporcionar ao participante uma atuação integral. Assim, ao implementar soluções para os desafios, são estimulados os canais de aprendizado cognitivo, emocional, social e psicomotor. O objetivo é oferecer oportunidade para a prática de conceitos organizacionais, que fortaleçam líderes e equipes, acrescenta Dinsmore (2004).

Portanto, para que o treinamento ao ar livre seja eficaz, é preciso, a exemplo das demais modalidades de aperfeiçoamento, conhecer previamente o perfil dos participantes e identificar os estilos de aprendizagem predominantes no grupo para que o treinamento se torne algo bom de participar.

No treinamento vivencial o indivíduo experimenta mudanças comportamentais e emocionais que dão a sensação de vitória e autoconfiança, trabalhando além do aspecto racional e cognitivo, aumentando assim a sua satisfação e sua absorção do processo como um todo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo, o método utilizado será o da pesquisa qualitativa, que, para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Aplicada inicialmente em estudos de Antropologia e Sociologia, como contraponto à pesquisa quantitativa dominante, tem alargado seu campo de atuação a áreas como a Psicologia e a Educação. A pesquisa qualitativa é criticada por seu empirismo, pela subjetividade e pelo envolvimento emocional do pesquisador (MINAYO, 2001, p. 14)



O intuito deste trabalho foi desenvolvido durante o semestre e cada professor(a) orientou os grupos de acordo com os objetivos específicos da disciplina, visando atender o objeto principal deste estudo que foi vivenciar um treinamento ao ar livre, na cidade de Nova Roma do Sul, com os alunos da Graduação de Recursos Humanos, da Faculdade Ideau, Campus Passo Fundo, com o propósito de poder vivenciar na prática um treinamento diferente que futuramente possa ser realizado dentro de suas organizações para o benefício dos colaboradores.

3.1- História da Empresa e Atividades Desenvolvidas

A Cia Aventura é o local ideal para o atendimento de empresas que buscam novidades de integração e treinamento em recursos humanos. Indicados a profissionais, ou equipes, que desejam superar limites ou bloqueios, os treinamentos auxiliam no aprimoramento e no desenvolvimento de líderes e de gestores.

Nos pacotes de dinâmica poderão estar incluídas atividades esportivas como:

- Rafting;
- Descida em paredes naturais e cachoeira;
- Caminhadas em mata nativa;
- Prática da atividade de orientação esportiva em equipe, com bússolas e mapas.

A empresa busca, promover o contato com a natureza ainda intacta e proporcionar momentos de diversão carregados de adrenalina são os objetivos da Cia Aventura, empresa que iniciou as atividades em janeiro de 2002 contando apenas com uma Rural 1975 e um bote inflável usado.

Com o passar dos anos o bom atendimento e a formação de uma grande equipe, fizeram com que a Cia Aventura se tornasse referência no segmento de aventura em todo o Brasil.

Em 2008 foi criado o Eco Parque Cia Aventura. A propriedade particular foi completamente estruturada para receber os aventureiros que visitam Nova Roma do Sul. No local, além de todas as aventuras oferecidas, o Eco Parque conta também com estrutura de restaurante colonial, vestiários, quiosque bar e pousada colonial. Todos os monitores recebem cursos de atendimento pré-hospitalar e de auto resgate.

3.2- Atividades Desenvolvidas no Treinamento

Rafting

A Cia Aventura proporciona a você a oportunidade de descer os Rios da Prata e/ou das Antas em botes infláveis com toda a segurança necessária. Os passeios têm 8,5 km de percurso e duração média de 2h30. A idade mínima para participar da atividade é de oito anos. O ponto de encontro para a prática do Rafting é o Eco Parque Cia Aventura, localizado a 6 km do centro de Nova Roma do Sul.

A atividade é feita com grupos de no mínimo seis pessoas e de no máximo 55. O Rafting acontece nos sábados à tarde, a partir das 13h, e nos domingos pela manhã, a partir das 8h.

Tirolesa

Passar sobre cascatas e avistar o Rio das Antas a 80 metros de altura e a mais de 50 Km/h são momentos inesquecíveis para quem visita o Vale. Com 600 metros de extensão, a Tirolesa Voo do Tucano usa cabos de aço duplos e equipamentos adequados para garantir toda a segurança ao aventureiro. Para aqueles que preferem uma aventura noturna, a Tirolesa Voo da Coruja é a escolha ideal para as noites de lua cheia.



4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a participação dos discentes nas duas atividades propostas do Treinamento Vivencial, foi feito um seminário para elencar os pontos principais desta experiência, evidenciados abaixo na tabela 1.

Tabela 1- Pontos Principais do Treinamento

Pontos Positivos	Pontos Negativos
Oportunidade e sensação única;	Medo;
Superação de desafios;	Insegurança;
Sensação de liberdade;	Imprevistos.
Equipe Unida e integração;	
Instruções repassadas corretamente;	
Motivação;	
Escolhas.	

Fonte: Autor

De maneira geral, os alunos que participaram do treinamento, salientaram que agrega valor ao desenvolvimento pessoal e profissional, pois transmite um sentimento de que tudo é possível e a decisão de executar ou não a tarefa, cabe não só a uma pessoa, mas ao grupo como um todo. O treinamento vivencial, por ter uma metodologia diferente, certamente agregará novas percepções para os colaboradores que participarão deste tipo de treinamento.

Certamente, os pontos considerados negativos serão superados no decorrer da realização do treinamento, pois com a equipe unida e presente os desafios serão superados. E muitos benefícios serão agregados com esta modalidade de treinamento, que refletirão com a equipe no dia-a-dia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi vivenciar um treinamento ao ar livre, na cidade de Nova Roma do Sul, com os alunos da Graduação de Recursos Humanos, da Faculdade IDEAU, Campus Passo Fundo, com o propósito de poder vivenciar na prática um treinamento diferente que futuramente possa ser realizado dentro de suas organizações para o benefício dos colaboradores. Este treinamento vivencial possibilitou o desenvolvimento de habilidades básicas como liderança, motivação, trabalho em equipe, superação, desafios e autoconhecimento.

Visto que várias metodologias de treinamento vêm sendo utilizadas, entre elas a vivencial, que tem alcançado destaque por se configurar como um modelo eficaz e dinâmico que proporciona aos participantes a oportunidade de treinar suas estratégias e decisões em situações práticas. Este tipo de treinamento como toda atividade, dentro de uma organização, precisa ser planejado com responsabilidade e objetivos bem definidos, alinhados com os da empresa – missão, visão e valores.

Vale ressaltar que o empresário que investe neste, ou qualquer outro tipo de treinamento, tem um único objetivo: aumentar a qualidade e produtividade de sua organização através do seu maior capital – o Capital Humano.

O treinamento vivencial tem necessariamente que possuir atividades que realmente propiciem vivenciar situações que possam ser comparadas ao dia-a-dia das atividades deste indivíduo nas organizações, dentro dos procedimentos e processos onde se quer dar ênfase ou modificar para obter melhorias.

O treinamento realizado no Eco Parque Cia Aventura, foi espetacular para todos os discentes e professores, a experiência que todos vivenciaram naquele dia, foi algo inédito, que



vai ficar na memória de cada um para sempre, pois o lugar era muito lindo, em meio à natureza, com uma paisagem em meio a montanhas, o barulho da água, uma sensação muito agradável.

Os profissionais que realizaram o treinamento passaram muita segurança a equipe, desde todas as instruções recebidas, até aquele último medo e insegurança de ir à tirolesa, ou medo dos momentos de maior adrenalina na água e quando algumas colegas caíram do bote, também foram momentos importantes que deixaram os participantes mais tranquilos, em relação às atividades e todas as instruções que nos foram passadas.

Os funcionários que passam por um bom treinamento adquirem novos hábitos, conhecimentos e habilidades no âmbito profissional, assim, um bom programa de treinamento interfere na qualidade de produtos e serviços, na segurança dos colaboradores, na diminuição do retrabalho e conseqüentemente nos custos da empresa, fatores estes ligados a produção.

Este tipo de treinamento pode também ser usado para lançamento de novos desafios, programas ou mudanças dentro da organização, já que propicia viver antecipadamente estas novas e futuras experiências. Os desafios são, sempre, um grande fator motivador. E quem não se motiva ante os novos desafios?

Sugere-se que se prossiga com novos estudos sobre o tema treinamento vivencial pois são poucos que ainda investem nesse tipo de desenvolvimento pessoal e profissional. A sugestão seria de um estudo com alguma empresa que aceitasse levar seus funcionários para uma atividade vivencial para que depois pudesse mensurar em um período médio a motivação e a mudança de atitudes dos participantes. O estudo desse tema é interessante e de muita relevância por isso deve ter continuidade.

REFERÊNCIAS

ARANHA, A. V. S. **Andragogia: Avanço Pedagógico ou “Pedagogia de Resultados” na Educação Profissional de Alunos Adultos/Trabalhadores?** Disponível em <http://www.anped.org.br/reunioes/24/T1873927705492.doc>. Acesso Dia 23 de Novembro de 2015

BOHLANDER, G.; SNELL, S; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos.** Tradução Maria Lúcia G. Leite Rosa. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

CAMPOS, K.C. de L. et al. **Avaliação do Sistema de Treinamento e Desenvolvimento em Empresas Paulistas de Médio e Grande Porte. Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 17, n. 3, p.435-446, 2004

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DINSMORE, P. **TEAL: Treinamento Experiencial ao Ar Livre: Uma Revolução em Educação Empresarial.** Rio de Janeiro: Senac Rio, 2004.

DUTRA, J. S. **Gestão De Pessoas: Modelos, Processos, Tendências E Perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2002.

FRANCO, Regina Maria. **Metodologia Do Treinamento Vivencial Como Forma De Crescimento Compartilhado – Colaborador / Empresa.** Setembro. 2013



MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

MINAYO, Maria. C. S. **Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social**. In: MINAYO, Maria. C. S (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001. p.09-29..

MOREIRA, Carlos Eduardo Rodrigues. MUNCK, Luciano - **Estilos De Aprendizagem Versus Treinamento Vivencial Ao Ar Livre**. UFSM. 2010

REGINATTO, Antonio Paulo. **Equipes Campeãs: Potencializando o Desempenho de sua Equipe**. 2. ed. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2004.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ZDEPSKI, Fabíola Bevervanço. **Treinamento Experiencial como Método de Ensino. PUC/PR**. Disponível em:
http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/237_722.pdf . Acesso em: 23 Nov. 2015.