

A DINÂMICA DAS PESSOAS E DAS ORGANIZAÇÕES

Autora:

Dácia Maria Gonçalves Lourenço.

Resumo

A pesquisa é de natureza qualitativa onde se empregou a técnica bibliográfica. O estudo tem como objectivo compreender os benefícios da dinâmica das pessoas dentro da organização. A partir deste estudo, vamos entender a importância do comportamento organizacional nas empresas, bem como as formas em que este deve ser aplicado. a pretensão deste artigo consistiu em analisar as práticas positivas do Comportamento organizacional que ajudam as empresas a se tornarem cada vez mais céleres, na busca de respostas para o alcance dos objectivos, primando em primeira instância pelo conhecimento da cultura organizacional para então evitar desalinhamentos por parte dos funcionários e não só. Nossa meta é chamar atenção a interdisciplinaridade do comportamento organizacional, o que vai obrigar os gerentes e funcionários a se auto capacitarem, a fim de darem o seu melhor neste exercício de liderança e liderados. A demonstração de empatia no exercício das actividades contribui de tal maneira a deixar as tarefas mais leves. Trazemos também alguns conceitos fundamentais relacionados com o tema que darão sustentabilidade ao nosso trabalho. A dinâmica das pessoas nas organizações, é fundamental para que se possa traçar estratégias de atuação futuristas de qualidade, orientadas por sua vez, pelas acções gerenciais de cada empresa.

Palavras-Chave: Dinâmica – Pessoas - Organização.

Abstract

The research is qualitative in nature and uses bibliographic techniques. The study aims to understand the benefits of people dynamics within the organization. From this study, we will understand the importance of organizational behavior in companies, as well as the ways in which it should be applied. The intention of this article was to analyze the positive practices of Organizational Behavior that help companies to become increasingly faster in the search for answers to achieve their objectives, focusing in the first instance on knowledge of organizational culture to avoid misalignment on the part of employees. and naobsó. Our goal is to draw attention to interdisciplinary organizational behavior, which will force managers and employees to self-train in order to give their best in this exercise of leadership and followers. Demonstrating empathy when carrying out activities contributes to making tasks easier. We also bring some fundamental concepts related to the topic that will give sustainability to our work. The dynamics of people in organizations is fundamental to designing futuristic quality action strategies, guided in turn by the management actions of each company.

Keywords: Dynamics – People - Organization

1- Introdução

A Gestão de Recursos Humanos (GRH), é o ramo especializado da administração, que envolve todas as acções que tem como objectivos, a interação do trabalhador no contexto da organização e no aumento da sua produtividade, é também a área que trata de recrutamento, selecção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controlo e avaliação de pessoal, para trazer nova força de trabalho e juntos dinamizarem as tarefas das empresas.

Logo, para que as organizações consigam se manter firmes, devem oferecer e aplicar estratégias de forma que, as pessoas junto das organizações criem dinâmicas funcionais na busca dos resultados.

Assim, as dinâmicas das pessoas junto das organizações são aplicadas a nível de recursos humanos, visto que tem o objetivo de ser mediadora entre a organização e os colaboradores, para que ambos consigam atingir seus objectivos, bem como salvaguardar seus interesses e desenvolverem uma boa relação.

Nos dias de hoje a uma grande competitividade em diversas organizações sobre a dinâmica das pessoas, porque as empresas querem pessoas dinâmicas de forma a terem melhores desempenhos.

Essa valorização profissional espelha verdadeiramente o novo modelo de gestão moderna. A importância deste novo modelo de gestão está na necessidade de aprofundar conhecimentos, capacitar-se tendo formações adicionais para melhor exercerem suas funções.

As dinâmicas das pessoas podem revelar grandes surpresas para as empresa, visto que elas podem ser realizadas em diversas momentos, seja na hora da contratação ou em algum treinamento teórico, sobre o processo de retenção de talentos nas diversas organizações.

Para que uma organização possa se firmar e competir de forma eficaz, precisa da criatividade humana em todos os níveis hierárquicos da organização.

2- Dinâmicas de grupo

O termo dinâmico provém do grego dynamis, que significa força, energia, acção. Para Lewin (2006, p.24) apud. Chimpolo, (2020) dinâmica de grupo é o conjunto de várias actividades que as pessoas realizam em grupo.

São actividades aplicadas pelos recursos humanos de uma determinada organização, com o intuito de melhorar o engajamento entre os colaboradores, bem como testar as competências do pessoal inserido na organização (Neutrom, 2007).

Esta actividade é conduzida para a extração ou disseminação de conhecimentos, por parte dos líderes-liderados, e busca trazer valores para a organização contribuindo para o seu crescimento.

2.1- Organização

É a coordenação de diferentes actividades de contribuintes individuais, com a finalidade de efectuar transações planeadas com o ambiente. Toda organização actua em determinado meio ambiente sua existência e sobrevivência dependem da maneira como ela se relaciona com esse meio (Chimpolo, 2020).

2.2- Comportamento Organizacional

O comportamento organizacional, é o estudo sistemático e a aplicação cuidadosa do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações, seja como individuo, seja em grupo, ele busca identificar as formas como as pessoas podem agir de maneira mais eficaz. Ele também pode ser descrito como uma ciência aplicada, já que a informação de práticas efectivas executadas por uma organização é disseminada para muitas outras (Neutrom, 2007).

Por outro lado o comportamento organizacional, oferece ainda um conjunto útil de ferramentas em vários níveis de análise, auxiliando os gerentes a conhecer a complexidade individual de cada colaborador. Isto ajuda bastante na distribuição de tarefas até mesmo no melhor enquadramento do colaborador no processo de formação e desenvolvimento.

2.2.1- Pessoas

As pessoas são elementos vivos e impulsionadores da organização, capazes de as dotar de inteligência, talento e aprendizagem indispensáveis a sua constante renovação e competitividade em um mundo pleno de mudanças e desafio (Chimpolo,2020).

O mesmo autor defende ainda a moderna gestão de pessoas consiste em várias actividades como:

- Descrição e análise de cargos;
- Planeamento de R.H;
- Recrutamento;
- Selecção;
- Orientação e motivação de pessoas;
- Avaliação do desempenho;
- Remuneração;
- Treinamento e desenvolvimento

Ambos conceitos são de tamanha importância no processo de dinamização da organização, constituem bases valiosas de formas a estimular transformações valiosas dentro da equipe.

A implementação de vários métodos de trabalho, é uma arma poderosa para os gestores que devera ser compreendida pelos colaboradores, para que essas dinâmicas tenham um caracter positivo e educativo, assim tanto a empresa quanto o colaborador, terão ganhos significativos no desenvolvimento das suas actividades.

O processo de mudança faz parte das dinâmicas de grupos, embora encontre muita resistência por parte dos colaboradores, é um processo importante neste tema. (Conner 1992) apud Chimpolo (2020) classifica a mudança como um processo de três fases:

1 -Situação presente (estado de equilíbrio)

2 - Situação de transição (desenvolvimento de novas atitudes e comportamentos)

3 - Situação desejada

Como podemos ver ela tem etapas e devem ser cumpridas para não atropelar as actividades que já vão a bom curso. O importante aqui é focar nos pontos positivos que a mesma trás, e aplicar paulatinamente dependendo da situação em que a organização se encontra.

2.3- Metas do comportamento organizacional

Existem quatro metas do comportamento organizacional, a saber:

- 1- Descrever, sistematicamente, a forma como as pessoas se comportam em diversas situações. A conquista desse objectivo permite que os gerentes das organizações se comuniquem a respeito do humano no trabalho, utilizando uma linguagem comum. Um benefício do estudo.
- 2- Compreender- Porque que as pessoas se comportam de determinada maneira dentro das organizações os gerentes ficariam profundamente frustrados, caso apenas pudessem falar sobre as atitudes de seus funcionários, sem entender as razões que estão por de trás dessas ações .
- 3- Prever- O comportamento futuro dos funcionários também é outra meta do comportamento organizacional. Idealmente, os gerentes deveriam possuir a capacidade de prever quais funcionários poderiam ser dedicados e produtivo se quais estariam ausentes atrasados ou eficientes em certo dia.
- 4- Controlar- Pelo menos parcialmente e realizar alguma actividade humano no trabalho. os gerentes são responsáveis pelos resultados de desempenho. Algumas pessoas temem que as ferramentas utilizadas no comportamento organizacional possam ser utilizadas para limitar sua liberdade e subtrair seus direitos.

2.4- Características positivas do comportamento organizacional

O objetivo de estudar o comportamento das pessoas nas organizações, é adquirir informações valiosas, que nos permitam fazer mudanças para melhorar a eficiência de todos os processos organizacionais.

Segundo Neutrom, (2007) realça que, um dos pontos mais positivos do comportamento organizacional é a sua natureza interdisciplinar. Ele integra as

ciências comportamentais, (o universo do conhecimento sistemático pertencente a explicação da natureza de causas do comportamento das pessoas), com outras ciências sociais que possam contribuir para a compreensão do objecto de estudo.

O conhecimento interdisciplinar acima exposto, vai ajudar os gestores das organizações, a traçarem melhores estratégias de relacionamento com os seus colaboradores e a entender melhor suas dificuldades.

O gestor para ser um bom mediador precisa em primeiro lugar, demonstrar empatia pelo próximo e se predispor a ajudar a solucionar qualquer problema que os mesmos apresentem, só assim conseguirá marcar passos subsequentes com firmeza.

Um dos pontos fortes do comportamento organizacional, é a sua base emergente de conhecimentos de pesquisa, modelos estruturas conceituas. O campo do comportamento organizacional tem crescido em profundidade e em extensão e ainda continuará a amadurecer.

Em cada organização existe uma série de valores e normas que são transmitidos por todas as suas hierarquias. No entanto, a cultura organizacional também inclui o conjunto de experiências, crenças e atitudes compartilhadas pelos membros da organização, que afetam as interações internas (entre grupos e membros) e externas (com outras organizações).

O comportamento organizacional, permite avaliar as mudanças que se fazem necessárias quer na cultura organizacional, quer na forma de a transmitir. Outro ponto forte que é fundamental associa-lo ao comportamento organizacional, é a comunicação organizacional, pela capacidade que tem de facilitar ou dificultar o alcance dos objectivos (Neutrom, 2007).

Segundo João Carissimi (2001) apud. Chimpolo, (2007), enfatiza que, a comunicação organizacional é todo o processo de produção e envio de mensagens da organização aos seus públicos. É um conjunto de mensagens emitidas, consciente ou inconsciente, voluntário ou involuntariamente pela organização. Neste sentido a comunicação é a informação divulgada da organização, fala de si mesma, como sujeito social e comunicador.

A comunicação organizacional é de grande relevância, pois a identidade e a realidade organizacional só tem valor se é comunicada aos empregados, acionistas, clientes, fornecedores, a comunidade, a imprensa, e desta forma compartilhando os valores, a missão e as estratégias da organização com seus públicos.

A comunicação é importante em todos os sentidos dentro da organização, é através dela que se vão implementar as dinâmicas de grupo, para que o trabalho flua é necessário que haja comunicação, porque ela em si já é um processo dinâmico que ocorre em diversas dimensões estreitando diversas relações.

2.5- Forças essenciais que afetam o comportamento organizacional

O processo organizacional comporta várias etapas que vão desde o processo de recrutamento até a retenção dos funcionários dentro da organização. É importante também que a organização conheça a si mesma, defina bem a sua cultura para também direcionar melhor os seus colaboradores.

No contexto organizacional, ocorrem várias forças que afetam o comportamento organizacional, dentre estas mencionamos as mais comuns.

2.5.1- Estrutura

Esta define o relacionamento formal e a utilização das pessoas nas organizações. A existência de cargos diferentes é um requisito para o cumprimento de todas as actividades de uma organização. Há gerentes e funcionários, contadores e montadores. Essas pessoas devem relacionar-se de alguma forma estruturada, de maneira que seu trabalho possa ser coordenado efetivamente. Esses relacionamentos criam muitos problemas complexos no que se refere a cooperação e tomada de decisões.

Neste item é importante levar em conta que o bom desempenho de um cargo também depende muito do bom relacionamento ou seja do bom ambiente laboral que deve haver dentro da organização.

2.5.2- Tecnologia

Esta por sua vez fornece os recursos com os quais as pessoas trabalham, ao mesmo tempo que afecta os trabalhos realizados por essas mesmas pessoas.

Ninguém conseguiria obter muitos resultados utilizando apenas as próprias mãos, a tecnologia utilizada tem uma influência significativa nas relações de trabalho. O grande benefício proporcionado a humanidade pela tecnologia é a capacidade de trabalhar mais, de maneira mais eficiente e eficaz, mas ela também restringe as acções das pessoas de diversas maneiras. Esse processo possui custos e benefícios.

Logo, as máquinas e os equipamentos de informática e software são os factores mais importantes para que ela se desenvolva.

2.5.3- Ambiente

Todas as organizações operam em um ambiente interno e em um externo. Uma organização não existe sozinha, ele faz parte de um sistema mais amplo que contem outros elementos como o governo as famílias e outras organizações. A rápida globalização do ambiente dos negócios, influenciam-se mutuamente em um sistema complexo que produz um contexto dinâmico, ate mesmo caótico para um grupo de pessoas.

Por tanto, são as pessoas que esforçam e afectam o comportamento organizacional.

3- Metodologia

Segundo Santos (2008), método é o caminho pelo qual se chega a determinado resultado, ainda que esse caminho não tenha sido fixado de antemão de modo refletido e deliberado. Podemos dizer que, método é o caminho que o investigador utiliza para chegar num determinado fim. O fim da nossa pesquisa foi guiado pelo método qualitativo, onde empregamos a técnica bibliográfica. Esta técnica permitiu-nos fazer o levantamento de certos artigos já publicado por outros autores e que por sua vez ajudou-nos a compreender o fenómeno em estudo.

4- Conclusão

As pessoas tendem a ser muito eficazes na gestão de relacionamentos quando compreendem e controlam as próprias emoções, e podem ter empatia pelos sentimentos dos outros.

Em suma concluímos que a dinâmica das pessoas nas organizações, consiste em um processo de identificação comportamental, bem como da personalidade e demais características do perfil das pessoas, para que seja possível a capacitação e desenvolvimento do mesmo no que busca de aprimorar as capacidades tanto pessoal como profissional.

Visto que também visa a descontração do ambiente de trabalho visto que em muitos momentos, a carga de serviço ou a pressão é capaz de refletir fortemente as performances e desempenho dos colaboradores

As dinâmicas das pessoas podem revelar grandes surpresas para as empresas, visto que elas podem ser realizadas em diversos momentos, seja na hora da contratação ou em algum treinamento teórico sobre o processo de retenção de talentos nas diversas organizações.

Para que uma organização possa se firmar e competir de forma eficaz, precisa da criatividade humana em todos os níveis hierárquicos da organização.

As soluções propostas para eliminar as lacunas de competência podem ser treinamentos ou outras ações da organização, tais como: a reformulação dos processos, recrutamento de pessoal treinado, terceirização, melhoria de outros recursos, reeducação da rotatividade e modificação dos procedimentos de trabalho.

Os dois autores afirmam ainda que, para avaliar resultados que impliquem na mudança de comportamento dos treinados, é preciso observa-los em seus postos de trabalho, e por um tempo relativamente longo.

Bibliografia

Chimpolo, J. M. (2020). *Inovação e Gestão do Conhecimento no Desenvolvimento Organizacional*. Kisbo.

Neutrom, J. N. (2007). *Comportamento Organizacional*.

Santos, P. G. (2008). *Introdução as Metodologias de Investigação*. São Paulo.