

CORRIDA DE AVENTURA, TRABALHANDO VALORES

ERON DIOGO WALTRICK;
PAULO ANDRÉ CHARCHUT LESZCZYNSKI
Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Guaramirim, SC, Brasil.
eron@sesijaragua.com.br

Introdução

No mundo globalizado, tem-se pouco tempo para estudar e para o lazer. As constantes mudanças e evoluções levam as pessoas ao distanciamento, e ao sedentarismo. “Na contemporaneidade, o trabalho ocupa a maior parte do tempo das pessoas.” (CARVALHO, 2008, p.99) Os trabalhadores, dentro de suas organizações, são cada vez mais pressionados, com a rapidez e a progressão do mercado de trabalho, de forma que são obrigados a evoluir para acompanhá-lo. Por outro lado, sabe-se que apesar desta pressão que todos sofrem, o ambiente dentro da empresa deve ser o melhor possível, para que os resultados almejados sejam alcançados, pois a peça fundamental dentro de uma organização são as pessoas.

Na busca por um ambiente laboral confortável e produtivo, os profissionais de Gestão de Pessoas devem buscar ferramentas para que os colaboradores se sintam motivados, capacitados e acima de tudo produtivos. Deve-se promover o desenvolvimento de valores nos colaboradores, para que os valores da organização e dos funcionários sejam congruentes. Para isso, existem treinamentos, palestras e outras ações que se bem desenvolvidas, poderão trazer ótimos frutos à empresa. Segundo Chiavenato (2004), os treinamentos devem aumentar as possibilidades dos funcionários, em realizar suas responsabilidades.

Nesta perspectiva existem atividades como palestras motivacionais, dinâmicas de grupo, e treinamentos realizados em ambientes tradicionais, como salas de aula. Para fugir um pouco desse tipo de treinamento tradicional, existem as atividades ao ar livre, em que os treinados experimentam e vivenciam atividades, fazendo uma relação entre elas e o cotidiano da empresa. Boog (2006) afirma que a parte importante desse tipo de treinamento, é que serve de metáfora para situações empresariais.

De acordo com a pesquisa feita pela Motorola University (2002), o aproveitamento do conteúdo de treinamentos gira em torno de 5% a 10% quando feito de maneira tradicional, com palestras e leituras. Quando se utiliza recursos áudio visuais, o aproveitamento passa para 20%, o que aumenta para 30% com demonstrações. Chega aos 50% com discussões em grupo, e alcança surpreendentes 75% quando se praticado efetivamente pelos participantes. Isto demonstra a grande diferença entre treinamentos tradicionais e treinamentos diferenciados, onde o participante vivencia todas as possibilidades de ação.

Dentro deste contexto de treinamentos ao ar livre, aparecem as atividades de aventura, que ocorrem fora do ambiente formal de salas de treinamento, o que dá uma maior sensação de liberdade, no entanto as atividades também podem ser relacionadas com o cotidiano das empresas. Boog (2006, p. 319) afirma que este tipo de atividade beneficia tanto o individual quanto o coletivo dentro de uma empresa, independente do nível hierárquico. Dessa forma se estimula o trabalho em equipe, criando um clima de cooperação e ajuda mútua. É claro que se pode exacerbar o desenvolvimento de uma determinada atividade se ela for destinada a um determinado grupo específico, porém a mesma atividade pode sim ser utilizada para vários níveis hierárquicos de uma organização.

O SESI SC (Serviço Social da Indústria de Santa Catarina) promove diversas atividades destinadas aos trabalhadores da indústria, buscando trazer qualidade de vida ao trabalhador.

Dentre essa gama de atividades, existe o SESI Aventura, que promove atividades de aventura, e tem como objetivo proporcionar aos industriários, atividades diferentes das tradicionais e desenvolver valores necessários à algum determinado grupo ou organização. Uma dessas atividades é a corrida de aventura, que é realizada pelo SESI SC todos os anos e tem como público alvo os trabalhadores das indústrias de Santa Catarina.

Em setembro de 2009, foi realizado pelo 7º ano, a corrida de aventura da Unidade do SESI da Grande Florianópolis, corrida que também foi aberta aos industriários de todo o estado de Santa Catarina. Após a prova, foi aplicado um questionário com os participantes, que buscava saber o perfil dos participantes e quais os valores identificados por eles em uma corrida de aventura. O presente artigo traz os resultados desta pesquisa e uma análise dos valores identificados na corrida de aventura, e também no trabalho e na vida dos industriários.

Corridas de Aventura

Segundo Paterson (1999) as corridas de aventura surgiram na Nova Zelândia na década de 80. O termo designa uma atividade em que o homem utiliza diversos obstáculos naturais (rios, lagos, montanhas, florestas e outros ambientes naturais) para a prática de atividades como: *trekking* (caminhada ou corrida), canoagem, *rafting*, *mountain bike*, orientação e técnicas verticais (*rappel*, ascensão em cordas e tirolesa). As corridas de aventura as caracterizam como provas que exigem bastante dos participantes com relação ao fator físico e também psicológico. Algumas corridas chegam a durar dias, ficando seus participantes sem dormir, ou dormindo pouquíssimas horas, e realizando diversas atividades.

No SESI SC, as corridas de aventura estão dentre as modalidades oferecidas no calendário do SESI Esporte. Estas provas são realizadas desde 2003 em nível local, na unidade do SESI da Grande Florianópolis, e em nível estadual desde 2007. O público alvo da corrida de aventura do SESI são os trabalhadores de indústrias de Santa Catarina, e não atletas, por isso não se tem uma atividade extrema. As atividades apresentam a essência das corridas de aventura, que é a prática multi esportiva na natureza, no entanto o grau de dificuldade é menor, valorizando a qualidade de vida e não a performance. Por isso todos podem participar, não necessitando ser um atleta altamente treinado.

Neste tipo de atividade, além de ser uma atividade física em contato com a natureza, e proporcionar a qualidade de vida, os participantes trabalham indiretamente, muitas vezes sem perceber, valores intrínsecos no dia-a-dia da empresa. As provas são realizadas em equipes, o que proporciona a eles um estímulo ao trabalho em equipe, e que se for bem desenvolvido, poderá trazer bons resultados na prova.

Perfil dos Industriários Participantes

Em setembro de 2009 aconteceu pelo 7º ano a Corrida de Aventura do SESI da Grande Florianópolis, evento que também foi aberto aos industriários de todo o estado de Santa Catarina. Pelo terceiro ano a prova foi realizada em âmbito estadual, e isso se deve principalmente ao seu alto nível de organização, o que também reflete no número de industriários inscritos que neste ano chegou ao número de 165 pessoas, divididas em 33 equipes.

Ao término da prova, 45 pessoas responderam a algumas perguntas relacionadas ao perfil dos participantes e também à valores. De acordo com as respostas sobre o perfil dos participantes, pôde-se observar que a maioria dos industriários desta corrida de aventura era do sexo masculino (93,3%). A idade média dos participantes ficou em 30,5 anos, sendo que o

mais novo tinha 17 anos e o mais velho 47 anos, o que comprova que pessoas de diferentes faixas etárias puderam participar da prova. Com relação ao nível de escolaridade, 73,3% dos pesquisados tem ensino superior e pós-graduação, e no tocante à formação profissional, 37,8% provêm da engenharia e da informática. Também foi elaborada uma questão perguntando o tempo de empresa dos participantes, e o tempo médio de empresa foi de seis anos, sendo que o participante com mais tempo de empresa tinha 23 anos na mesma organização.

No questionário perguntou-se também qual o motivo que levou cada participante a praticar esta atividade. Sendo que para esta pergunta, era possível responder mais de uma alternativa, se fosse o caso. O que mais motivou as pessoas a participarem da corrida, foi o simples fato de ela ser uma atividade física, que esteve em 73,3% das respostas. Em seguida com 71,1%, foi apontado o contato com a natureza como sendo o fato que motivou os industriários. Em 64,4% das respostas, o contato com pessoas, e em 44,4% das respostas esteve o incentivo da empresa em participar da prova. Além destes motivos, 6,7% das respostas apontaram outros motivos para se participar, como o fato de fazer novas amizades, além da diversão e de desafio, e que pode ser feita com bastante espírito de equipe.

Valores

Cada indivíduo possui valores que são inerentes ao próprio indivíduo ou ao grupo que ele está inserido. De acordo com Tavares (1991) valores são os elementos definidores e identificadores por excelência, dos grupos sociais humanos, fundamentos básicos das distinções culturais, pois estabelecem comportamentos, sentimentos e expressões muito típicos e próprios de cada grupo. Já para Robbins (2005) os valores representam convicções básicas de que um modo específico de conduta é individualmente ou socialmente preferível. Segundo o mesmo autor os valores são importantes, pois estabelecem a base para a compreensão de atitudes.

Da mesma forma que indivíduos possuem seus valores, as organizações também. Suas ações são regidas de acordo com seus valores, por isso indivíduo e organizações, poderão ter valores distintos, porém deverão andar juntos para que os resultados de ambos sejam satisfatórios. De acordo com Santos (2008), para que as empresas alcancem plenos resultados, é fundamental alinhar valores individuais com os valores organizacionais. Segundo Schwartz (2005) pode ocorrer a ativação de alguns valores, através de processos de ligação. Para que um determinado valor seja ativado, ele depende, em parte, da sua acessibilidade, ou seja, à facilidade que ele vem à cabeça. Valores que são importantes para o indivíduo são mais acessíveis. O vínculo do trabalhador e a organização, a equipe de trabalho, a carreira, o cargo, todos esses fatores de acordo com Tamayo (2005) influenciam no comprometimento organizacional.

O trabalho em equipe é uma ferramenta importante e imprescindível nas organizações, pois cada vez mais a equipe está em primeiro lugar. Não se pode valorizar apenas um, em detrimento de muitos outros. Valores como comprometimento e espírito de equipe estão cada vez mais fortes nas organizações. As empresas querem que seus colaboradores sejam comprometidos com os valores da instituição, Para que os valores das empresas possam ser trabalhados nos colaboradores, existem treinamentos e ações para ativar esses valores. De forma que o esporte e as atividades de aventura têm um grande potencial de ativação de valores, de acordo com o objetivo da empresa.

Valores e Corrida de Aventura

Muitos valores podem ser identificados em uma corrida de aventura. Por isso, o mesmo questionário aplicado após a Corrida de Aventura do SESI da Grande Florianópolis, que tinha questões sobre o perfil, também tinha questões relacionadas a valores.

Foram feitas três perguntas relacionadas a valores, tendo uma lista de dez valores que poderiam ser assinalados, de acordo com o entendimento do participante. Os valores listados eram os seguintes: Espírito de Equipe, Liderança, Motivação, Comprometimento, Comunicação, Planejamento, Resultado, Respeito às Pessoas e à Natureza, Mudança de Paradigmas, e Orgulho de Representar a Empresa. De todos os valores listados, os participantes poderiam assinalar mais de uma opção, ou seja, quantos fossem os identificados por ele em determinada situação. Além dos dez valores, existia a opção “Nenhum”, caso nenhum valor tivesse sido identificado, e “Outro”, caso algum outro valor não citado tivesse sido identificado.

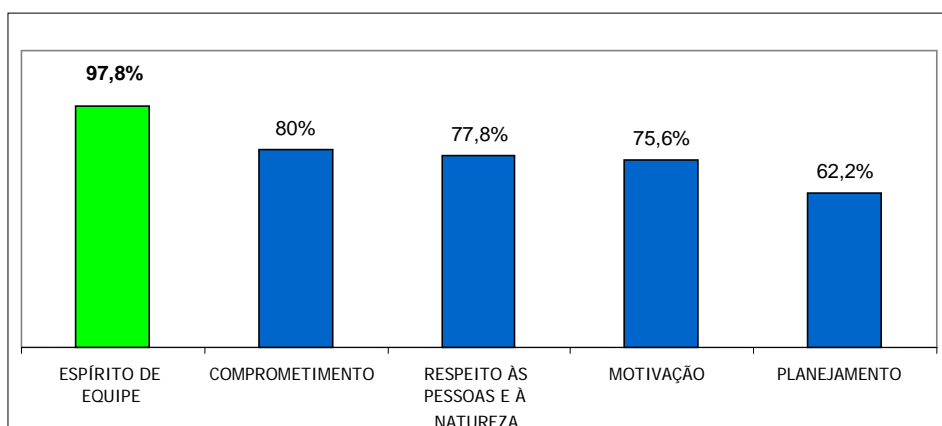


Gráfico 1 – Valores identificados pelos participantes da corrida de aventura.

Fonte: Do Autor (2009)

A primeira questão acerca dos valores, buscava saber dos pesquisados quais os valores identificados por eles na corrida de aventura recém realizada. Acima o Gráfico 1 mostra os cinco valores mais citados nas respostas. O valor que mais esteve presente nas respostas foi o Espírito de Equipe, que esteve em 97,8% delas. Além deste valor, outros também se destacaram como o Comprometimento, Respeito às Pessoas e à Natureza, Motivação e também o Planejamento. Vale lembrar que nenhum participante assinalou a opção “nenhum”, e uma pessoa assinalou a opção “outro”, destacando o valor Superação de Limites como sendo um valor identificado na corrida e que na constava na lista dos dez valores listados.

Além de serem perguntados sobre os valores identificados na corrida de aventura, os participantes também foram questionados acerca dos valores que eles mais aplicam em seu ambiente de trabalho.

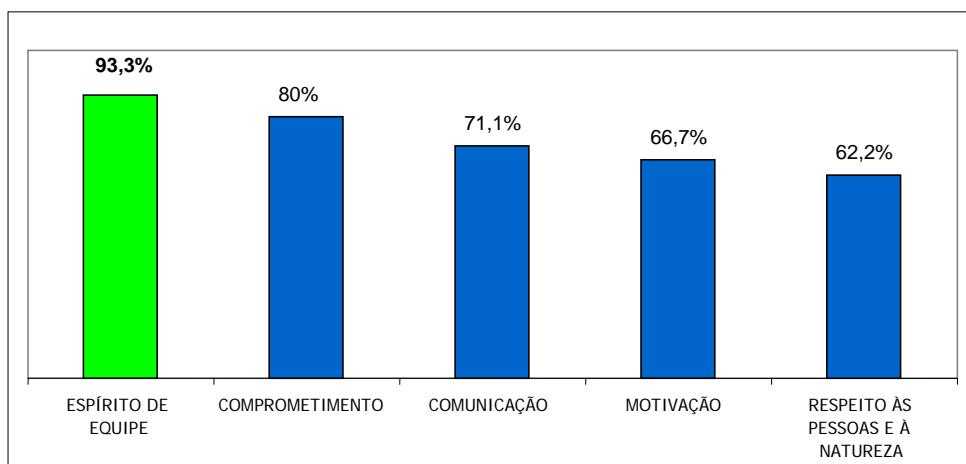


Gráfico 2 – Valores mais aplicados no ambiente de trabalho segundo os participantes.
 Fonte: Do Autor (2009)

No Gráfico 2, nota-se que 93,3% das respostas têm novamente o Espírito de Equipe como o principal valor identificado, acompanhado outra vez pelo Comprometimento com 88,9% e em seguida pelos valores Comunicação, Motivação e Respeito às Pessoas e à Natureza. Nenhum participante selecionou as opções “outro” e “nenhum”.

Outra questão relacionada a valores, perguntava quais valores os participantes mais aplicavam no dia-a-dia de suas vidas. Abaixo no Gráfico 3, as respostas identificam que o valor mais vezes mencionado foi o Comprometimento, que esteve em 80% das respostas, seguido pelo Respeito às Pessoas e à Natureza e pelo valor Motivação, ambos em 71,1% e pelo Espírito de Equipe e pela Comunicação. Nesta pergunta as opções “outro” e “nenhum” também não foram selecionados.

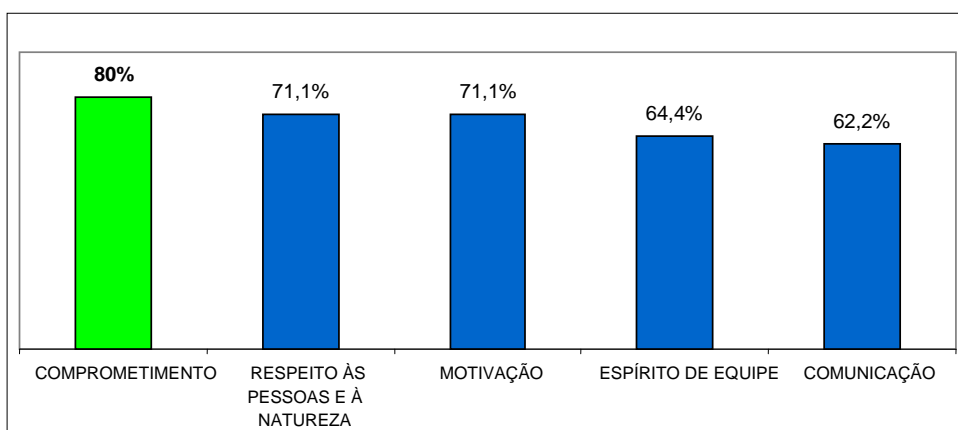


Gráfico 3 – Valores mais aplicados na vida segundo os participantes.
 Fonte: Do Autor (2009)

Nota-se que o Espírito de Equipe é um dos valores mais mencionados, independente do âmbito, seja na corrida de aventura realizada, seja no trabalho ou na vida. O Comprometimento também esteve bem presente nas respostas dos industriários, juntamente com o Respeito às Pessoas e à Natureza.

Considerações Finais

Toda empresa está em busca da perfeita sintonia entre organização e colaborador. Para que esta sintonia seja completa, é necessário que os valores de ambos os lados estejam

caminhando juntos. Sabe-se que valores como espírito de equipe e comprometimento, são valores muito procurados em qualquer colaborador, desde seu início na empresa. Estes e outros valores devem ser identificados pelos gestores de pessoas, já no momento da entrada de novos profissionais, a fim de minimizar os riscos de uma possível colisão de valores. Quando os valores dos trabalhadores já são congruentes com os da organização, se torna mais fácil a busca pelos resultados. No entanto, quando os valores dos colaboradores são totalmente opostos, a obtenção de resultados significativos se torna difícil.

A corrida de aventura, e as atividades vivenciais em geral podem ser uma excelente ferramenta para a ativação de valores nas empresas. Sabe-se que é possível trazer para o cotidiano das organizações, lições e valores aprendidos fora delas. Afinal de contas, todos nós já trazemos de casa alguns valores. É interessante para os empresários e suas empresas o desenvolvimento deste tipo de atividade, pois se pode trabalhar algo específico para cada realidade. De acordo com cada situação, é possível contribuir para o fortalecimento da missão e da visão da empresa, e também desenvolver os valores da empresa nos colaboradores.

De acordo com a pesquisa realizada na corrida de aventura do SESI SC, percebe-se que nesta prova, os participantes que responderam o questionário, identificaram na atividade muitos valores que são aplicados em outras situações. O melhor exemplo disto, foi o valor Espírito de Equipe, que esteve presente em quase 100% das respostas relacionadas à valores identificados na corrida de aventura. O mesmo valor, também esteve presente em mais de 93% das respostas quando questionados acerca dos valores aplicados no ambiente de trabalho. Além disso, o Espírito de Equipe é um valor muito utilizado no dia-a-dia das pessoas, segundo os participantes. Realmente este valor, é um dos mais requisitados dentro do ambiente de trabalho. Saber trabalhar em equipe não é simples, mas é fundamental, já que envolve sincronia, espontaneidade, e principalmente empatia, pois é importante se colocar no lugar das outras pessoas do grupo e querer o bem coletivo antes do individual.

Outro dado importante da pesquisa é com relação aos motivos que levaram os participantes a praticarem a corrida de aventura. Muitos fizeram pelo simples fato de ser uma atividade física. Mas grande parte dos participantes também participou pelo fato da prova ser em contato com a natureza e em contato com as pessoas, o que pode identificar mais um indicador de trabalho em equipe. Em 44,4 % das respostas esteve o motivo “Incentivo da Empresa”, apesar de ter ficado em quarto lugar, este dado demonstra que algumas empresas já apostam este tipo de atividade.

O mais interessante, é que fazendo uma atividade diferenciada como uma corrida de aventura, você pode trabalhar os mesmos valores que dentro da empresa, porém com outros objetivos. A principal diferença é que geralmente as atividades realizadas fora do ambiente de trabalho, são feitas em formas de jogos, e é neste jogo que o participante de despe de suas máscaras utilizadas no ambiente corporativo e consegue extrapolar suas emoções e sentimentos.

Com os resultados desta pesquisa, percebe-se que os objetivos da corrida de aventura foram alcançados, pois as atividades puderam contribuir para a identificação e fortalecimento de valores. Obviamente, um trabalho mais específico pode ser feito, para aprofundar os conhecimentos nesta área, pois isso irá contribuir bastante para a área de Gestão de Pessoas na busca de maiores indicadores para o treinamento e desenvolvimento de valores.

Palavras-chave: Valores. Corrida de aventura. Treinamento vivencial.

Referências

BOOG, Marcelo. Outdoor training (treinamento ao ar livre). In: BOOG, Gustavo G; BOOG, Madalena T. (Org). **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. São Paulo: Prentice-Hall, 2006. p. 320-326.

CARVALHO, Tatyana Costa. Qualidade de vida no trabalho. **Leonardo Pós, revista de divulgação técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**. v. 3, nº 12, Jan/Jun. Asselvi, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

DACOSTA, Lamartine Pereira et al. **Manual valores do esporte SESI: fundamentos**. Brasília: SESI/DN, 2007.

MOTOROLA University. **Treinamento ativo ou passivo?** Disponível em <<http://www.artigonal.com/gestao-artigos/treinamento-ativo-ou-passivo-336502.html>> Acesso em: 7 out. 2009.

PATERSON, D. Adventure Racing, guide to survival. Published by sporting endeavours, 1999. In: FERREIRA, Luis F. Seabra. **Corridas de Aventura: Construindo novos significados sobre corporeidade, esportes e natureza**. 2003. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice-Hall, 2005.

SANTOS, Adriano dos; AMORIM, Wellington Lima. Gestão estratégica de pessoas: O alinhamento entre a contingência e os valores organizacionais. **Leonardo Pós, revista de divulgação técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**. v. 4, nº 13, Jul/Dez. Asselvi, 2008.

SCHWARTZ, Shalom H. Validade a aplicabilidade da teoria de valores. In: TAMAYO, Álvaro; PORTO, Juliana Barreiros (Orgs.). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 56-95.

TAMAYO, Álvaro. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In:____. **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 160-186.

TAVARES, Maria das Graças de Pinho. **Cultura Organizacional: uma abordagem antropológica da mudança**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.

ENDEREÇO: RUA FREDERICO CURT VASEL, Nº 324 APTO 403 BLOCO B
BARRA DO RIO MOLHA
JARAGUÁ DO SUL, SC
CEP 89.259-560
TELEFONE: 47 9655-0164 / 47 3372-9425
eron@sesijaraqua.com.br