

O Psicodrama no Universo Empresarial: Fazendo Diferente e Quebrando Paradigmas

Maria Cristina B. Fonseca¹

Venho trabalhando há mais de vinte anos, na minha trajetória profissional, dentro de grandes e médias organizações, nacionais e multinacionais, inicialmente como profissional dentro das diferentes áreas de Recursos Humanos e nos últimos dez anos como Consultora autônoma. Uma coisa que sempre me incomodou, foi a constatação de que os profissionais mostravam muita dificuldade de aplicar na prática, no dia a dia da empresa, os conceitos, teorias e modelos de liderança, assimilados em sala de aula nos treinamentos dos quais participavam e que no momento do aprendizado, lhes pareciam possíveis de serem utilizados com eficácia, na formação, desenvolvimento e condução de equipes mais motivadas, coesas, competentes e por consequência, que trouxessem melhores resultados para suas áreas e para a organização como um todo.

Na última década, com a globalização e o mercado cada vez mais competitivo, a exigência por profissionais no contexto de negócios, que não fossem somente bons técnicos e especialistas na área de atuação, mas que também tivessem algumas habilidades e competências comportamentais para lidar com este cenário, fez-se cada vez mais presente e já no papel de Consultora, nestas organizações, passou a surgir como principal demanda algo que se tornou um dilema a ser enfrentado e resolvido:

“Como desenvolver e trabalhar junto a estes profissionais, comportamentos e questões ligadas à capacidade de liderar pessoas, comunicar-se com eficácia, lidar com a diversidade e com os conflitos na equipe, ser adaptável a um ambiente em constante mudança e atuar como um “líder coach”, que não só traz resultados, mas também gerencia e desenvolve as pessoas para que elas possam oferecer o que tem de melhor e juntos consigam atingir suas metas pessoais e profissionais.”

Comecei a perceber junto com alguns parceiros de trabalho, que não era mais suficiente nos Programas de Treinamento e Desenvolvimento de Gestores ou mesmo de Autodesenvolvimento ou de Integração de Jovens Talentos na organização, apenas falar sobre estas questões e fazê-los entender os diferentes modelos conceituais que defendem uma ou outra abordagem na formação e desenvolvimento de pessoas, resolução de conflitos na equipe, capacidade de lidar com as mudanças e a diversidade e de mostrar maior resiliência a situações difíceis ou de pressão, entre outras tantas coisas.

¹ Psicóloga. Psicodramatista nos focos socioeducacional e psicoterápico pelo DPSedes e FEBRAP. Sócia-Diretora da CDH – Competência no Desenvolvimento Humano. Psicoterapeuta e Coach.

Nesta busca, acompanhei inicialmente o trabalho de alguns colegas psicodramatistas e comecei a vislumbrar um novo caminho como alternativa para lidar de forma mais verdadeira e eficaz com as questões acima mencionadas. Foi desta forma que o Psicodrama passou a fazer parte cada vez mais dos diferentes trabalhos que tenho desenvolvido como consultora nas organizações e agora, já como psicodramatista, tenho comprovado através dos feedbacks recebidos ao término dos trabalhos e posterior acompanhamento nas empresas, a força e aderência desta ferramenta no dia a dia dos profissionais do século XXI.

Se retomarmos a origem e o conceito de Psicodrama, sabemos que a palavra “drama” vem do grego e significa ação ou coisa feita. Para Moreno, Psicodrama pode ser definido como “a ciência que explora a “verdade” através de “métodos dramáticos” (Moreno, “Quem Sobreviverá?”). É o método que penetra a verdade da alma através da ação. A catarse é por isso, uma “catarse de ação”. É uma metodologia que trata a pessoa através das relações interpessoais. Temos aqui, portanto, um veículo natural para o aprendizado vivencial das habilidades sociais e emocionais. O uso de técnicas e recursos derivados do Psicodrama têm se mostrado bastante eficaz para trabalhar os aspectos ligados à Inteligência Emocional, tão valorizada nos profissionais do século XXI, tais como, a espontaneidade, flexibilidade, capacidade de ouvir, inovação e criatividade, resistência à pressão, entre outros.

Os relatos de diferentes estudos e iniciativas de trabalho nos USA, têm mostrado, da mesma forma, a eficácia dos recursos psicodramáticos, particularmente no que se refere ao uso do teatro, no desenvolvimento da liderança nas organizações, como por exemplo, nas habilidades de comunicação e construção de relacionamentos. Algumas empresas têm se utilizado do recurso do teatro, no contexto corporativo, como uma forma de criar um ambiente mais inclusivo, valorizando a diversidade. Neste caso, após o diagnóstico da situação ou problema, os consultores desenvolvem atividades e cenários que serão usados pelos empregados nas iniciativas e práticas ligadas à diversidade. Trabalham com iniciadores de cenas, para provocar um *role-play*, provendo a semente para uma história completa, com várias cenas.

Uma outra aplicação do Psicodrama, que já temos realizado, com sucesso, têm sido o uso de *role-play*, na simulação de situações de *coaching* e *feedback* para os funcionários. Alguns depoimentos que ouvimos numa organização cliente, não só dos gestores que participaram do Programa de *Feedback*, mas também dos seus funcionários, no ano seguinte, após sua avaliação de *performance*, ocorrida algum tempo depois do treinamento no qual seus gestores puderam vivenciar a técnica de dar e receber *feedback*, tanto no papel de avaliador, como de avaliado, evidenciaram que não só a “fala” do chefe estava diferente, mas toda sua atitude enquanto avaliador havia mudado para melhor em relação ao ano anterior.

Tenho constatado, cada vez mais, através da minha experiência como consultora e também de outros profissionais que tenho acompanhado de perto, ou através da literatura, que o uso dos métodos psicodramáticos traz um novo “*approach*” para os treinamentos nas empresas e têm tido seu valor cada vez mais reconhecido no ambiente corporativo.

Um dos desafios que se coloca para nós, psicodramatistas nas empresas, é o de equilibrar as demandas dos gestores com as necessidades dos empregados e aqui estamos falando da importância da etapa do contrato de trabalho que se estabelece com o público alvo. Um outro desafio é aceitar e lidar com a ambigüidade, que as cenas vivenciadas e sem um script definido *a priori* “encorajam” e além disso, conseguir focar o trabalho em resultados concretos para a organização. Neste sentido, é importante que a empresa consiga perceber e se possível, mensurar, os efeitos positivos da utilização desta metodologia para todos os envolvidos.

Acho importante ainda colocar, que um *insight* compartilhado, com frequência, não só na literatura, como na minha prática profissional, é que o Psicodrama desafia as “velhas formas” de “pensar e fazer negócio”. Gestores e subordinados começam a se perceber e aos seus clientes, como seres humanos, com semelhanças e diferenças. Este resultado talvez seja um dos mais importantes, pois vem ajudando as pessoas, dentro deste contexto corporativo, não só a tolerar, mas principalmente a valorizar, as diferentes formas de olhar, falar, se comportar e se relacionar com os demais a sua volta.

Referências Bibliográficas:

1. **Cukier, Rosa** - *Palavras de Jacob Levy Moreno* — Ágora – SP-2002 – págs 222 a 224.
2. **Blatner, Adam** – *Interactive and Improvisational Drama* – New York, Universe, 2007 – Artigo “Applied Drama in Business” Cap 13 – págs 130 a 139.