

sólides

# **Gestão Comportamental:** entenda definitivamente como ela impacta a sua empresa



# sumário

- O que é Gestão Comportamental?
- Quando surgiu o método de Gestão Comportamental?
- Quais são os processos da Gestão Comportamental?
- Quais são os 4 perfis comportamentais?
- Como funciona o Profiler da Sólides?
- Quais os benefícios da Gestão Comportamental na prática?
- Qual a relação entre a liderança e a Gestão Comportamental?
- Como estruturar um modelo de Gestão Comportamental no RH?

A **Gestão Comportamental** é uma prática que está mudando a forma como as empresas enxergam o setor de RH. Por meio dela, é possível dar mais protagonismo para a área e contribuir de maneira mais estratégica para o sucesso do negócio. Mas, afinal, **como fazer gestão comportamental na prática?**

Se você quer saber o que é Gestão Comportamental, como aplicá-la em sua organização e quais são os benefícios que ela proporciona, confira este artigo até o final!





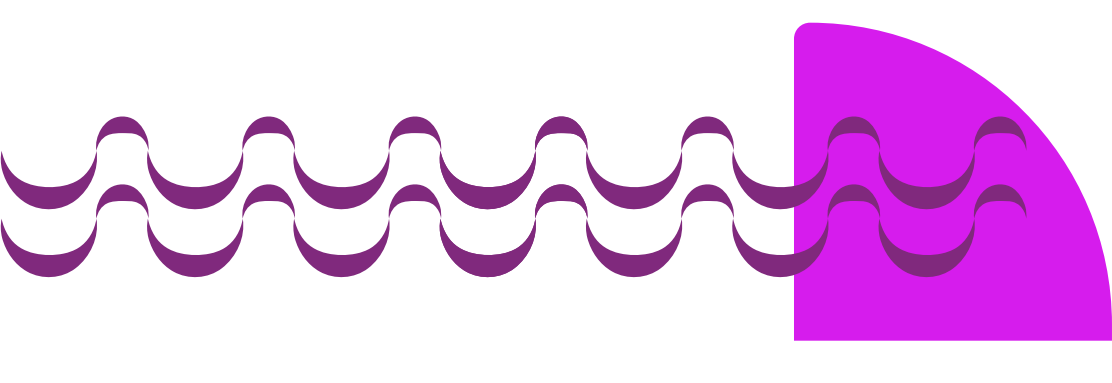
# O que é Gestão Comportamental?

A **Gestão Comportamental** é uma metodologia de gestão de **pessoas que se baseia em [perfis comportamentais](#)**. Por meio dela, o RH assume uma **posição mais estratégica** para o negócio, proporcionando análises mais seguras e confiáveis para a montagem de times mais fortes e produtivos.

O entendimento dos perfis comportamentais vem a partir de testes realizados pelos funcionários e analisados pelos [especialistas comportamentais](#). Um dos testes mais completos do mercado é o Profiler – vamos falar sobre ele no próximo tópico.

Assim, as **empresas que utilizam a Gestão Comportamental se beneficiam** desde o processo seletivo até as ações de desenvolvimento e retenção de talentos. Trata-se de uma área do conhecimento bastante ampla, na qual você pode se aprofundar recorrendo a cursos e treinamentos específicos.

Na Universidade Sólides, por exemplo, você encontra o [Curso de Gestão Comportamental](#), que conta com um conteúdo completo sobre o assunto.



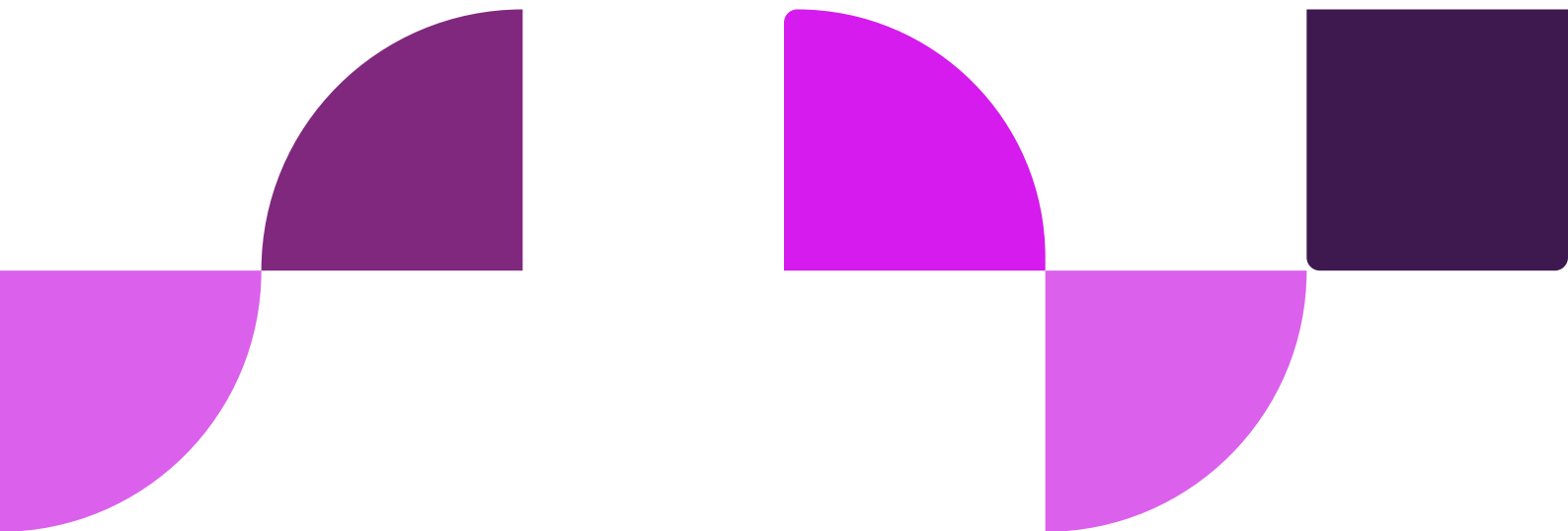


# Quando surgiu o método da Gestão de Comportamento?

A **Gestão Comportamental** surgiu em **1950** a partir das teorias criadas pelos estudiosos **Maslow e Herzberg** sobre motivação, objetivos e o comportamento humano individual e em conjunto.

Desde então, essa estratégia vem sendo implementada em muitas empresas e hoje faz uma enorme diferença no ambiente organizacional.

Esse método, cada vez mais, vem aumentando a motivação e a produtividade dentro das empresas, além de abrir uma visão diferenciada sobre a forma como as pessoas reagem às diferentes situações do cotidiano.





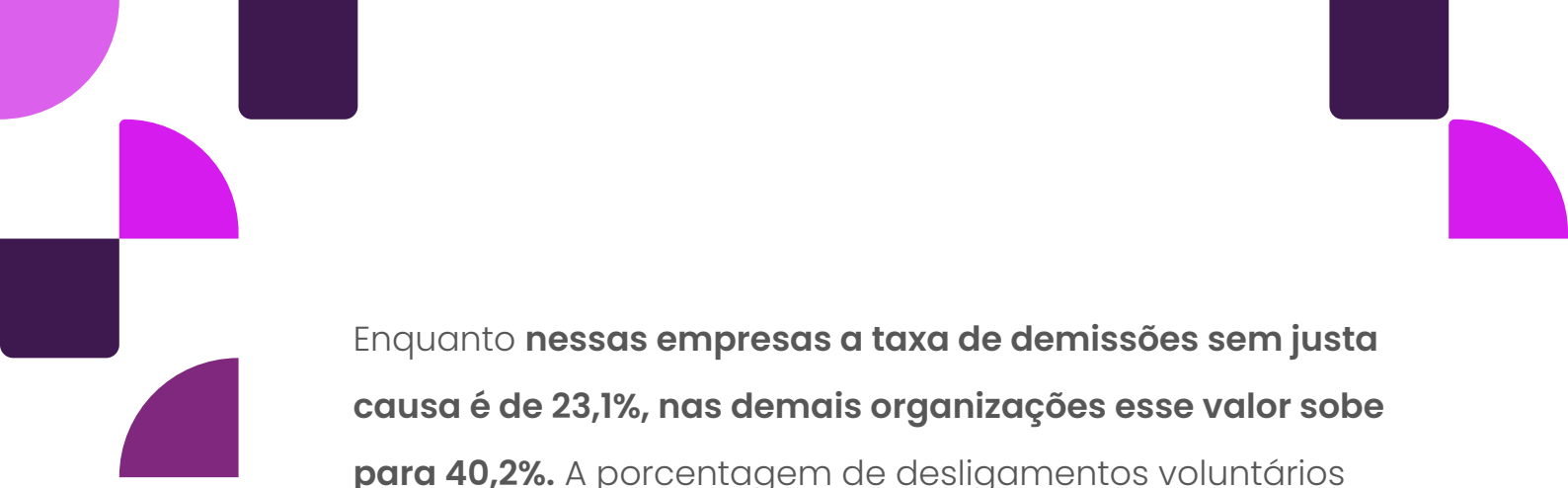
# Quais são os processos da Gestão Comportamental?

Os aspectos comportamentais da gestão de pessoas estão relacionados ao **foco na cultura e na exploração de habilidades** naturais de cada profissional. Ou seja, aquilo que cada pessoa desenvolve com maior talento e menor esforço

Assim, a Gestão Comportamental busca entender que cada colaborador pertence a um grupo de perfis dentro da sua empresa. Por isso, um profissional precisa de tratamento personalizado que esteja de acordo com o seu modelo mental, a forma como ele entende o mundo ao seu redor e a sua função no trabalho.

Segundo um estudo realizado pela [Great Place To Work](#), desde 2004 todos os locais considerados como um ótimo ambiente para se trabalhar têm uma rotatividade bem menor do que a média nacional.





Enquanto **nessas empresas a taxa de demissões sem justa causa é de 23,1%, nas demais organizações esse valor sobe para 40,2%.** A porcentagem de desligamentos voluntários também é significativamente menor nas empresas premiadas: **11% contra 25% das tradicionais.**

Isso resulta em

**31,8%** e **14%**  
**menos demissões**      **menos pedidos de desligamento.**

A [retenção de talentos](#) com certeza vai trazer muita economia para sua empresa, já que a fidelidade dos colaboradores é algo muito valioso.





# Quais são os 4 perfis comportamentais?

Um passo muito importante na gestão de comportamento é conhecer os perfis comportamentais. Eles **traduzem a forma como cada pessoa reage aos diferentes estímulos e o que elas têm de pontos fortes e pontos de melhoria.**

Veja um resumo de cada um deles!



## Perfil Analista



O perfil comportamental do analista é caracterizado por:

- Qualidade e exatidão no que fazem;
- Apreço pela excelência e, por isso, são muito rigorosas consigo mesmas;
- Maior lentidão nas entregas o que demanda paciência e jogo de cintura dos gestores;
- Gosto por estudar e aprender coisas novas, pois precisam entender o que estão fazendo antes de qualquer coisa;
- Propensão de se recolherem em situações de conflito e estresse, preferindo buscar mais conhecimento sobre a questão antes de colocar qualquer opinião em discussão.

## Perfil Planejador



O perfil comportamental planejador é calmo e centrado. Os profissionais com esse perfil preferem ambientes controlados e uma rotina sem grandes surpresas.

Tudo que interfira em seus planos os deixam menos produtivos e insatisfeitos. Por isso, eles não se dão muito bem em posições muito dinâmicas e com constantes mudanças.

Os planejadores são muito empáticos e buscam avaliar as situações de um ponto de vista mais amplo. Eles sempre analisam as questões em diferentes ângulos de forma a encontrar a solução que gere mais benefícios e menos impactos negativos para a equipe e o negócio.

## Perfil Comunicador



O [perfil comportamental comunicador](#) é expansivo e tem grande facilidade em estabelecer conexões com o grupo. Veja características mais marcantes desse perfil:

- São pessoas mais vaidosas que gostam de ser o centro das atenções;
- Têm certa dificuldade em receber feedbacks negativos. Em geral, elas refutam a questão colocada e o melhor é apenas deixar que a "poeira assente";
- São excelentes para cargos de mentoria e ensino;
- Ajudam a manter o time mais unido e motivado e gostam de estar próximos de seus gestores;
- Organização e o foco são pontos de maior dificuldade, o que demanda um acompanhamento de prazos mais incisivo.

## Perfil Executor



As características mais fortes do [perfil comportamental executor](#) são força e competitividade. São pessoas mais proativas e se dão muito bem em cargos de liderança. São motivados pelo desafio, estão sempre em busca de se tornarem melhores.

Todo esse dinamismo faz com que eles tenham certa dificuldade em lidar com pessoas mais lentas e centradas. A tendência é que eles ajam antes da hora por falta de paciência, atropelando planos e análises de outras pessoas da equipe.

# Como funciona o Profiler da Sólides?

O [Profiler](#) é uma **ferramenta de gestão de pessoas baseada no Perfil DISC e mais 6 metodologias**, que entrega resultados comprovados, proporcionando uma gestão comportamental muito mais eficiente para as empresas.

A partir de algumas perguntas, com o Profiler é possível **mapear 50 informações do perfil profissional do colaborador em até 5 minutos**. A ferramenta leva em consideração características de quatro [perfis comportamentais](#): executor, comunicador, analista e planejador.

A seguir, explicaremos como funciona, a partir de suas principais características.



## Metodologia DISC

A [metodologia DISC](#) aborda a gestão de pessoas com base em quatro perfis comportamentais específicos:

- **Executores:** pessoas com bastante energia, autoconfiantes, competitivas e que são movidas por desafios;
- **Comunicadores:** são colaboradores persuasivos, entusiasmados, otimistas e que se relaciona com facilidade;
- **Planejadores:** são mais estáveis, pacientes, conservadores e têm um ritmo de produção bem constante;
- **Analistas:** são os profissionais mais precisos, detalhistas, organizados e diligentes.

O Profiler utiliza um mapeamento de perfil comportamental para identificar os perfis predominantes de cada colaborador e, com isso, permitir que o RH e os gestores de equipes possam compreender melhor cada indivíduo para agir de forma mais adequada nas diferentes situações do cotidiano da empresa.

**Profiler:** o mapeamento comportamental que todo RH sempre sonhou

**SAIBA MAIS**



## Análise de dados e estatísticas

O grande diferencial do Profiler é a análise de dados e estatísticas entregue pela ferramenta.

Além das informações sobre os perfis comportamentais, gestores e profissionais de RH têm em mãos uma **base de dados e relatórios que fazem toda a diferença em uma tomada de decisão** ou mesmo na elaboração de estratégias mais robustas para o negócio.

Dessa forma, é possível saber como está a performance dos times, a evolução de cada colaborador, as [necessidades de treinamento](#), desenvolvimento e, até mesmo, definir, com mais precisão, os perfis de novas contratações.

**Alguns dos dados apresentados no Profiler são:**

Gráfico de fatores positivos e negativos

Indicadores situacionais

Gráfico de interação com o ambiente

Estilo de liderança

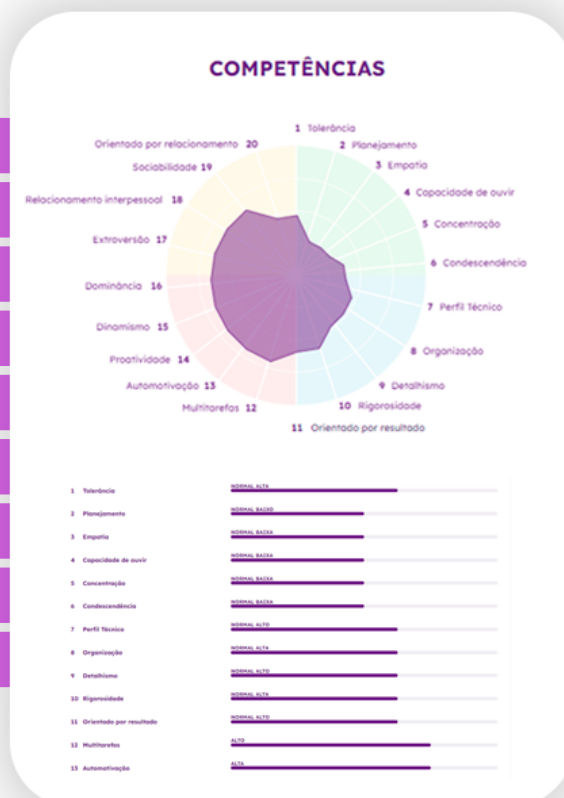
Estilo de gestão requerido

Estilo de comunicação

Estilo de vendas

Gráfico de competências

Gráfico de área de talentos





# Quais os benefícios da Gestão Comportamental na prática?

A Gestão Comportamental promove uma série de vantagens competitivas para as empresas e com uso da ferramenta certa, pode-se tornar ainda mais estratégico. O Profiler, por exemplo, pode ser aplicado em todas as etapas de relacionamento entre a organização e o colaborador.

Veja agora os benefícios e as aplicações práticas da gestão comportamental na organização.



## Contratar pessoas de forma estratégica

O processo de [recrutamento e seleção](#) é um dos pontos mais importantes para o sucesso de uma empresa. **Encontrar as pessoas certas é fundamental para obter os resultados esperados.**

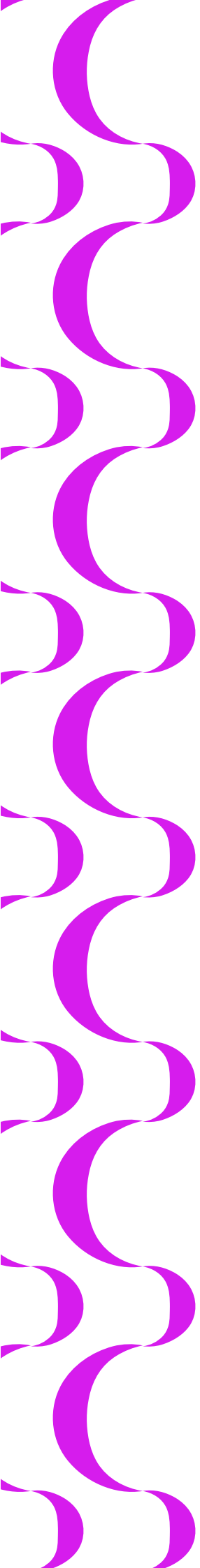
Mas é possível ir muito além disso quando o processo é realizado de forma estratégica e alinhada aos objetivos do negócio. Nesse sentido, o **Profiler permite identificar o cenário atual dos times**, o que leva os gestores a traçarem planejamentos mais específicos para os próximos meses e anos.

Por exemplo, se a empresa precisa organizar melhor seus processos, ela pode focar suas contratações em profissionais planejadores. Por outro lado, se o time de vendas precisa de um gás, ela pode optar por trazer mais executores e comunicadores.

Saiba o que é entrevista comportamental e confira dicas e perguntas para aplicá-la

[Leia mais](#)





## Conhecer os colaboradores com a devolutiva

A **análise de perfil é um processo contínuo**, que deve ser renovado a cada 6 meses, em média. A cada novo ciclo de avaliação, colaboradores e gestores têm a oportunidade de se conhecerem melhor, de identificarem seus pontos fortes e suas necessidades de desenvolvimento.

Para isso, temos a [devolutiva do Profiler](#), um **relatório completo com análises extensas a respeito de cada pessoa e suas predisposições**. É importante que cada um se debruce sobre seus resultados e valide suas impressões e identificações com o apresentado.

Assim, juntamente ao gestor, cada profissional pode ter um momento de reflexão e de definição dos próximos passos.

## Criar treinamentos mais eficazes

Cada pessoa tem um estilo de aprendizagem diferenciado e o perfil comportamental está fortemente relacionado a isso. Na devolutiva do Profiler e nos relatórios disponíveis na plataforma, **gestores e RH têm a possibilidade de identificar quais treinamentos são os mais indicados** para cada time ou colaborador e os formatos que eles devem ser oferecidos.

Isso faz toda a diferença no engajamento, principalmente na absorção do conhecimento. Em outras palavras, o treinamento se torna ainda mais eficiente, gera melhores resultados e, conseqüentemente, maiores retornos sobre o valor investido.

Treinamento e capacitação de funcionários: principais tipos e como escolher a melhor opção

[Leia mais](#)



## Montar times mais produtivos e diversos

Na hora de montar um time é preciso considerar vários pontos, principalmente em relação ao perfil de cada profissional, pois o equilíbrio é a chave para o sucesso da gestão de pessoas.

Com o Profiler, é possível analisar a composição atual de cada um e quais são os resultados que essa configuração está gerando para o negócio. Cada equipe pode ser composta de formas variadas, **o que realmente importa são os resultados esperados.**

Por exemplo, é comum que um time de vendas seja composto majoritariamente por executores e comunicadores. Mas isso pode fazer com que falte alguém que pense de forma mais estratégica e planejada, características mais presentes em planejadores e analistas.

A diversidade na composição desses grupos ajuda a trazer equilíbrio e a promover o desenvolvimento de pontos deficitários de cada profissional. Logo, a convivência acaba se tornando um treinamento de longo prazo.



## Analisar estratégias de performance

Quando você olha para o quanto cada colaborador gerou de valor para a sua empresa, consegue dizer por que uns estão se saindo melhor do que outros? Com o Profiler, essa análise é muito mais clara e precisa, pois é baseada em dados.

Ao **comparar os resultados de um profissional com o seu perfil na ferramenta**, fica fácil identificar os pontos que explicam tanto o sucesso quanto o insucesso.

Assim, questões como “ambos receberam o mesmo treinamento, apenas um teve melhoria de performance” podem ser resolvidas ao analisar os cenários de um ponto de vista mais amplo e, conseqüentemente, muni-lo de mais informações.

Softs skills necessárias  
para um time de sucesso!

[Leia mais](#)





## Fortalecer a cultura de feedback

A [cultura de feedback](#) viabiliza ambientes organizacionais muito mais saudáveis e prazerosos. Tanto os pontos negativos quanto os positivos são tratados de forma mais natural nas equipes, logo, a empresa como um todo sai ganhando. Ainda, os profissionais se sentem mais à vontade e o clima é sempre de colaboração.

O **Profiler facilita esse processo ao entregar informações que ajudam na compreensão dos motivos** que levaram cada pessoa a tomar determinada atitude. Além disso, conhecendo melhor o perfil comportamental de cada um, o feedback pode ser dado de forma mais adequada e eficaz.

## Melhora o clima organizacional

O [clima organizacional](#) determina a satisfação dos colaboradores com seu ambiente de trabalho.

A **qualidade das relações interpessoais exercem forte influência nessa questão**, pois são elas que constroem a [cultura organizacional](#) e definem os comportamentos coletivos dos profissionais.

Uma gestão comportamental bem realizada utiliza os pontos de cada colaborador como ferramenta de melhoria e questões a desenvolver.

Esse equilíbrio de forças aproxima as pessoas e [melhora o clima do ambiente de trabalho](#).

## Alinhamento da gestão com a cultura organizacional

A cultura organizacional está diretamente ligada ao comportamento dos colaboradores.

O alinhamento da gestão de pessoas com as diretrizes de valores da empresa é fundamental para o fortalecimento do negócio.

Uma cultura forte gera satisfação e motivação, que, consequentemente, gera engajamento e [aumento de produtividade](#).

O **papel da gestão comportamental nisso tudo é promover o conhecimento mais detalhado de cada um** e como isso interfere no todo, desde a contratação de perfis mais adequados aos valores da organização até o desenvolvimento de ações de retenção de talentos.

## Redução do turnover

Um **grande problema que ocorre em empresas que não fazem gestão comportamental é que elas contratam pelo currículo e demitem pelo comportamento**.

Qualidades técnicas não são mais suficientes para manter um colaborador no time e isso aumenta o turnover.

Com a identificação dos perfis comportamentais, fica muito mais fácil compreender a demanda de cada equipe e encaixá-la nos requisitos do processo de recrutamento e seleção.

Dessa forma, as qualidades técnicas são alinhadas com o fit cultural e as chances de um dos lados se frustrar são bem menores.

Aprenda a calcular o turnover na sua empresa!

**Leia mais**



## Economia de recursos

Não poderia faltar o assunto mais importante para empresários e gestores de alto escalão: redução de custos.

Processos seletivos custam dinheiro e rescisões podem custar ainda mais. Pense quanto esforço, tempo e investimentos financeiros são desperdiçados quando uma pessoa inadequada é contratada.

Se a demissão de um colaborador vier dentro de 6 meses, é como se todo o trabalho desenvolvido nesse tempo fosse jogado fora.

O investimento em melhorias nos processos e na gestão mais eficiente de pessoas atua na solução desse tipo de problema em sua raiz. Veja as vantagens:

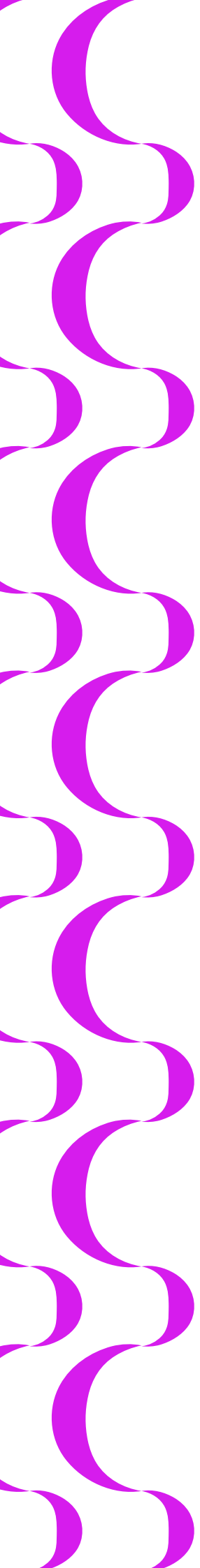
- Os gestores de área têm mais clareza do tipo de profissional que precisam em sua equipe;
- O RH tem um direcionamento mais preciso do que deve buscar e avaliar nos candidatos;
- As avaliações de desempenho ajudam a manter os profissionais motivados, de acordo com seus perfis comportamentais e resultados apresentados;

A oferta de cursos e treinamentos é focada nas melhorias mais relevantes, que aliem as demandas da empresa e dos profissionais.

Como investir corretamente em pessoas e quais os desafios

**Leia mais**





## Visão mais abrangente do negócio

Ter o [perfil comportamental de toda a empresa](#) mapeado ajuda a ter uma visão mais abrangente do negócio.

As análises por equipes mostram como cada integrante assume um papel importante de acordo com seu perfil e o que pode ser feito para melhorar a convivência e os resultados de cada um.

Em um momento de expansão da organização, o **RH tem mais propriedade para identificar as necessidades exatas** de cada nova vaga, montando times de alta performance.

A abordagem deixa de ser focada na ocupação de uma vaga e passa a ser na busca do elemento certo para aprimorar o time e o negócio.



# Qual a relação entre a liderança e a Gestão Comportamental?

Ao gerenciar uma equipe, **conflitos podem ser resolvidos mais facilmente quando temos conhecimento do perfil comportamental de cada colaborador.**

Assim, você pode identificar os motivos de estresse de cada um, as condições mais apropriadas para desenvolverem seus trabalhos, como gostam de ser recompensados e etc.

Essa estratégia também é fundamental para que os líderes possam fazer o gerenciamento por meio das competências comportamentais. Assim, é possível identificar as habilidades necessárias para uma função e as aptidões que um colaborador realmente tem.

A **gestão comportamental é indispensável para atingir bons resultados rapidamente — por meio, principalmente, do aumento de produtividade** — e aumentar a satisfação da equipe, diminuindo o turnover.



# Como estruturar um modelo de Gestão Comportamental no RH?

A Gestão Comportamental proporciona muitas vantagens, mas é preciso seguir algumas etapas para implementar um modelo eficaz na empresa.

Trouxemos uma lista com os passos fundamentais que você precisa seguir para estruturar um modelo de sucesso.



## Mapeie o perfil comportamental das equipes atuais

O **primeiro passo é entender o cenário atual da empresa**. Para isso, você vai precisar da ajuda de uma ferramenta de análise de perfil comportamental.

Esse tipo de sistema permite que as pessoas sejam analisadas de forma rápida, prática e segura, gerando uma base de dados rica e valiosa para o RH.

Aplique o mapeamento comportamental em todos os colaboradores e veja quais são os perfis predominantes de cada um;

Em seguida, pondere as formações de cada time em relação aos perfis comportamentais mais presentes e a forma como eles interagem entre si. Nessa etapa, o foco é apenas mapear o terreno.

## Faça um alinhamento do perfil comportamental desejado

Com base nas expectativas de resultados da empresa, faça um alinhamento dos perfis comportamentais desejados em cada cargo. Entenda como cada time deve ser construído e quais são as características necessárias para torná-los mais eficazes e produtivos no trabalho.



Defina os requisitos de cada cargo considerando as demandas da posição em relação ao grupo na qual ela está inserida e na organização como um todo. Ou seja, não basta pensar na vaga isoladamente, mas em como seu ocupante deve se comportar em seu cotidiano frente às situações às quais ele será exposto.

Dessa forma, nem todos os gestores devem ser executores, assim como nem todos os analistas de marketing precisam ser comunicadores. Pense sempre qual é a combinação de perfis que pode gerar os melhores resultados para a empresa.

## Desenvolva os perfis dos colaboradores

Definidos os perfis das posições e das pessoas que as ocupam atualmente, é hora de confrontá-los. Invariavelmente surgirão lacunas e está tudo bem, isso é normal e esperado.

O ponto aqui é **entender quais são essas diferenças e como resolvê-las da forma menos impactante possível.**

Faça um levantamento das situações mais discrepantes, como líderes de áreas mais ativas com perfis mais retraídos, por exemplo.

**Essas são as prioridades a serem tratadas para proporcionar mudanças** mais expressivas e positivas. Nem sempre é necessário iniciar uma onda de demissões. Opte por avaliar caso a caso para encontrar alternativas menos drásticas.

Alguns profissionais podem ser realocados em outras áreas e funções, outros podem passar por um programa de desenvolvimento mais específico e assim por diante.

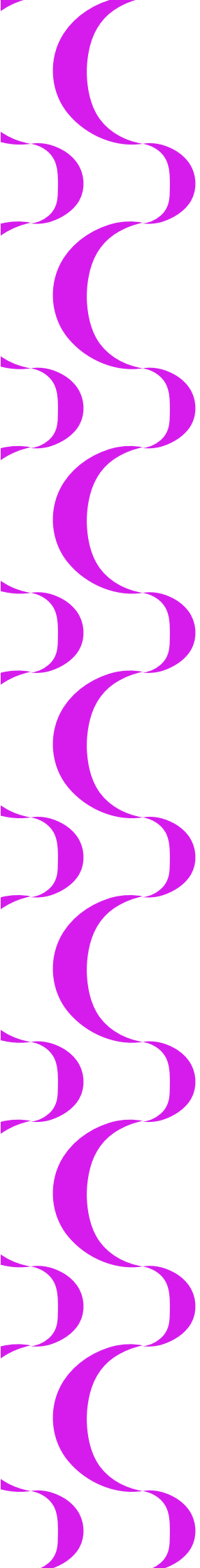
Depois de cuidar dos casos mais urgentes, basta seguir com um trabalho de refinamento.

As mudanças vão sendo aplicadas de forma gradativa e natural, até que toda a organização esteja alinhada e o foco possa se voltar para o aprimoramento.

Desenvolvimento de talentos:  
como usar a tecnologia e  
análise de dados a seu favor

**Leia mais**





## Invista na formação de líderes comportamentais

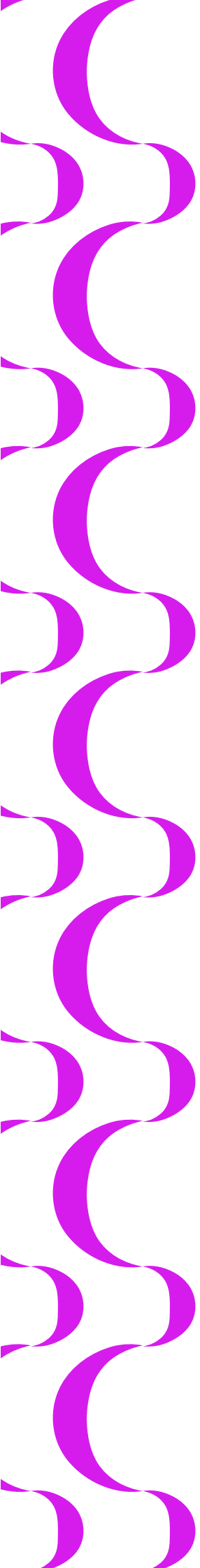
Algumas posições demandam um cuidado especial. A **liderança precisa abraçar essa nova forma de gerenciar suas equipes** para que a gestão comportamental seja aplicada em sua completude.

O RH deve ser um ponto de apoio e parceria para os gestores, mas a relação deve ser recíproca. Por isso, a formação de líderes comportamentais é um passo muito relevante no processo de estruturação de um modelo comportamental de gestão de pessoas.

Eles precisam entender a diferença entre gerenciar profissionais com determinadas competências técnicas, de gerenciar profissionais com diferentes formas de se comportar.

Invista na formação desses gestores, mostre a eles o quanto o conhecimento dos perfis de seus liderados contribui para uma gestão mais estratégica e eficaz.





## Defina metas e métricas de análise

**Criar e implementar um modelo de gestão comportamental não é o fim**, mas sim o início de uma nova jornada da organização. É preciso manter o alto desempenho e acompanhar os resultados das ações implementadas.

A [definição de metas](#) de análise é o passo de manutenção da eficiência da gestão comportamental. Elas deixam claro para todos os envolvidos o que se espera de cada um.

As métricas devem ser definidas em conjunto e precisam levar em consideração os pontos fortes e deficitários de cada perfil comportamental.

É transformar algo intangível em tangível e comprovar os resultados dos esforços realizados por meio de números e estatísticas.

A gestão comportamental é a forma mais eficiente de ter colaboradores satisfeitos e motivados e ainda promover o crescimento do negócio!

Se você ficou interessado em entender um pouco mais sobre como a gestão de pessoas pode ser muito mais eficiente com a gestão comportamental, aproveite e baixe nossa [planilha de análise de performance!](#)

# sólides

Sua missão é transformar empresas por meio de pessoas para que possam alcançar resultados extraordinários.

Especialista em pessoas e com uma metodologia exclusiva aliada à tecnologia, a Sólides é a única plataforma para Gestão de Pessoas, #CompletadeVerdade.

Conheça a Sólides e revolucione o seu negócio, transformando as Pessoas.

**CONHEÇA A SÓLIDES**