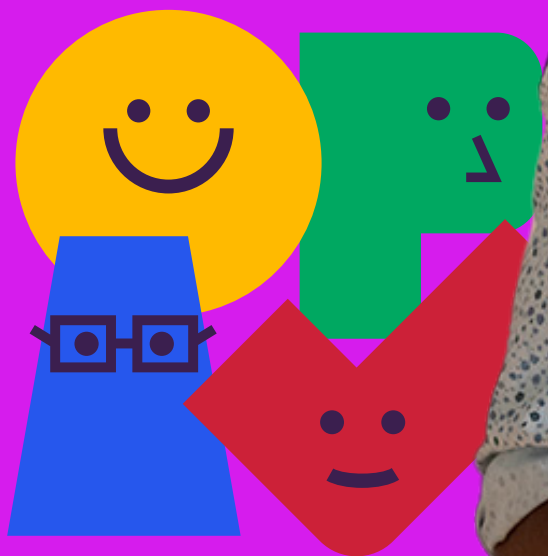
sólides

Mapeamento comportamental: o passo a passo usando a Sólides





sumário

01 Introdução

02 Mapeamento comportamental, perfil comportamental e gestão comportamental

03 Importância e benefícios do mapeamento comportamental

04 Impactos para a empresa

05 Papel dos gestores e do RH

5.1. Influência do mapeamento comportamental no recrutamento e seleção
5.2. Influência no treinamento e desenvolvimento
5.3. Influência na produtividade e na retenção de pessoas

06 Os perfis do mapeamento comportamental

6.1. Comunicador
6.2. Executor
6.3. Analista
6.4. Planejador

07 Mapeamento comportamental com a Sólides

08 3 cursos gratuitos para alavancar a sua gestão comportamental

09 Conclusão

1. Introdução

Cada vez mais, se faz claro como o **mapeamento comportamental impulsiona** setores de RH, líderes, empresa e profissionais, como um grande aliado de qualquer estratégia empresarial.

A busca constante pelo autoconhecimento se tornou um marco da nova geração de profissionais. Afinal, eles costumam associar a sua qualidade de vida com a carreira profissional para que uma complemente a outra.

Conhecer a si mesmo e a todos que trabalham em uma empresa é peça fundamental para o bom funcionamento de uma organização. Por isso, é importante ter uma gestão que está sempre disposta a relacionar-se mais de perto com sua equipe.

Isso porque, profissionais de todas as idades estão sempre em **busca de novos propósitos** e têm suas próprias personalidades. Logo, é necessário saber lidar com essa diversidade. Mas, sem recursos assertivos, essa pode ser uma tarefa difícil.

Assim, o mapeamento comportamental é uma **ferramenta que auxilia os gestores a entenderem melhor a si mesmo** e aos seus colaboradores.

Portanto, neste e-Book, você confere **tudo sobre esse assunto**, com exemplos e dicas, além de entender como a Sólides pode ajudar nessa questão.

Boa leitura!



2. Mapeamento comportamental, perfil comportamental e gestão comportamental

O mapeamento comportamental é um processo que **envolve várias técnicas**, como testes, entrevistas, dinâmicas em grupo e até simulações. Por meio dele, o RH consegue **mapear o perfil dos colaboradores** da empresa, considerando vários aspectos, como o modelo mental, suas preferências, motivações e restrições de cada um.

Entretanto, respeitando a singularidade dos profissionais, essa ferramenta **ajuda as empresas a se aproximarem de seus times**, entendendo suas necessidades e pontos a melhorar, bem como os seus desejos.

Esses são alguns dos benefícios de quem usa o **mapeamento comportamental da Sólides**, o Profiler.

Assim, ao realizar o mapeamento comportamental dos colaboradores, é possível identificar diversas competências e preferências, além das principais características de cada profissional, por exemplo:

- Detalhismo;
- Capacidade de planejamento;
- Níveis de produtividade;
- Adaptação a mudanças;
- Grau de colaboração;
- Capacidade de tomada de decisões e liderança.

Dessa forma, as empresas conseguem realizar uma **gestão de pessoas totalmente estratégica**. Assim, o foco é realmente a pessoa. Ainda, por meio da ferramenta, é possível identificar **qual o perfil comportamental de cada colaborador**, além de conhecer melhor o seu tipo de gestão.



3. Importância e benefícios do mapeamento comportamental

O mapeamento comportamental permite que os **gestores identifiquem a melhor forma de gerir seus colaboradores**, desenvolvendo todo o potencial de cada um, e alcançando altos resultados.

Algumas **informações importantes** que essa análise gera são níveis de energia, estilo de comunicação, flexibilidade, criatividade, perfil de liderança, colaboração entre equipes, etc.

Essa caracterização traz benefícios para a empresa e para o colaborador, já que:

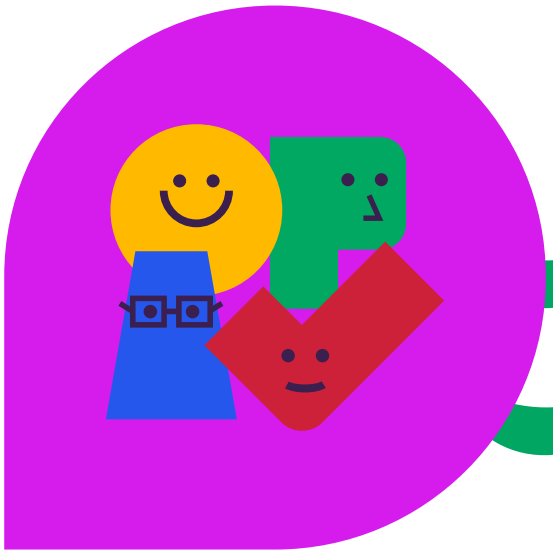
- Permite comparar o perfil de um candidato ao esperado para a vaga;
- Facilita a gestão e a criação de equipes com alto desempenho;
- Possibilita que o profissional seja destinado a um cargo ideal para seu perfil. Dessa forma, ele trabalha melhor e alcança mais resultados;

- Fornece base para a elaboração de um plano de treinamento;
- Auxilia gestores a lideraram melhor seus times;
- Gera relações internas melhores e produtivas;
- Ajuda na identificação das causas de conflitos.

Ainda, é importante lembrar que a aplicação dos testes de mapeamento do perfil de colaboradores é apenas o primeiro passo.

Afinal, o RH precisa dar continuidade ao processo, para **solucionar os problemas encontrados**, ajustar o ambiente de trabalho e ajudar a desenvolver os colaboradores, tendo em vista seu potencial.

Assim, é importante lembrar de que ter somente o mapeamento em mãos e não buscar soluções para os gargalos não é nada eficiente.



4. **Impactos** para a empresa

Os colaboradores são um dos bens mais valiosos de uma empresa e cada vez mais o RH tem focado nisso.

Nesse sentido, a gestão comportamental, ou seja, a gestão de pessoas tendo o comportamento como base, gera uma **análise mais estratégica e inteligente** sobre como desenvolver as competências de cada colaborador. Assim, ele consegue produzir mais e se sentir mais feliz em sua função, o que impacta diretamente nos resultados da empresa. Tudo isso de acordo com seu perfil.

Além disso, os custos com processos seletivos, rescisões de contrato e outros procedimentos são menores.
A produtividade dos colaboradores também aumenta, e eles conseguem manter relações melhores.

Por meio desses dados, é possível **montar times mais fortes e adequados**, que conseguem explorar todo seu potencial.

Kit de Gestão Comportamental: tudo o que você precisa para transformar a gestão de pessoas da sua empresa

5. Papel dos gestores e do RH

O papel do RH em uma gestão comportamental é justamente o de ser estratégico.

Afinal, ele mostrará o valor das pessoas dentro de uma empresa. Nesse sentido, o mapeamento comportamental auxiliará os profissionais do setor a **atraírem os candidatos corretos para uma organização**, bem como manter seus talentos e os desenvolvê-los de acordo com suas competências.

Além disso, o gestor tem o papel de **entender esse mapeamento** para que, juntamente com o RH, trace estratégias para motivar o seu time. Assim, há o desenvolvimento de projetos para melhorar a gestão de pessoas, com atuação estratégica e sempre com foco no colaborador. Certamente, visando a competitividade de mercado, mas sem perder o cuidado com a equipe.

5.1. Influência do mapeamento comportamental no recrutamento e seleção

O mapeamento de perfil comportamental no processo de recrutamento e seleção pode gerar **informações importantes para todo o processo seletivo**. Afinal, por meio dele, é possível conhecer características que vão desde a flexibilidade até o nível de energia de cada candidato.

Em conjunto, os dados obtidos pela análise permitem **estabelecer um perfil bastante preciso do profissional**. Dessa forma, fica mais fácil realizar a sua comparação com a vaga em aberto.

Assim, a empresa pode escolher exatamente com quais pontos de melhoria ela quer lidar no momento de treinar e desenvolver o candidato. Portanto, é possível ser mais assertivo na hora da contratação.

Essa tática faz parte de um método de administração conhecido como **gestão por competências**, no qual a empresa consegue alinhar todas as suas decisões e escolhas de acordo com a estratégia de sucesso do negócio, reforçando sua cultura empresarial.

Além de determinar uma **maior eficácia da estratégia organizacional**, o mapeamento do perfil comportamental nas contratações colabora para a melhor distribuição dos esforços dos colaboradores dentro da empresa. Isso possibilita que os talentos sejam utilizados nas equipes e contextos certos, **aumentando o desempenho profissional individual.**

5.2. Influência no treinamento e desenvolvimento

O **impacto comportamental positivo** quando uma empresa usa o mapeamento é notável. Mas não somente nessa área, ou seja, com as relações entre pessoas. Nesse caso, quando uma organização sabe identificar o perfil comportamental correto de cada colaborador, fica **mais fácil entender quais são as suas dificuldades** e quais fontes de desenvolvimento ele precisa para desempenhar corretamente sua função.

Dessa forma, a empresa consegue investir corretamente em treinamento e desenvolvimento. Afinal, sabe exatamente quais capacitações são as mais adequadas para o profissional, sejam elas internas ou externas, online ou presenciais.

Por fim, essa assertividade só é possível quando o **mapeamento comportamental é feito corretamente** e todas as informações contidas nele são analisadas pela gestão. Mais do que desenvolvimento para a equipe, a empresa **também economiza**. Afinal, não gasta com treinamentos incorretos.

5.3. Influência na produtividade e na retenção de pessoas

O RH deixou de ser um setor que atua por questões subjetivas e passou a ser **mais estratégico**. Isso afeta diretamente nos resultados da empresa.

Logo, fazer o mapeamento comportamental dos colaboradores vai além de somente selecionar o candidato correto ou cuidar dos melhores treinamentos.

Trata-se de uma forma de **cuidar corretamente de cada talento** que existe dentro de uma empresa. Nesse sentido, esse zelo também vai além de saber as necessidades e dores do colaborador. De forma geral, o RH começa a **prezar pelo bem-estar** do profissional dentro do ambiente corporativo.

Quando o colaborador sente esse cuidado, automaticamente, **começa a ser mais produtivo**.

Isso porque, ele percebe que está sendo valorizado pela empresa que trabalha e, portanto, conclui que a organização merece mais a sua **dedicação**. Além disso, fica mais fácil reter os talentos!

Afinal, quando os profissionais são valorizados, eles pensam em crescimento dentro da própria empresa.

Baixe também: Engajamento de funcionários: Guia completo com benefícios e soluções práticas

6. Os perfis do mapeamento comportamental

Agora, vamos introduzir conhecimentos essenciais dentro da ferramenta de mapeamento comportamental da Sólides: os 4 tipos de perfil comportamental, inspirados no DISC, e quais suas características.

6.1. Executor

O Executor é uma **pessoa ativa, dinâmica e competitiva**. Uma de suas características marcantes é a força de vontade e, por isso, desafios o estimulam. Defende sempre seus pontos de vista e é bastante corajoso, mas também tende a ser ditatorial e autoritário.

O aspecto positivo desse perfil é que essa pessoa realiza o que é necessário a todo custo. O Executor consegue **contornar os desafios e torná-los realidade** como for preciso. Para isso, também demonstra elevada autoconfiança, além de ser objetivo, determinado e focado em resultados.

Entre os pontos a serem desenvolvidos é que eles podem ser autoritários e inflexíveis, por terem **alta confiança** em seu ponto de vista. Ele também frequentemente prefere trabalhar sozinho ou tomar a frente das iniciativas.

6.2. Comunicador

Como o próprio nome já sugere, os Comunicadores são **pessoas extrovertidas, falantes, ativas e que se adaptam com facilidade, com altas habilidades para se comunicar**. Além disso, esse perfil aprecia trabalhar em equipe e valoriza os relacionamentos interpessoais.

Outras características notáveis são o **otimismo, empatia e persuasão**, além de um forte senso artístico e criativo.

Em relação aos colegas, é um indivíduo de **bons relacionamentos** e costuma expressar suas ideias de maneira convincente, o que pode gerar a aceitação das pessoas.

Ainda assim, o Comunicador tem **dificuldade em dizer não** e organizar sua rotina.

Um ponto de melhoria — além da necessidade de planejamento — é a **concentração nas tarefas** do dia a dia.

Apesar disso, **times com poucos Comunicadores** tendem a ter dificuldade com o fluxo de informações em relação aos demais setores. A área também inclina-se a ter moral mais baixa, podendo haver dificuldades com a confiança no trabalho.

Baixe também: Perfil Comportamental: descubra como ele auxilia a sua gestão e carreira profissional

6.3. Planejador

É um colaborador de **calmo, prudente, tranquilo e autocontrolado**. Ele aprecia a rotina e segue as normas e regras estabelecidas.

Ainda, é bastante controlado e dificilmente entra em pânico, porque costuma planejar tudo antecipadamente. No entanto, tem **baixa capacidade de improviso** quando necessário e sua criatividade é limitada porque acha difícil inovar ou pensar fora da caixa.

Gosta de ajudar outras pessoas, por isso, **trabalha bem em equipe,** principalmente se acompanhado de pessoas ativas e mais dinâmicas. Além disso, é **paciente** e não apresenta altos e baixos nas suas atividades. Em caso de emergências, **age com tranquilidade**, procurando a melhor saída.

Sobre os pontos de melhoria, é comum que um Planejador tenha **menos opções criativas**. Ainda, equipes com bons planejadores costumam seguir o que foi determinado, mas **dificilmente alcançam resultados acima do esperado**. Por focar em processos, muitas decisões ficam na etapa de planejamento e nunca saem desse estágio até que alguém com perfil dominante mude esse cenário e coloque-o em prática.

6.4. Analista

O Analista é **preocupado, meticuloso, detalhista, rígido e calmo**. Também é um profissional responsável, observador e organizado. Por isso, é uma pessoa capaz de controlar rotinas repetitivas e processos executados diariamente.

Aliás, são essas atividades as que o Analista mais gosta de fazer — assim, também é bastante crítico com os resultados de seu trabalho, sempre pensando que poderiam ser melhores do que foram. Ainda, por ser atento aos detalhes, é **perfeccionista** e cumpre os passos indicados com segurança.

A qualidade dos processos que executam influenciam diretamente em sua na velocidade e volume de suas entregas, já que, para ele, é fundamental **criar resultados úteis, precisos e comprováveis**. No entanto, é necessário ter cuidado com uma equipe cheia de colaboradores com esse perfil.

Entre os pontos de melhoria, eles precisam ser **estimulados a colocar em prática** os processos que estruturam. Assim, são bastantes críticos com eles mesmos e com os outros.

7. Mapeamento comportamental **com a Sólides**

O Profiler é a **ferramenta de mapeamento comportamental da Sólides**, que combina a metodologia de 7 testes de perfil comportamental, além do DISC, adaptando essas análises às características dos brasileiros, sendo a **melhor solução de mapeamento do mercado**.

Validado pela USP e pela UFMG, com 97,97% de precisão em seus relatórios, o Profiler é **uma das ferramentas da Sólides** para que o seu RH seja cada vez mais estratégico. Em apenas 7 minutos, é capaz de fornecer **mais de 50 informações** relevantes sobre o perfil comportamental do profissional.

Com **relatórios fáceis de interpretar**, você consegue tomar decisões preventivas para reduzir a perda de talentos e desenvolver uma área mais estratégica. Ainda, auxilia na construção de uma base sólida de dados mais relevantes que uma empresa precisa para sua equipe.

E tudo isso e muito mais, a partir de um software que soluciona todas as necessidades do seu RH, porque a Sólides é a única #CompletadeVerdade.

Com a Plataforma de Gestão de Pessoas da Sólides você **revoluciona o seu negócio**. Todas as soluções para Recrutamento, Departamento Pessoal, Treinamento, Benefícios e muito mais!

Agende uma demonstração com nossos especialistas

Conhecer agora



8. 3 cursos gratuitos para alavancar a sua gestão comportamental

Recrutamento e Seleção Comportamental

Durante este curso, você explorará de forma prática e aplicável como aprimorar todo o ciclo de Recrutamento e Seleção sob a ótica comportamental: desde a seleção até o onboarding dos profissionais. Você também conhecerá a aplicação do software Sólides e como uma seleção alinhada ao comportamento é um grande diferencial na retenção de talentos.

Recrutamento e Seleção Comportamental

Fazer curso



Liderança Comportamental

Neste curso, você irá aprender quais são os tipos de liderança, como identificar o seu com dicas de especialistas e como o seu comportamento pode afetar a sua equipe. Além disso, você vai aprender como cada perfil comportamental da Metodologia Sólides age quando ocupa cadeiras de liderança.

Liderança Comportamental

Fazer curso



RH Tecnológico

As tendências de RH têm deixado cada vez mais clara a necessidade de uma Gestão de Pessoas tecnológica. Neste curso, você vai conhecer conceitos como People Analytics, Inteligência Artificial e Machine Learning e como eles podem ser aplicados ao setor de RH da sua organização.

RH Tecnológico

Fazer curso



Clientes Sólides chegam a ter um aumento de 78% na produtividade e 43% de redução na taxa de rotatividade. Agende uma demonstração e saiba como a plataforma pode ajudar a sua empresa!

AGENDAR DEMONSTRAÇÃO



9. Conclusão

Como vimos, o mapeamento comportamental é um grande aliado do RH e dos gestores, contribuindo com diversos resultados para a empresa. Para isso, o conhecimento estratégico sobre os perfis comportamentais também é muito importante.

Afinal, para potencializar talentos e resultados, é preciso conhecê-los detalhadamente. Ainda, ao realizar o mapeamento e desempenhar a gestão comportamental, a empresa consegue motivar e aumentar o senso de propósito dos seus colaboradores, o que também aumenta a produtividade e a retenção.

Assim, pessoas certas no cargo certo, são, além de mais motivadas, mais estratégicas para a organização!

Por fim, tudo isso ajuda o RH a montar planos assertivos e desenvolver o principal ativo das empresas: suas pessoas. Então, se a sua empresa ainda não realiza o mapeamento e a gestão comportamental, você pode estar perdendo grandes talentos, oportunidades e resultados! É hora de mudar essa realidade!

Conte com a Sólides, a única #CompletadeVerdade, que tem tudo que o RH e o DP precisam em um único lugar.

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