

COMPORTAMENTO HUMANO

Sempre foi preocupação do nosso intelecto reflexivo colocar meios-termos entre os polos da semelhança e dessemelhança absolutas do ser humano. Daí resultou os assim chamados “tipos” ou – como eram denominados antigamente – “temperamentos” que classificavam a igualdade e desigualdade em categorias uniformes.

As atitudes que vemos e conhecemos nas pessoas se apresentam de diversas formas. Existe um conjunto de fatores naturais e de personalidade que oscilam simultaneamente e são os causadores dessas atitudes. As análises destas são essenciais para conhecermos as pessoas e entendermos como e porque agem da maneira como vemos.

O comportamento das pessoas se distingue com poucas diferenças e estas, são proporcionalmente pequenas em relação às semelhanças que temos. Isto acontece porque vivemos juntos, compartilhamos as mesmas informações e instruções sobre o que é certo e errado, o que é bom e ruim, o que é aceito e o que não é. Isto também ocorre porque compartilhamos essas informações pelos mesmos meios e, por consequência, formamos conceitos, opiniões e agimos de formas parecidas. Além disso, existem aspectos sociais que demandam ações de adaptação e esforço para conseguirmos realizar nossos anseios e projetos.

Com esta visão, afirmamos que as diferenças entre os comportamentos das pessoas que convivem no trabalho ou em atividades sociais são muito pequenas e precisam de mais tempo e convivência para que sejam descobertas. Mas elas existem e na sua grandeza complementam o indivíduo, possibilitam ações distintas e causam resultados específicos. Estes resultados são os que procuramos e que caracterizam cada perfil individual.

A observação e o respeito a essas diferenças são essenciais se quisermos ser corretos nas nossas análises sobre comportamento. Do contrário os problemas de relacionamento certamente surgirão, pois temos uma forte tendência de esperar que os outros façam e ajam conforme o nosso próprio julgamento.

Uma forma muito eficiente de identificação das diferenças entre os comportamentos é a separação por grupos similares. As pessoas que pertencem ao mesmo grupo possuem tendências similares, mais fracas ou mais fortes e possuem estilos e características parecidas.



Gestão de Pessoas

Em psicologia, o comportamento é o conjunto de procedimentos ou reações do indivíduo ao ambiente que o cerca em determinadas circunstâncias, o meio. Pode designar um grupo de atividades ou limitar-se a uma só.

Todas as atividades relacionadas à Administração de uma Organização passam pela Gestão de Comportamentos das pessoas que executam, fiscalizam e gerenciam a atividade, por isso precisamos perceber com eficiência as variáveis que dizem respeito a isso. Existem inúmeras formas para conduzir estes processos, combinadas com as necessidades de cada grupo, porém, no que diz respeito à Administração dos Recursos Humanos, muitos enganos são cometidos e sempre pelos mesmos motivos.

É preciso alinhar as necessidades da organização à condição estrutural do indivíduo de exercê-la, mensurando o quanto de esforço e gerenciamento precisa-se demandar para obter os resultados. É preciso, também, conhecer as pessoas como elas são, quais suas habilidades naturais e necessidades e não somente colocá-las para executar aquilo que queremos. A tarefa do gestor neste trabalho é fundamental, pois é ele que tem a missão de garantir este alinhamento estratégico e formar um grupo que consiga atender as demandas com qualidade e produtividade.

O Gestor de Pessoas deve reservar mais tempo para criar e desenvolver o ambiente. As pessoas devem ser voluntárias e engajadas. Sem dúvida a condição técnica e experiência é necessária, mas é a condição comportamental que determina a sucessão bem-sucedida de qualquer empreitada.



TIPO COMPORTAMENTAL

Tipo é uma disposição geral que se observa nos indivíduos, caracterizando-os quanto a interesses, referências e habilidades. Por disposição deve-se entender o estado da psique preparada para agir ou reagir numa determinada situação.

Nenhum tipo comportamental é exclusivamente um ou outro: ambas as atitudes existem dentro dele, mas só uma delas foi desenvolvida como função de adaptação; logo podemos supor que a menos saliente “cochila” no fundo da mais saliente.

É importante entendermos que a formação do indivíduo, considerando sua estrutura comportamental (personalidade) forma-se a partir de outras informações e conhecimentos de vida, estrutura familiar, antecedentes e relacionamentos na infância e adolescência, assim como os conhecimentos adquiridos na escola e no trabalho.



ESFORÇO

É “mobilização de forças físicas, morais e intelectuais para atingir alguma finalidade.

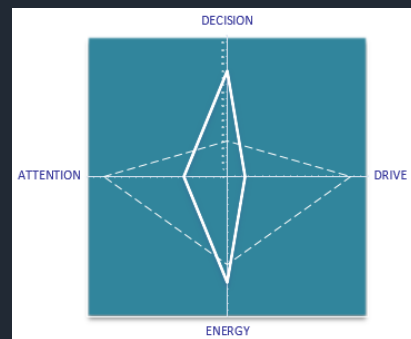
Qual o esforço que eu preciso fazer para atender o que me é solicitado?

Como os outros esperam que eu aja?

PERSONA

AVALIAÇÃO SITUACIONAL

A Persona é uma espécie de máscara destinada a produzir algum efeito sobre os outros, ocultando a verdadeira natureza do indivíduo. Trata-se de uma concessão ao mundo exterior feita por este, um auto sacrifício. Isso leva certas pessoas a acreditarem que são o que imaginam ser.



No gráfico acima, observar a discrepância entre o Perfil Comportamental e a Avaliação Situacional (Persona).

A diferença de enquadramento dos gráficos (tracejado e contínuo) é o esforço caracterizado pela percepção do avaliado do meio onde atua. O alinhamento das duas análises (linhas) sugere mais alinhamento e ajustes às funções.

Este gráfico acompanha as avaliações individuais.

Figura abaixo mostra metaforicamente o comportamento

