

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Gabriella Santos da Costa | 1918781

Maricelia Carvalho dos Santos | 1918986

Sabrina Daniela Lisboa de Miranda | 1913670

Artigo

Desenvolvimento pessoal e profissional: como a aplicação da
análise comportamental implica na empregabilidade.

Curso

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Curitiba | 2021

DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: COMO A APLICAÇÃO DA ANÁLISE COMPORTAMENTAL IMPLICA NA EMPREGABILIDADE.

Nome completo dos alunos / RA:

Gabriella Santos da Costa |1918781

Maricelia Carvalho dos Santos |1918986

Sabrina Daniela Lisboa de Miranda | 1913670

Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco.

E-mail: projetointegradorrhg1@gmail.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia, Especialista em Prospecção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador do curso de Ciências Econômicas EaD e Professor dos cursos presenciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: A pesquisa tem como objetivo verificar como a análise de desenvolvimento comportamental, adaptada para organizações, auxilia a gerenciar pessoas e construir equipes de sucesso. Ao implementar uma ferramenta amplamente utilizada no processo de recrutamento e desenvolvimento de colaboradores, são feitas análises da reação dos profissionais no ambiente de trabalho. Desmistificando os desafios e benefícios no comportamento organizacional atual, buscamos levantar informações importantes sobre ganhos ao investir em desenvolvimento dos colaboradores, como a seleção e recrutamento tem eficiência com aplicação do perfil comportamental adequado e uso do benchmarking para melhor avaliação de desempenho organizacional. Trata - se de uma pesquisa bibliográfica, onde levantamos informações importantes sobre o aproveitamento desta ferramenta de apoio à gestão para o departamento de RH da empresa, fornecendo informações para a tomada de decisões sobre formas de contratação, bônus, aumentos salariais, desligamentos, necessidades de treinamento e muito mais. Desta forma, os colaboradores são vistos como uma fonte de valor dentro da empresa, fazendo os departamentos de RH mais envolvidos nas questões estratégicas e ampliando seu alcance ao assumir novas

responsabilidades. Compreendendo que os fundamentos do comportamento humano são essenciais para aumento da produtividade dos negócios.

Palavras chave: Desempenho comportamental, equipes, comportamento organizacional, perfil profissional, produtividade.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo identificar e analisar os problemas que desencadeiam a demora no atendimento dos pacientes que buscam auxílio nos serviços de saúde pública e gratuita no Brasil, qual o nível de satisfação desses usuários Este trabalho tem como título Desenvolvimento pessoal e profissional: como a aplicação da análise comportamental implica na empregabilidade, atualmente bastante utilizado nas organizações para identificar necessidades de melhorias e manter colaboradores ou para desenvolver líderes e otimizando a comunicação e custos dentro da empresa. O desafio nesta etapa é norteador pela identificação e descrição das expectativas de comportamento e cultura organizacional, devido a forma como tais métodos e abordagens são elaborados e principalmente executados utilizando também a gestão de equipes, análise comportamental e Benchmarking como ferramentas eficazes para a manutenção da satisfação e captura de bons resultados no desenvolvimento comportamental e profissional de colaboradores.

Como objetivos específicos o estudo, responderemos como:

- a) compreender como o Investimento em desenvolvimento pessoal auxilia no comprometimento organizacional;
- b) compreender a importância da aplicação do perfil comportamental na seleção e recrutamento,
- c) compreender como o benchmarking pode ser diferencial na diminuição do turnover.

Como objetivo geral tem-se: verificar como a análise de desenvolvimento organizacional pode auxiliar na construção de equipes de alto desempenho. Sendo uma das principais ferramentas de apoio à gestão para o departamento de RH na empresa, fornecendo informações para a tomada de decisões sobre formas de contratação, bônus, aumentos salariais, desligamentos, necessidades de treinamento e muito mais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo demonstra em sua relevância da revisão de literatura, e resumo desse artigo embasado por meio de livros e artigos da área, de forma física e digital.

2.1. O Investimento em desenvolvimento pessoal auxilia no comprometimento Organizacional

“Processos de manter pessoas: visa,[...] gerar condições satisfatórias para as atividades laborais das pessoas.” (BUSSE; MANZOKI,2014, p.37) “A relação entre o homem e o trabalho vem sendo discutida por diferentes autores, ressaltando a importância do trabalho na construção da identidade do sujeito” (MENDONÇA; FERREIRA; NEIVA, 2016, p.16). “À medida que as organizações de trabalho vão compreendendo e absorvendo essas práticas, as estratégicas (inclusive de pessoas) orientam as decisões e todo o desenvolvimento organizacional” (TOLFO,2020, p.17).

De acordo com Busse; Manzoki (2014, p.37):

Processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado. Incluem treinamento, desenvolvimento, gestão do conhecimento e das competências. [...] bem como programas de mudanças.

Para Silva; Campos (2021, p.50) na compreensão do conceito de desenvolvimento profissional é também importante ressaltar que ele guarda relação com o desempenho no trabalho.

Conforme Goulart (2010, p.278):

Definição de critérios de desempenho efetivo: em que se decide como identificar pessoas com alta performance, geralmente baseado em dados de desempenho (como vendas, lucros ou medidas de produtividades) associados a indicações de gerentes, colegas, subordinados e observadores com conhecimento (clientes ou profissionais de RH que conhecem o trabalho).

“Novas exigências no ensino superior e no mundo do trabalho indicam a importância da qualidade das interações e das habilidades sociais” (TOLFO, 2020, p.34) “Se os membros de uma organização empresarial sempre fizerem aquilo que sempre fizeram, a empresa sempre obterá aquilo que sempre obteve” (GOU-LART,2010, p.63).

2.2. Seleção e recrutamento eficientes com aplicação do perfil comportamental

“Processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado.” (BUSSE; MANZOKI,2014, p.37). Como Tolfo (2020 p. 17) apresenta uma definição parecida, mas um pouco mais completa: “A expressão recrutamento & seleção e sua sigla R&S são comumente utilizadas no contexto das organizações e estão especialmente relacionadas a um setor específico [...] o setor de recurso humanos (RH) ou de gestão de pessoas” (TOLFO,2020, p. 17). “Trata-se de uma expressão que se refere a dois comportamentos profissionais que necessitam ser apresentados por profissionais em uma organização, tipicamente pelos psicólogos que atuam em recursos humanos”. (TOLFO,2020, p. 17).

Conforme, Tolfo (2020, p. 17):

Os comportamentos recrutar candidatos para participar de processo seletivo e selecionar profissionais para assumir um cargo, embora sejam distintos, fazem parte de um mesmo processo, tipicamente denominado processo seletivo.

“Alinhar objetivos pessoais aos organizacionais se tornou responsabilidade estratégica dos recursos humanos e, para isso, faz-se necessário levar em conta cinco aspectos principais: adesão, direção, empenho, eficiência e inovação” (BUSSE; MANZOKI, 2014, p.39).

Conforme, Mendonça; Ferreira; Neiva (2016, p. 7):

Diagnóstico organizacional pode ser interpretado como um método utilizado para a análise da organização, a fim de identificar deficiências organizacionais que possam ser neutralizadas por meio de mudança organizacional. [...] A principal semelhança entre a análise organizacional e o diagnóstico organizacional reside no fato de que ambos os métodos estão focados na compreensão do conteúdo organizacional, ou seja, a identificação dos elementos da organização e sua natureza, bem como as relações entre eles.

“Nos processos seletivos, a avaliação psicológica é uma valiosa ferramenta para tomadas de decisão, pois buscam identificar no candidato características de personalidade, cognitivas, atencionais, entre outras, que possam vir a indicá-lo ou restringi-lo ao cargo” (TOLFO, ,2020, p. 17). Acrescenta Tolfo (2020, p.17) que, sendo nesse sentido, vale destacar a importância de alinhar a descrição e a análise de cargos com as características a serem avaliadas no processo, bem como a escolha das técnicas de avaliação conforme as características levantadas. Nesta mesma

linha de pensamento, Silva; Campos (2021, p.43) explicam que o mapeamento de competências, busca-se a descrição das competências para que seja possível a identificação de gaps ou lacunas de competências que caracterizam a diferença entre o desempenho real e o ideal.

“A combinação de múltiplos métodos de avaliação proporciona maior segurança nas tomadas de decisão e diminui o risco de se tomarem decisões equivocadas e prejudiciais aos envolvidos” (PEREIRA, 2016, p.). Tolfo (2020, p.17) salienta que recrutar candidatos para participar de processo seletivo e selecionar profissionais para assumir um cargo são comportamentos complexos. “A principal tarefa de modelos de diagnóstico é o de simplificar a realidade e fornecer uma compreensão da organização e da ação eficaz dentro dela, simplificando a realidade”. (Silva; Campos, 2021, p.).

2.3. Benchmarking como diferencial para implicações sobre diminuição do turnover

“Processos de monitorar pessoas: visam ao acompanhamento e ao controle das atividades das pessoas, bem como à verificação dos resultados gerais.” (BUSSE; MANZOKI, 2014, p.37) Para Pereira (2017, p.78) o benchmarking é um processo de certa complexidade, possuindo regras e metodologias próprias para uma análise de benchmarking. “Quando se faz referência a uma empresa que alcança o grau de excelência em dado objeto de análise do benchmarking, diz-se que tal organização é benchmark em sua área de atividades” (PEREIRA, 2017, p.78). “Além disso, insights podem se originar da quebra de paradigmas que o benchmarking proporciona” (PEREIRA, 2017, p.79).

Conforme Pereira (2017.p 21)

[...] É o momento de buscar dados de mercado, realizar uma investigação exploratória sobre a concorrência, identificando seus pontos fortes e fracos, ou de fazer o benchmarking – um estudo comparativo com o modelo de excelência de uma organização ou de uma categoria de produto, no qual se estabelecem critérios que se tornam metas a serem alcançadas no plano.

“Alinhar objetivos pessoais aos organizacionais se tornou responsabilidade estratégica dos recursos humanos [...]: adesão, direção, empenho, eficiência e inovação.” (BUSSE; MANZOKI, 2014, p.38) “No final, é possível obter um mapeamento de problemas e oportunidades que podem orientar as decisões para um plano de comunicação” (PEREIRA, 2017, p;81). “No benchmarking, identifica-se que o concorrente direto e benchmark do setor é a marca [...]” (PEREIRA, 2017, p.194).

Segundo Busse; Manzoki (2014, p.88):

Manter uma constante postura crítica e analítica das nossas políticas e práticas, avaliando indicadores e comparando sua eficácia e sua eficiência atuais com objetivos claros, desempenhos passados, metas estratégicas, melhores práticas de mercado (benchmarking), bem como realizar pesquisas com nossos clientes internos, podendo, inclusive, utilizar-se dos questionários de auditoria, deveria ser regra para a área de recursos humanos, a qual busca ser parceira estratégia de negócios de uma empresa.

Segundo Busse; Manzoki (2014, p.89):

Observa-se que, nas empresas cuja cultura da qualidade já foi interiorizada, isto é, aquelas com a certificação de qualidade, os padrões por princípios são seguidos, de modo que elas mantêm constante processo de auditoria interna quanto aos requisitos da qualidade; inclusive, cada área preocupa-se com a melhoria contínua de seus processos, o que ocorre por meio da autoanálise constante. É o ganho agregado que se busca com a auditoria interna de recursos humanos – a cultura da excelência –, por meio da autoanálise e da avaliação constante dos indicadores e dos padrões de desempenho.

3 METODOLOGIA

Para a realização deste projeto foi utilizada a pesquisa bibliográfica, “A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses.” (SILVA; CERVO; BERVIAN, 2007, p. 72). Sendo assim, “[...] o pesquisador busca em fontes impressas ou eletrônicas, [...] as informações que necessita para desenvolver uma determinada teoria.” (MARTINS JUNIOR, 2008, p. 50). Em todo processo, nos referimos a livros físicos e digitais de autores renomados na área e artigos de revistas e sites conhecidos.

Após a escolha do material para leitura, análise e interpretação do mesmo, foram feitas anotações sobre os conteúdos mais importantes usados como fundamentação teórica neste trabalho. Desta forma, além de explicar a objetividade baseada no tema da pesquisa, os levantamentos bibliográficos nos permitiram identificar inconsistências a serem respondidas durante questionamentos formuladas para este projeto.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Buscou-se demonstrar a partir de pesquisas bibliográficas relatadas, que a empregabilidade é uma das maiores preocupações no século XXI. Sendo assim, antes de se iniciar as pesquisas do presente artigo, entendemos que atualmente, o conhecimento adquirido com a formação universitária por si só não pode garantir a colocação de uma profissão. Havendo assim, a necessidade de integração ou desenvolvimento profissional.

De acordo com Busse; Manzoki (2014, p.37):

Processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado. Incluem treinamento, desenvolvimento, gestão do conhecimento e das competências. [...] bem como programas de mudanças.

Observou-se que as organizações criaram estruturas de adaptação para utilização de novas políticas de Recursos Humanos (RH) às estratégias corporativas e culturas com necessidades individuais diversificadas. Ou seja, organizações buscam pessoas mais qualificadas para atingir seus objetivos estratégicos, com habilidade de adaptação e predisposto a autoanálise. Devido a isso, considerou-se de suma importância entender que as organizações estão criando perfis de funcionários com características muito importantes para o ambiente organizacional; habilidades como criatividade, iniciativa, visão corporativa, direcionamento de clientes e empreendedorismo são os destaques destas mudanças.

Atualmente, no Brasil, a competitividade permite que as empresas realizem processos altamente criteriosos, pois a demanda é muito maior que a oferta. Deve-se entender que o desenvolvimento reúne um conjunto de atitudes construtivas que levam o indivíduo a superar seus obstáculos e ampliar ainda mais seus sucessos e conquistas.

Conforme, Mendonça; Ferreira; Neiva (2016, p. 7):

Diagnóstico organizacional pode ser interpretado como um método utilizado para a análise da organização, a fim de identificar deficiências organizacionais que possam ser neutralizadas por meio de mudança organizacional. [...] A principal semelhança entre a análise organizacional e o diagnóstico organizacional reside no fato de que ambos os métodos estão focados na compreensão do conteúdo organizacional, ou seja, a identificação dos elementos da organização e sua natureza, bem como as relações entre eles.

Percebeu-se então que, para aumentar a empregabilidade, é necessário am-

pliar as oportunidades, possibilitando ajustes das habilidades comportamentais dos colaboradores e competências com o perfil exigido nas organizações, segundo Tolfo (2020, p.17) “a medida que as organizações de trabalho vão compreendendo e absorvendo essas práticas, as estratégicas (inclusive de pessoas) orientam as decisões e todo o desenvolvimento organizacional”. A questão é: como realizar este desenvolvimento adaptado para auxiliar no gerenciamento e sucesso do desempenho organizacional? É necessário antes de tudo, considerar as informações principais exigidas sobre como se procede uma avaliação de análise psicológica para que o aproveitamento durante a seleção, possa ser transformador.

Em virtude disso, verificou-se que a gestão de desenvolvimento deve ser feita junto com preparação e planejamento, dando atenção as metas, missão, visão e valores e tendo em mente as seguintes etapas: alinhamento de expectativas, acompanhamento, avaliação psicológica, de desempenho e ações de desenvolvimento. Conforme descrito por Tolfo (2020, p. 17), “nos processos seletivos, a avaliação psicológica é uma valiosa ferramenta para tomadas de decisão, pois buscam identificar no candidato características de personalidade, cognitivas, atencionais, entre outras, que possam vir a indicá-lo ou restringi-lo ao cargo”. Visto que, o crescimento na carreira requer maior foco na capacidade de busca da produtividade e melhoria de desempenho, acreditou-se que uma das principais informações contidas nesse artigo, é trazer o conhecimento que adquirir habilidades técnicas e comportamentais essenciais para perseguir objetivos mais ambiciosos e avançar ainda mais na carreira e obter empregabilidade.

Interpretou-se que, muitas ferramentas de análise comportamental são utilizadas pelos profissionais de RH durante uma seleção de candidatos para inserção no mercado de trabalho, com o intuito de separar as diferentes habilidades relacionais, sociais, aprendizagem, prática e como realizam as tarefas diferentes em grupo. De acordo com Busse; Manzoki (2014, p.37) “processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado. “ Por esse motivo, percebeu-se também que vários indicadores permitem uma análise precisa das qualificações e conhecimentos de um candidato e também têm mais probabilidade de concluir o processo de seleção segundo os requisitos do cargo.

Em sequência foram ordenados dois pontos:

1) o investimento em desenvolvimento profissional levou a busca de uma atitude de aprendizagem que visa a aprendizagem ao longo da vida é um diferencial importante para manter sua empregabilidade elevada;

2) quando há percepção de melhorias e qualidade na produtividade durante o desenvolvimento profissional verifica-se que os profissionais devem buscar um equilíbrio entre o sexo oposto e as emoções para poderem alcançar os resultados desejados. Uma boa saúde física e mental é a base para se manter produtivo no trabalho.

Entendeu-se então que, a avaliação de desempenho testa o comportamento de um indivíduo e o desempenho no local de trabalho. Tendo em vista que, boas análises de desempenho geram bônus, recompensas, redistribuições, promoções e dispensas estratégicas gerando maior empregabilidade e destaque no mercado. Por fim, assimilou-se que é mais fácil saber o perfil comportamental, habilidades, pontos fortes e fracos de cada funcionário levando considerando o comportamento de líderes, subordinados, equipes, clientes, fornecedores e parceiros conforme a rotina do colaborador. Ou seja, não só implica na empregabilidade como nas melhorias de resultados e feedbacks na organização.

5 CONCLUSÕES

Teve-se como intuito neste artigo não somente abordar o desempenho comportamental, mas também, mostrar que o ser humano está em constante mudanças e o desenvolvimento dos mesmos dentro das organizações é essencial para manter-se com um desempenho elevado e garantir maiores resultados e empregabilidade. Pesquisando sobre o perfil de comportamental das pessoas será avaliado, discutiu-se que através de uma ferramenta de mapeamento obtém-se conclusões de seu modo de ser, agir e pensar, onde facilita o autoconhecimento e amplia o desenvolvimento das características de cada uma adequando a cada colaborador ou ao cargo certo dentro das organizações. Outro ponto analisado e que se fez importante destacar, foi que por trás dos pontos fortes explorados em avaliações e análises, para o encontro de melhores condições de trabalho, organizações buscam pessoas mais qualificadas para atingir seus objetivos estratégicos utilizando a capacidade de adaptação em diversas situações.

Em vista dos argumentos apresentados, obteve-se o esclarecimento que o crescimento na carreira requer a capacidade de ser produtivo e cada vez mais focado em melhorar o desempenho. Por este motivo, boas análises de desempenho geram bônus, recompensas, redistribuições, promoções e dispensas estratégicas gerando maior empregabilidade e destaque no mercado. Por fim, concluiu-se que é necessário realizar uma ampliação do conhecimento do fato que, aumentar a empregabilidade, é necessário ampliar as oportunidades, possibilitar ajustes das habilidades comportamentais dos colaboradores e competências com o perfil exigido nas organizações.

6 REFERÊNCIAS

BUSSE, Angela Maria Fagnani. Auditoria de recursos humanos. Curitiba: InterSaberes, 2014.

CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. SILVA, Roberto da. Metodologia científica -6. ed. -São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GOULART, Iris Barbosa. Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos, (org.). -3. ed. -São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2010.

MENDONÇA, Helenides. FERREIRA, Maria Cristina. NEIVA, Elaine Rabelo. Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática. -- 1. ed. -- São Paulo: Vetor, 2016.

PEREIRA, Cláudia. Planejamento de comunicação: conceitos, práticas e perspectivas. Edição: 1, (2017).

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

SILVA, Ligia Carolina Oliveira. CAMPOS, Elziane Bouzada Dias. Psicologia da carreira, fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho: volume 1. ed. -- São Paulo: Vetor Editora, 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa (organizadora). Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia. -- 1. ed. -- São Paulo: Vetor, 2020. Vários autores.