



PERSONA
Avaliação Situacional

begroupbrasil.com

20
ANOS

PERSONA

Avaliação Situacional

Sempre haverá a ideia de que devemos nos apresentar ou nos comunicar de determinada forma perante as outras pessoas. Isso é comum e compreendido, afinal, queremos acertar, sermos ouvidos e aceitos. Como um personagem, adaptamos comportamentos e os ajustamos às situações. Isso acontece sob todos os pontos de vista e é espontâneo e normal com todas as pessoas.



Identificar estas formas de relacionamento e comportamento, que variam de acordo com a percepção individual, nos dá condições de analisar diversos aspectos das relações entre as pessoas e determinar o que está ocorrendo de uma forma mais ampla e entendimento. Além de ser um conhecimento necessário desenvolve ações de desenvolvimento e desempenho.

A PERSONA é o estado de atitudes pessoais simuladas. Ela apresenta a interação do indivíduo com o ambiente onde está inserido, sendo uma percepção dele próprio daquilo que é necessário. A coleta das informações pelos inventários definirá a PERSONA e as demandas situacionais deste ambiente.



“ Nós nascemos e crescemos diante de um determinado ambiente e circunstâncias que nos conduzem a aprender como se comportar e se adequar às expectativas e normas da sociedade. A persona se desenvolve como uma máscara social para conter todos os desejos, impulsos e emoções primitivos que não são considerados como socialmente aceitáveis.”

“ Se, para sermos aceitos, tivermos que mudar nosso “si mesmo” e expor uma imagem diferente daquilo que somos, no fundo estamos aceitando o fato de que não somos bons o suficiente.”

“Para Carl Jung, o Arquétipo Persona dá ao indivíduo a possibilidade de criar um personagem que pode não ser de fato ele mesmo.”

A Persona e o esforço

Todos temos características naturais identificadas no **Self**. É correto afirmar que fazer algo de modo não original, demandará ajuste e esforço. O conceito **Persona** é equivalente a uma atuação composta de nuances ajustadas, entretanto, poderá mitigar a identidade e apresentar algo consciente, mas difuso sobre nós mesmos, escondendo ou omitindo comportamentos. O esforço para realizar uma tarefa ou seguir uma determinada trajetória profissional é uma atitude válida, por isso precisa ser entendida e aceita. Uma vez percebido e caracterizado, precisará ser medido e acompanhado. Dito isso e tratando desta questão com olhar crítico, precisamos considerar as boas chances de que esse esforço se transforme em desmotivação e fadiga, criando barreiras que podem travar ou dificultar o caminho. Se considerarmos um esforço intenso e constante, alterando a naturalidade e subjugando nossas virtudes, cultivaremos um problema.



Perda e ganho de potencial

Este conceito é diretamente relacionado aos resultados necessários em alguma atividade. A medida de perda ou ganho é obtida por meio da análise do ajustamento do tipo comportamental natural (self), das funções relacionadas ao cargo (competências) e a persona (esforço).

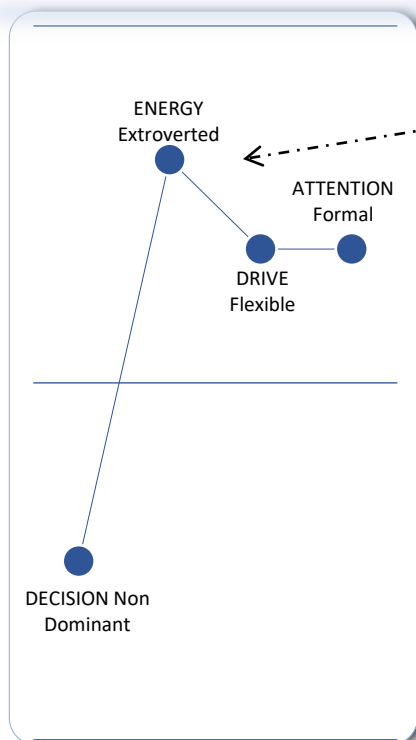
Exemplo:

Atividade	Self	Persona	Resultado
Vendas diretas e exposição de produtos	Alinhado	Não alinhado	Perda de Potencial
	Não alinhado	Alinhado	Ganho de potencial
	Alinhado	Alinhado	Ideal

A Persona nas entrevistas

Levando-se em consideração o conceito da Persona e as características comportamentais relacionadas a ela, as entrevistas serão eventos cujas impressões, percepções e identificação de traços de comportamento serão pressionados, ou seja, o entrevistado será muito influenciado. Pelos conceitos já vistos, o necessário será identificar o alinhamento do candidato com as funções do cargo ou atividade, objetivando verificar a proximidade com o ideal.

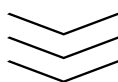
Os 3 padrões em entrevistas



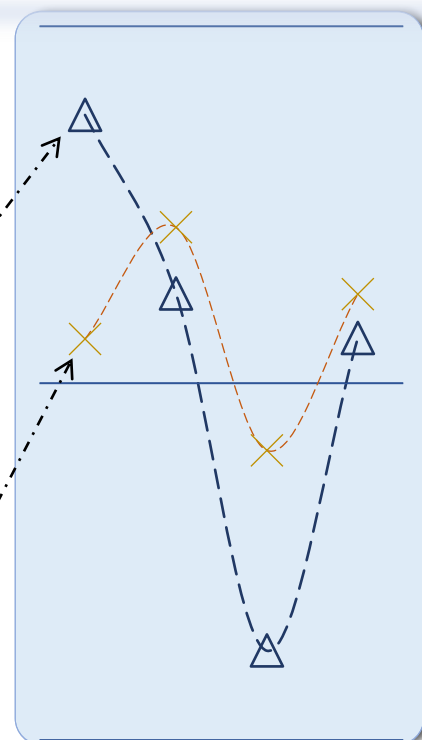
Self - o "si mesmo" pouco se modifica nas suas características, mesmo com mais tempo, porque é o resultado da formação da personalidade.

e

Persona - varia constantemente e simula características de acordo com a percepção do ambiente e influência.



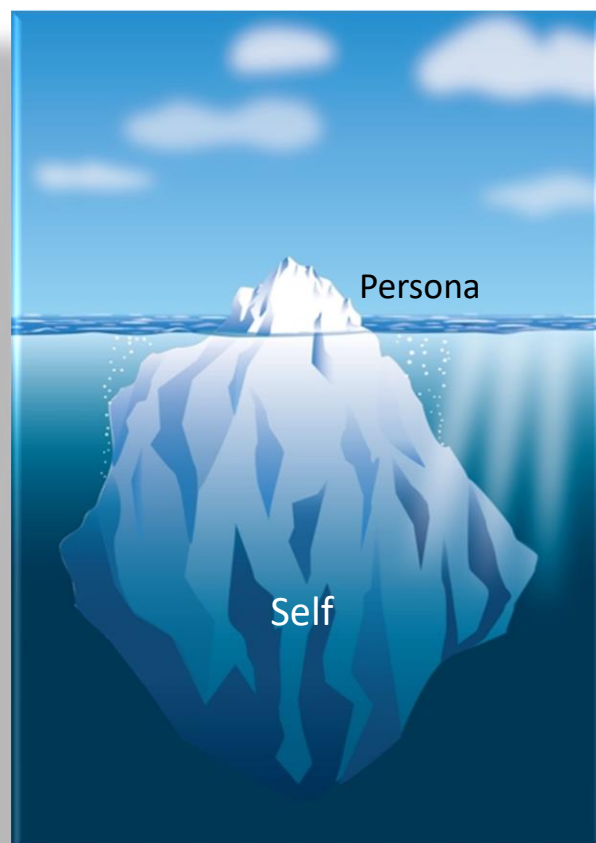
Present - considera as características no momento presente e mostra a variação das funções psíquicas procurando adaptar-se ao momento e em determinado espaço de tempo.



O Self precisa ser sempre o foco principal na gestão de Recursos Humanos, pois será ele que despertará a automotivação para o que se propõe. Em entrevistas, procure trazer à tona os históricos de resultados anteriores, observando o estilo de comunicação e questionando algo que seja relevante ou que esteja em desacordo ou sem sintonia com as respostas. Desvendar o self é uma missão do entrevistador.

Persona → necessidades situacionais; ações de adaptação; esforço. Simbolicamente um elástico esticado. É facilmente percebida por ter maior visibilidade.

Self → Habilidades; automotivação; consciência. Simbolicamente o elástico em repouso. É difícil de perceber pela pouca visibilidade.

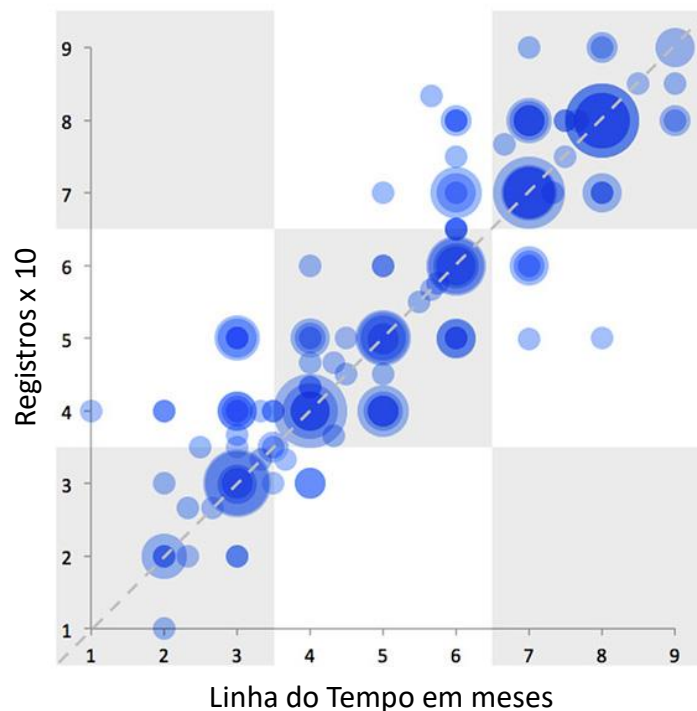


A identificação do tipo comportamental com as características associadas às funções psíquicas devem ser consideradas como uma **revelação de um perfil**. Esta revelação será útil para orientar determinadas ações de **desenvolvimento e crescimento**, sendo um **suporte às decisões** e encaminhamentos. Além disso, proporcionarão a leitura sobre uma **tendência nas ações**¹ que podem ser preditivamente associadas aos resultados sobre qualquer atividade de trabalho. Nunca utilize-as para excluir pessoas de algum processo ou julgá-las sob qualquer aspecto ou circunstância. A análise propõe expandir conhecimento e compor elementos conjuntamente com outras informações, não sendo um instrumento para decisão exclusiva.

¹Tendência comportamental - conceito

Se registrarmos as ações de um determinado indivíduo diariamente e a cada momento da sua rotina, teremos a disposição dessas ações em um diagrama de dispersão alinhados ao tempo. Esta análise proporciona uma visão geral sobre as ocorrências e a predileção por determinado modo em um contexto de atividades, resultados e o tempo ao qual foi associada.

As micro ações registradas e acumuladas em um espaço de tempo maior, apresentam uma linha de tendência, mostrando estas ocorrências com alinhamento. Esta é a tendência de referência do tipo comportamental.

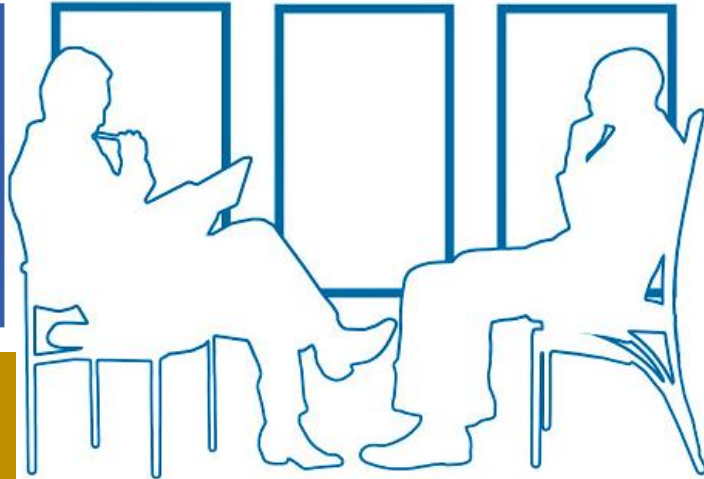
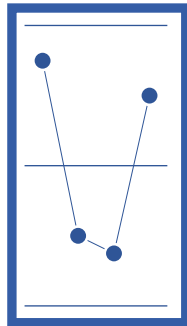
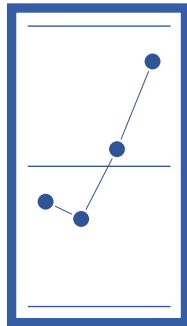
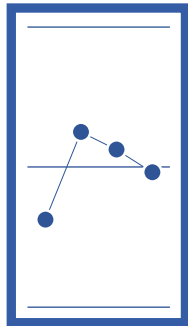
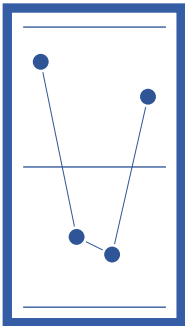


Importante: é no Self que reside a automotivação e o talento natural. Com esta definição, a aplicação de todo o conhecimento sobre um determinado tipo psicológico terá efeito se reforçadas as suas características. Desta forma, os resultados esperados estarão em consonância com a identificação e tornará o caminho mais claro para que tudo ocorra conforme essas expectativas.

Entrevistas com foco no tipo comportamental - DEVOLUTIVA

1 - Obtenha dados complementares, como: desempenho necessário, indicadores de resultado, comportamentos indesejáveis, principais atribuições (descrição) e comportamentos necessários. Essas informações deverão ser colhidas junto ao requisitante e confrontadas com registros de Recursos Humanos.

2 - Observe a identificação nos gráficos "Present" e "Persona". É importante analisar os padrões possíveis.



3 - É necessário falar sobre o Self e desvendá-lo juntamente com o entrevistado, ou seja, obter o entendimento e compreensão de cada uma das funções psíquicas. Será pelo Self que haverá atendimento das expectativas.

4 - Finalize a entrevista salientando os atributos do tipo comportamental e ajustando-o mediante comprometimento de que há expectativa em relação a ele e, se necessário, vincule às funções do cargo. Mesmo que haja alguma discrepância é importante que esteja tudo desvendado e comprometido.

5 - Avalie com frequência e faça deste tipo de entrevista um método de acompanhamento, visando obter aperfeiçoamento e realinhamento. Devolutivas são produtivas e trazem à tona aspectos pessoais relacionados ao desempenho.

