



Sólides 

**AUTOCONHECIMENTO:
o fundamento para se desenvolver**



Índice

Introdução	03
Conhecendo o seu perfil	05
Usando ferramentas	07
Conclusão	10



Introdução



Muitas pessoas ainda se mostram descrentes em relação a **métodos de autoconhecimento e desenvolvimento** quando eles estão vinculados à carreira ou ao ambiente profissional. Afinal, nos últimos anos nós temos visto uma inundação de “gurus” e “métodos infalíveis” de motivação que, muitas vezes, são apenas cópias mal desenvolvidas de teorias de coaching presentes na internet.

Ainda assim, o [autoconhecimento](#) é, de fato, o primeiro grande passo para a construção de uma carreira **sólida e promissora**. Ele ajuda todas as pessoas não apenas na vida profissional, mas também na conciliação com o lado **pessoal, familiar e social**.

Grandes pensadores gregos, ícones do Renascimento e filósofos de todas as eras descobriram, há muito tempo, a influência do autoconhecimento na preparação de uma pessoa para enfrentar os desafios mundo afora.

Particularmente nas culturas orientais, o autoconhecimento é uma ferramenta profundamente ligada à religião, ao cotidiano, ao trabalho e até às atividades militares e institucionais. No Ocidente, a nova era do autoconhecimento é relativamente recente, embora suas bases tenham sido criadas séculos antes de Cristo.

No cinema e na televisão, sempre presenciamos a chamada “jornada do herói” – uma das técnicas de construção de enredos mais difundidas. Se você pensar em algum filme ou desenho animado, vai perceber que em determinado momento de sua jornada o herói sente a necessidade de **conhecer melhor a si mesmo**. Ele deseja saber quais são as suas vantagens e desvantagens, forças e fraquezas e revelar seu potencial oculto. Assim, ele pode partir para enfrentar os medos, obstáculos e desafios que virão.

AUTOCONHECIMENTO: o fundamento para se desenvolver



○ A vida não é diferente. O impulso que nos faz acordar a cada dia e enfrentar nossa rotina e dificuldades é o mesmo que estimula o herói ao final de sua jornada: conhecer a si mesmo!

Como seres humanos, temos o potencial de **conhecer e avaliar nossas próprias necessidades** e encontrar os instrumentos que nos permitem desenvolver ações e enfrentar nossos medos e receios. Isso tudo sabendo de nossas limitações e usando o nosso potencial da melhor forma possível!

Conhecendo o seu perfil

Até que ponto realmente nos conhecemos? Como saber como vamos reagir a situações com as quais sequer nos deparamos ainda? Existe um modo de antecipar nossas fraquezas e pontos fortes antes que surjam os desafios?

É claro que temos uma ideia aproximada sobre como somos, mas muitas vezes nos mostramos para o mundo de um modo completamente diferente do que pensamos. Para entender como nos portamos em relação às outras pessoas, precisamos nos conhecer mais a fundo, saber prever nossas reações, lidar com medos e ansiedades, maximizar potenciais e capacidades e, sobretudo, conhecer nossos pontos fortes e fracos para trabalhar no desenvolvimento das características que precisamos.





O estudo do seu próprio [perfil](#) em busca do autoconhecimento pode começar com **constatações básicas** sobre os seus gostos e preferências. Existem pessoas que não toleram enfrentar rotinas que fujam do horário comercial, por exemplo, enquanto outras preferem ter um horário mais flexível e não se importam de trabalhar à noite ou mesmo em finais de semana.

Algumas pessoas têm um perfil mais problemático em relação à chefia, outras precisam de ordens e regras claras para poder trabalhar e desenvolver seu potencial. Há aquelas pessoas que não têm um grande destaque social, mas são capazes de desenvolver ações inimagináveis quando sozinhas. Outras precisam de um convívio frequente e se veem deprimidas quando são jogadas em posições de isolamento e distância.

Enfim, todos nós somos diferentes e reagimos de modo, muitas vezes, paradoxal.

Essa espécie de autoavaliação é o que permite a você pensar não apenas sobre a profissão que seguirá, mas também o tipo de emprego que pretende ter e a evolução ideal para sua carreira.

A parte mais complexa do autoconhecimento é saber **qual é o seu perfil comportamental**. Só podemos prever nossas **reações** quando sabemos quais são as **tendências de comportamento** que tendemos a assumir nas mais variadas condições e situações.

O autoconhecimento envolve muita leitura e estudo, mas também um grande desprendimento por parte do profissional. Não há lugar para preconceitos e posições assumidas de antemão, é preciso deixar que suas características e sentimentos possam fluir livremente.

Mas não são todas as pessoas que conseguem fazer isso de forma voluntária. Muitas vezes, temos barreiras psicológicas que desconhecemos e que nos impedem de traçar nossos perfis de maneira objetiva e realista.

Por isso, existem [ferramentas](#) que auxiliam nessa jornada de autoconhecimento. Elas podem ser usadas pelas empresas para o mapeamento comportamental de toda equipe e também dos candidatos em processos de recrutamento e seleção.

AUTOCONHECIMENTO: o fundamento para se desenvolver

Usando ferramentas

Fazer o seu mapeamento comportamental não se trata apenas de enquadrar você em um dos quatro perfis comportamentais existentes: **comunicadores, executores, planejadores e analistas**. Como ferramenta de autoconhecimento, o software de perfil comportamental está muito mais ligado ao entendimento de suas reações e percepções do que a um rótulo pré-determinado.

Cada perfil é abrangente e flexível, apontando características que são **tendências de comportamento** em determinado momento ao invés de ditar como as pessoas são. A ciência do comportamento precisa de flexibilidade, afinal, ainda que possamos agir de modo razoavelmente parecido, somos individualmente únicos.



AUTOCONHECIMENTO: o fundamento para se desenvolver



Por exemplo, suponhamos que você é alguém comunicativo, despojado e que possui fortes atributos como líder carismático.

Por outro lado, se aborrece com tarefas repetitivas e rotineiras e costuma ter alguma dificuldade de concentração. Então, você tem características de um comunicador.

Mas o que isso significa?

Qual é a importância de ser ou não um comunicador quando o assunto é o autoconhecimento?

As ferramentas de mapeamento comportamental apontam uma série de índices com base em seu **perfil predominante**, oferecendo a você um panorama geral sobre as suas **características e competências**.

Se você foi apontado como um forte comunicador, como no exemplo acima, o mais provável é que você tenha certas reações para algumas situações. Por exemplo:

- sob tensão, o comunicador pode prometer mais do que é capaz de cumprir como estratégia para se desvencilhar logo do problema;
- quando as tarefas se tornam rotineiras e com muitos detalhes, o comunicador geralmente se desinteressa ;
- quando é permitido ao comunicador assumir a frente e aparecer com maior destaque, ele costuma atingir rapidamente o ápice de sua motivação ;
- ambientes extrovertidos e animados tendem a causar um efeito de aumento de produtividade no comunicador. Mas esse tipo de perfil precisa de monitoramento constante para evitar episódios de dispersão ;
- trabalhos solitários e condições de isolamento tendem a gerar um efeito profundamente negativo;
- emocionalmente, comunicadores não são previsíveis. Choram com a mesma facilidade que riem e se deprimem tão rapidamente quanto atingem o melhor humor;

AUTOCONHECIMENTO: o fundamento para se desenvolver



- geralmente, o comunicador gosta de horários e ambientes mais flexíveis. Sua aversão ao tradicional e ao “quadrado” faz com que ele opere melhor em ambientes que sofrem variações frequentes e estejam sempre expostos à possibilidade de mudanças;
- os comunicadores ainda são fortemente egocêntricos – falam de si mesmos com frequência e, embora tenham ótimo relacionamento com a maioria das pessoas, podem não dar muita importância aos demais.

E como chegar a todas essas informações? Através da aplicação de um [teste de perfil comportamental](#), que pode ser respondido em menos de dez minutos. A carga de autoconhecimento resultante de um pequeno exercício como esse pode evitar, por exemplo, que você assuma cargos e posições em que não terá um bom desempenho.

Isso pode ser levado para toda a empresa, melhorando a gestão de pessoas e, conseqüentemente, os resultados da organização.

A proposta da análise comportamental não é mudar a forma como você age, mas sim te ajudar no autoconhecimento. Assim, você mesmo pode pensar em como fazer um **plano eficiente de desenvolvimento pessoal e profissional**.



Conclusão

Muitas das maiores corporações do mundo nos dias de hoje **encorajam seus colaboradores a realizar jornadas de autoconhecimento**. Além de incentivar esse tipo de prática, as empresas usam ferramentas para que esse processo seja realmente eficiente.

O motivo para o crescimento do uso desse tipo de ferramenta é muito simples: profissionais satisfeitos consigo mesmos produzem mais e melhor. O investimento é relativamente baixo e os **ganhos são incalculáveis!**

Sólides

A Solides é especialista em **software para identificação de perfil comportamental** usado em muitas empresas em processo de contratação, gestão e desenvolvimento de pessoas. Ele é desenvolvido para profissionais de RH, Coaches, educadores e treinadores.

Os principais benefícios gerados são **aumento de produtividade**, através do ajuste adequado de perfil e função, e **redução dos custos com a rotatividade**.

[Quero saber mais](#)