

ANÁLISE DE PERFIL COMPORTAMENTAL: UM RELATO SOBRE A IDENTIFICAÇÃO DE PERFIL DOS BOLSISTAS E VOLUNTÁRIOS DE UMA INCUBADORA PARA ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES.

1 INTRODUÇÃO

No atual contexto educacional do Brasil, existe ainda uma grande preocupação com o aprendizado referente às disciplinas que venham a ser cumpridas para continuidade do curso superior. Essa também é a maior preocupação dos estudantes de engenharia. Porém, cada vez mais, ao finalizar o curso, os jovens profissionais percebem que algo mais é exigido no mercado de trabalho do que simplesmente todos aqueles cálculos e estudos científicos que ocuparam toda a trajetória acadêmica. Esta, por sua vez, oferece muitas oportunidades que passam despercebidas por alguns discentes mas, que são de grande valia para aqueles que conseguem se integrar em ações e achar um espaço para desenvolver competências que são tão essenciais na carreira profissional do engenheiro.

O mercado em geral requer perfis profissionais com competências alinhadas com a área em que se atua, por isso, é de extrema necessidade e deve ser considerado e aprimorado já no curso de graduação. A identificação de competências pode ser extraída através de uma análise de perfil comportamental. Assim, o discente engenheiro conhecerá as competências que lhe fortalecem ou que precisam de melhorias na carreira que for escolher.

Esta pesquisa tem como objetivo relatar como foi elaborada uma análise de perfil comportamental em bolsistas e voluntários de uma incubadora pertencente à Universidade Federal do Rio Grande do Norte para atribuição de suas responsabilidades. A análise de perfil comportamental é pautada na identificação dos perfis comunicador, analista, planejador e executor, para isso há diversos métodos já conhecidos, nesta pesquisa foi elaborado um formulário com a finalidade de detectar esses perfis.

A universidade deve proporcionar esse desenvolvimento de competências aos discentes do curso de engenharia. Na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), a Escola de Ciências e Tecnologia (ECT) possibilita ao discente cursar as disciplinas básicas de engenharia e ao final de três anos receber o diploma de Bacharel em Ciências e Tecnologia. Durante esse período os discentes podem desenvolver atividades de pesquisa e, principalmente extensão, na incubadora de startups vinculada à ECT.

2 O CONCEITO DE COMPETÊNCIAS

Cotidianamente, quando se refere ao mercado de trabalho, o termo competência está em alta, a construção de uma carreira profissional deve permear entre elementos importantes para se buscar um destaque entre os demais concorrentes, independentemente da área em que se deseja atuar. O dicionário de português (Dicio, 2021) define competência como "capacidade decorrente de profundo conhecimento que alguém tem sobre um assunto: recorrer à competência de um especialista". Para entender melhor, as competências podem ser humanas ou profissionais e são referidas como combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional, que agregam

valor às pessoas e organizações (BRANDÃO, H., P., et al, 2008 apud Carbone, Brandão e Leite, 2005).

A competência quando associada ao indivíduo deve ser uma fonte para agregar valor social, conforme Fleury e Fleury (2001) que explica que a competência não é apenas um acúmulo de conhecimentos teóricos e empíricos detido pelo indivíduo, e que está muito mais atribuída à prática, ao saber agir. Considerando o conceito de competências, as organizações utilizam a gestão por competências que envolvem a técnica CHA (Conhecimento, Habilidades e Atitude), o conhecimento está relacionado com o saber adquirido, a habilidade é o saber fazer e a atitude refere-se ao querer fazer. Para Barbosa (2019) a gestão por competências juntamente com as estratégias organizacionais atuando sobre as competências dos indivíduos que fazem parte da organização, faz gerar um desempenho satisfatório que vai culminar no resultado esperado, assim atingindo os objetivos almejados.

Sabendo desses conceitos, é notória sua importância para o desenvolvimento de qualquer profissional. A Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES) através da resolução nº2 (ABMES, 2019) abordar as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia (DCNs de Engenharia), onde no capítulo 2 destina-se a descrever o perfil e as competências esperadas do egresso do curso de graduação em Engenharia, especificamente no art. 3º ele compreende os seguintes pontos.

- I - ter visão holística e humanista, ser crítico, reflexivo, criativo, cooperativo e ético e com forte formação técnica;
- II - estar apto a pesquisar, desenvolver, adaptar e utilizar novas tecnologias, com atuação inovadora e empreendedora;
- IV - adotar perspectivas multidisciplinares e transdisciplinares em sua prática; (ABMES, 2019).

Dessa forma, o próprio discente de engenharia deve buscar os meios necessários para avaliar suas competências, e buscar desenvolvê-las. Esse processo pode iniciar de uma análise de perfil comportamental, pois na identificação do comportamento do indivíduo pode observar características que definem as competências.

3 A ANÁLISE DE PERFIL COMPORTAMENTAL

O interesse em compreender o comportamento humano não é atual, e é motivo de muitas observações e pesquisas, na tentativa de entender as diferenças das pessoas e promover a convivência em harmonia (Sólides, 2020). Nos dias de hoje, a temática é muito importante no contexto profissional, as organizações buscam profissionais com comportamentos humanos predominantes a fim de colaboração na execução de determinadas funções. Para Half (2018), "cada pessoa tem diferentes competências e habilidades, que são construídas com as vivências e experiências ao longo da vida" e conceitua perfil comportamental como "a maneira utilizada para decodificar as posturas adotadas por alguém diante de determinados estímulos". Portanto, toda a bagagem acumulada ao longo da vida por um indivíduo forma suas competências, que impactam na sua personalidade, ou seja, na maneira como esse indivíduo se comporta.

A análise de perfil comportamental contribui com o autoconhecimento do indivíduo, uma vez que essa análise trata-se de uma percepção de si mesmo de acordo com determinadas situações. Para as organizações o Half (2018) ressalta que essa análise facilita ao "perceber qual é a aptidão e o perfil dos profissionais para alocá-los em cargos

adequados e traçar estratégias que visem o aumento da produtividade, a valorização das habilidades individuais e a satisfação do colaborador". O Quadro 1 apresenta os quatro principais perfis comportamentais.

Quadro 1 - Características dos perfis comportamentais

PERFIL COMPORTAMENTAL	CARACTERÍSTICAS
COMUNICADOR	São comunicativos, criativos, persuasivos, carismáticos e otimistas. São indivíduos de bons relacionamentos, capazes de influenciar com seu ponto de vista. Porém são péssimos com planejamento e análise.
EXECUTOR	Gostam de desafios, são competitivos, realizam o que for a todo custo. Demonstram elevada autoconfiança, além de serem objetivos, determinados e focados em resultados. Podem ser autoritários para conseguir o que querem.
ANALISTA	São pessoas detalhistas, atentas, preocupadas, responsáveis, conservadoras e organizadas. Gostam de mapear, analisar e aperfeiçoar fluxos de trabalho para garantir que tudo seja realizado da melhor maneira possível. Não gostam de trabalhar sob pressão.
PLANEJADOR	São bastante controlados e pacientes, costumam planejar tudo antecipadamente. No entanto, tem baixa capacidade de improviso quando necessário, e sua criatividade é limitada porque ele acha difícil inovar ou pensar fora da caixa. São bons em trabalho em equipe.

Fonte: Adaptado por Autores (2021)

Para identificar esses perfis, há diversos métodos possíveis, através da aplicação de testes, pois é necessário captar as informações do indivíduo seja por meio de formulários, entrevistas ou observação.

4 O PAPEL DA INCUBADORA

Organizações são um conjunto de pessoas e recursos não-humanos que executam atividades com a finalidade de atingir um determinado objetivo (Chiavenato, 2003). Uma incubadora é uma organização, que Associação Brasileira de Startups (Abstartups) define como um ambiente planejado e protegido que serve para desenvolver os empreendimentos que desejam investir em novos projetos. As incubadoras geralmente estão associadas às universidades, garantido assim a conexão entre a teoria e a prática para oferecer a empreendedores apoio gerencial, estrutura adequada, e estímulos necessários para que seus negócios sobrevivam no mercado (Abstartups, 2017).

A Incubadora de Processos Acadêmicos Científicos Tecnológicos Aplicados (INPACTA) é uma incubadora que trabalha de forma interdisciplinar, por estar inserida na ECT, que engloba várias engenharias e também trabalha com forte interdisciplinaridade. Esse nicho dá permissão para que vários perfis discentes possam ser desenvolvidos e aprimorados na incubadora. Alguns discentes podem participar de atividades de pré-incubação e incubação para amadurecimento de ideias e transformação em negócios viáveis com o apoio da INPACTA. Mas alguns discentes, que por um motivo ou outro, não conseguem identificar problemas e transformá-los em ideias e posteriores negócios, também podem participar de atividades na INPACTA colaborando com a equipe e



apoiando uns aos outros em diversas atividades de pesquisa e extensão relacionadas à inovação e empreendedorismo, agregando no desenvolvimento de competências mesmo enquanto discente.

5 METODOLOGIA

A INPACTA, inserida na ECT da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), desenvolve diversas atividades relacionadas ao empreendedorismo e inovação, além do processo de incubação e pré-incubação. Assim como qualquer organização, a incubadora necessitou montar uma equipe para operacionalizar essas atividades. A equipe interdisciplinar da INPACTA é composta por dois docentes que atuam como gestores e sete discentes que se distribuem entre bolsistas e voluntários, todos são pertencentes à UFRN.

As atividades da INPACTA, foram descritas conforme sua importância e seu impacto nos projetos incubados e pré-incubados e em determinado momento foi necessário estabelecer a cada bolsista e voluntário uma responsabilidade que compreendesse os eixos, ou melhor, os setores da incubadora. Os colaboradores bolsistas e voluntários da incubadora, por serem inseridos em setores acadêmicos distintos, pertencentes à UFRN, abrangem perfis técnicos diferentes.

Para definir as responsabilidades de cada colaborador, foi pertinente identificar o perfil comportamental de cada um, partindo de uma auto análise, onde cada colaborador bolsista e voluntário respondeu um pequeno formulário, que possibilitou coletar informações que descrevem suas principais competências para serem analisadas e utilizadas na atribuição de responsabilidades. Além do formulário, houve muito envolvimento remoto através da plataforma Google Meet, onde todos se apresentaram e relataram suas experiências que podiam contribuir com as atividades da incubadora.

Dois bolsistas deram início ao processo de análise de perfil comportamental, vale ressaltar que todo o processo ocorreu de maneira remota através da plataforma Google Meet. Esses bolsistas elaboraram um pequeno formulário na plataforma Google Forms com questões para a equipe de bolsista e voluntários descrever informações pessoais como, principais características, atividades da INPACTA que gostaria de executar, o que gosta de fazer no tempo livre e ainda um espaço aberto à ideias sobre a divisão das responsabilidades. A partir das figuras abaixo é apresentado as questões do formulário.

Imagem 1: Identificação das características

Qual das características abaixo você mais se identifica: *

- Analista
- Executor
- Planejador
- Comunicador
- Pragmático
- Racional
- Relacional
- Experimental
- Outro:

Fonte: Desenvolvido por autores (2021)

Na Figura 1, demonstra que a pergunta tem o objetivo de identificar quais características os bolsistas e voluntários consideram mais dominante no comportamento dele, assim é possível conhecer como cada um lida diante das situações dentro da incubadora. Na Figura 2, os bolsistas e voluntários tiveram que indicar quais atividades da incubadora ele gostaria de executar.

Imagem 2: Seleção de possíveis atividades

Dentre as atividades abaixo, qual gostaria de executar na inPACTA (Selecione até três): *

- Gerenciar as redes sociais;
- Entrar em contato com parceiros;
- Elaborar e desenvolver projetos;
- Elaborar planilhas e relatórios;
- Auxiliar nos processos administrativos da incubação;
- Recrutar integrantes para participação de atividades;
- Escrever e revisar documentos e/ou textos;
- Organizar e gerenciar eventos;
- Mapear processos e descrever fluxos;
- Criar conteúdo para os canais da inPACTA.
- Outro:

Fonte: Desenvolvido por autores (2021)

Na Figura 3, é um campo aberto para que cada um possa descrever suas atividades preferidas quando se trata de tempo livre, facilitando conhecer um pouco mais de cada bolsista e voluntário.

Imagem 3: Descrição do tempo livre

Descreva brevemente o que você mais gosta de fazer no tempo livre: *

Sua resposta

Fonte: Desenvolvido por autores (2021)

A Figura 4 também é um campo aberto para dar ideias ou sugestões a respeito de como a divisão das responsabilidades deveriam acontecer, diferente das demais perguntas, essa não era obrigatória.

Imagem 4: Campo aberto para ideias

Campo aberto para dar ideias sobre divisão do trabalho:

Sua resposta

Enviar

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em Escola de Ciências e Tecnologia - UFRN. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

Fonte: Desenvolvido por autores (2021)

Com todas as informações coletadas, foi possível analisar o comportamento de cada bolsista e voluntário através de determinadas características e preferências, importante citar que o perfil técnico de cada um já era conhecido no momento do registro de entrada na incubadora. Portanto, com as informações referentes à cada bolsista e voluntário foram colocadas em consideração para definir em qual setor cada um iria ser responsável, vindo junto um conjunto de atividades a serem executadas. Por conta desta análise, também foi possível montar um grupo de apoio para cada setor, contendo três bolsistas e voluntários da própria INPACTA auxiliando nas ações mais extensas e menos recorrentes.

A análise se deu através da preferência das atividades a serem executadas que foram escolhidas no formulário, e a partir disso, foram validadas com as características descritas como principais de cada um e confirmadas com o perfil técnico. Assim foi escolhido o responsável de cada setor, e em quais grupo de apoio cada um iria ser estabelecido, pois todos os bolsistas e voluntários além do seu setor principal, ainda estão incluídos em mais três grupos de apoio. Tudo que foi definido, foi documentado e apresentado à equipe da incubadora, houve espaço para avaliar o setor e as atividades atribuídas.

6 RESULTADOS

Após a aplicação do formulário juntamente com todos os encontros remotos foi possível identificar o perfil da equipe da INPACTA, que apesar de tecnicamente heterogênea, pois há discentes de diversas áreas e com experiências profissionais diferentes, possui um perfil comportamental bem similar. Dos sete discentes, incluídos na incubadora como bolsistas ou voluntários, cinco se definem como planejadores, um deles como comunicador e o outro como pragmático quando questionados sobre as suas características dominantes.

Quando foram perguntados sobre qual atividade na INPACTA gostariam de executar, dentro de 11 atividades possíveis, as mais escolhidas foram 'Elaborar e desenvolver projetos' e 'Organizar e gerenciar eventos' com cinco interessados cada uma, vale ressaltar que cada bolsista e voluntário deveriam escolher três. 'Auxiliar nos processos administrativos da incubadora' foi escolhida por quatro pessoas, enquanto 'Recrutar integrantes para a participação de atividades', 'Elaborar planilhas e relatórios' e 'Escrever e revisar documentos e/ou textos' tiveram poucos interessados, a primeira dessas não foi escolhida por ninguém. Entender quais atividades cada bolsista e voluntários têm intenção de executar é importante para conhecer os limites de execução

que cada discente possui, pois as atividades possuem características mínimas e devem coincidir com as intenções dos bolsistas e voluntários.

As respostas obtidas na pergunta referente ao que os bolsistas e voluntários fazem durante seu tempo livre revelam a ligação das suas intenções dentro da incubadora com suas ações preferidas, quando relatam que usam seu tempo livre para se desenvolver, se organizar, planejar e realizar atividades que não tiveram tempo durante a rotina. No campo aberto que ficou disponível para eles colaborarem não era obrigatório, então dos sete possíveis, apenas dois enviaram comentários com sugestões.

Com todas informações obtidas ao longo do processo foi possível identificar e atribuir para cada bolsista e voluntário uma função diferente, como setores dentro da incubadora, para trabalharem colaborativamente. Além de serem responsáveis por uma área dentro da incubadora, ainda pertencem a três áreas diferentes mas com afinidade para compor um grupo de apoio. Assim, quando o responsável por determinada área precisar de auxílio, já sabem com quem contar. Esses setores correspondem às atividades voltadas à comunicação, tecnologia, eventos, gestão, marketing, inovação e processos.

7 CONCLUSÃO

As competências seguem tendo papel fundamental na construção de uma carreira profissional, identificá-las para promover seu desenvolvimento acarretará no bom desempenho em trabalhos e na conquista de boas oportunidades. Podendo partir de uma análise do perfil comportamental, verificando os pontos que precisam de melhorias ou os que podem ser utilizados como diferencial. É importante para o discente de engenharia, que se preocupe com essas possibilidades ainda na trajetória acadêmica, sendo possível, do seu envolvimento em projetos acadêmicos, grupos de estudo, empresas juniores ou até mesmo em uma incubadora.

Conforme o objetivo dessa pesquisa, a identificação do perfil comportamental dos bolsistas e voluntários que foi relatada, conseguiu agregar na execução das atividades da INPACTA, onde as demandas poderão ser cobradas de acordo com a responsabilidade assumida por cada bolsista e voluntário. A análise foi positiva pois, durante os encontros remotos, a equipe revelou muitas informações importantes sobre sua bagagem sobre conhecimento e experiências, além do formulário.

Por fim, o discente de engenharia, assim como qualquer profissional que deseja se destacar no mercado de trabalho atual, independente da área na qual se pretende atuar, deve considerar seu perfil comportamental, assim como as competências que possui.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DE ENSINO SUPERIOR. **Resolução Nº 2:** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Brasília. 2019.

BARBOSA, Ricardo Luís; FROGERI, Rodrigo Franklin. **A gestão de pessoas por competência no Exército Brasileiro.** 2019. Escola de Formação Complementar do Exército/ Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS-MG. Salvador. 2019. Disponível em:

https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/7483/1/CGAEM_2020_TC_Ricardo%20Lu%C3%ADs.pdf. Acesso em: 05 mai. 2021.

BRANDÃO, Hugo Pena et al. Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 5, p. 875-898, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.

HALF, R. **Perfis comportamentais: conheça os tipos e saiba como ajudar seus colaboradores**. Disponível em:

<https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/perfis-comportamentais-conheca-os-tipos-e-saiba-como-ajudar-seus-rc>. Acesso em: 05 mai. 2021.

Incubadora De Empresas: O Que É E Para Que Serve? **ABSTARTUPS**, 2017. Disponível em: <https://abstartups.com.br/incubadora-de-empresas-o-que-e-e-para-que-serve/>. Acesso em: 05 mai. 2021.

Perfil Comportamental: O que é e Como aplicá-lo na Gestão. **Sólides**, 2020. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/o-que-e-perfil-comportamental/>. Acesso em: 05 mai. 2021.

BEHAVIORAL PROFILE ANALYSIS: A REPORT ON THE PROFILE IDENTIFICATION OF GRADUATES AND VOLUNTEERS OF AN INCUBATOR TO ASSIGN RESPONSIBILITIES.

Abstract: *The dynamism of the current job market requires a set of elements from the professional that goes beyond technical knowledge in the area in which he works, including engineering students who have a focus entirely on calculus subjects. The identification of competences, as well as the behavioral profile is essential for the appearance of opportunities at the beginning of the professional career. The purpose of this work is to present how the behavioral profile of the scholarship holders and volunteers from the INPACTA incubator, from the School of Science and Technology (ECT), inserted at the Federal University of Rio Grande do Norte (UFRN) for the attribution of responsibilities, was identified. the construction of the report took place through remote interviews and the application of a form, and all the data obtained were used in the process of assigning responsibilities.*

Keywords: *skills, behavioral profile, incubator.*