

Unicamp  
Mecatron Projetos e Consultoria Júnior  
Vice-Presidência

# USANDO AS COLETAS DE PERFIL DOS MEMBROS

Erik Yuji Goto

Campinas  
2020

# Sumário

<b>1</b>	<b>Introdução</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>O que são Testes Psicométricos</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Testes Psicométricos</b>	<b>3</b>
3.1	Inventário de Personalidade no Local de Trabalho . . . . .	3
3.2	Tipologia de Myers-Briggs(MBTI) . . . . .	3
<b>4</b>	<b>Algumas coisas que podemos retirar dos testes</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>Conclusão</b>	<b>4</b>

# 1 Introdução

O presente documento foi feito baseado na gestão de recursos humanos da Bridgewater, uma empresa americana de gestão de investimentos.

*”A coragem mais necessária não é aquela que o leva a prevalecer acima dos outros, mas aquela que lhe permite ser fiel ao seu eu mais verdadeiro, independentemente do que as outras pessoas queiram que você seja”.* DALIO, Ray

## 2 O que são Testes Psicométricos

Naturalmente, cada membro tem experiências, crenças, e pensamentos diferentes um do outro, estes que **moldam** como cada pessoa enxerga a realidade. Por causa dessas diferenças, é essencial que saibamos e tenhamos empatia para identificar as peculiaridades individuais, e tornar a experiência a mais proveitosa possível. Como solução para lidar com essas divergências, a Bridgewater utiliza **testes psicométricos** para entender como as pessoas pensam durante o processo seletivo, e como se comportam no trabalho. As quatro avaliações usadas são:

- Tipologia de Myers-Briggs
- Inventário de Personalidade no Local de Trabalho
- Perfil de Dimensões de Equipe
- Teoria de Sistemas Estratificados

*“Qualquer que seja o mix, todas as avaliações transmitem as preferências das pessoas para pensar e agir”*, sendo complementares entre si. Destes testes podemos aproveitar informações úteis para que o Gestor identifique qual a atual realidade da Mecatron e medidas mais eficientes para aquele momento.

Se conseguirmos identificar os talentos e preferências individuais podemos **alocar** as pessoas em trabalhos nos quais elas provavelmente vão se **destacar**

Podemos aperfeiçoar a formação de times de projetos, que devem ser idealmente formados por pessoas com **perfis complementares**. Por exemplo, formando times com pessoas de características de **planejadoras**, e uma outra com o pensamento **flexível**; criar equipes **heterogêneas** contribuem para que a resolução de problemas dos mais diversos possam ser resolvidos mais rapidamente. É claro que os testes psicométricos não precisam ser usados apenas para alocação de pessoas nos projetos(algo que é inviável atualmente).

Sabendo como uma pessoa “funciona” podemos perceber suas **inclinações** para futuros cargos de diretoria, e aproveitar isso para desenvolvê-la no **PDI**. Em um cenário ideal, pelo menos é assim que o CEO da Bridgewater implementou junto da cultura, todos esses testes psicométricos estão disponibilizados para qualquer funcionário. A ideia por trás disso é a **transparência radical**, cria-se um ambiente de **vulnerabilidade**, pois todos tem acesso às informações “pessoais” de qualquer um; e teoricamente isso melhoraria a **relação interpessoal**, pois saberíamos, ou teríamos uma aproximação, de como relacionar com determinada pessoa dependendo do seu perfil.

## 3 Testes Psicométricos

### 3.1 Inventário de Personalidade no Local de Trabalho

É um teste derivado de dados do Departamento do Trabalho do governo americano. Sua função é **antecipar comportamentos** e ajudar a alocar melhor cada funcionário visando sua **satisfação**. Por meio dele destaca-se características, como: *persistência, independência, tolerância ao estresse e pensamento analítico*.

*“Este teste nos ajuda a compreender o que as pessoas valorizam e como farão concessões entre seus valores”.*

### 3.2 Tipologia de Myers-Briggs(MBTI)

Permite identificar diferentes tipos de personalidade. Mais especificamente a personalidade dominante em uma pessoa.

As 16 personalidades são as seguintes:

- O Inventor: ENTP (Extroversão, Intuição, Racionalidade, Percepção)
- O Arquiteto: INTP (Introversão, Intuição, Racionalidade, Percepção)
- O Marechal: ENTJ (Extroversão, Intuição, Racionalidade, Juízo)
- O Mentor: INTJ (Introversão, Intuição, Racionalidade, Juízo)
- O Campeão: ENFP (Extroversão, Intuição, Emoção, Percepção)
- O Sanador: INFP (Introversão, Intuição, Emoção, Percepção)
- O Conselheiro: INFJ (Introversão, Intuição, Emoção, Juízo)
- O Provedor: ESFJ (Extroversão, Sensação, Emoção, Juízo)
- O Protetor: ISFJ (Introversão, Sensação, Emoção, Juízo)
- O Supervisor: ESTJ (Extroversão, Sensação, Racionalidade, Juízo)
- O Inspetor: ISTJ (Introversão, Sensação, Racionalidade, Juízo)
- O Artista: ESFP (Extroversão, Sensação, Emoção, Percepção)
- O Compositor: ISFP (Introversão, Sensação, Emoção, Percepção)
- O Promotor: ESTP (Extroversão, Sensação, Racionalidade, Percepção)
- O Artesão: ISTP (Introversão, Sensação, Racionalidade, Percepção)

## 4 Algumas coisas que podemos retirar dos testes

**Introversão x extroversão:** Introvertidos são pessoas que “tiram sua energia de ideias, memórias e experiências”, e tendem a permanecer no **mundo interior**. Extrovertidos são pessoas que “obtem sua energia do contato com outras pessoas”, e tendem a permanecer no **mundo exterior**. “Descobri que é importante ajudar a cada um a se comunicar da maneira com que se sente mais confortável”.

**Intuição x sensibilidade:** Pensando numa excursão em uma floresta, temos dois tipos essenciais de pessoas:

Pessoas intuitivas têm uma visão mais **geral** de um problema, elas olham para as árvores. Já pessoas sensitivas tem uma visão mais **detalhada**, elas olham para as folhas. Membros intuitivos seriam indicados para áreas como o jurídico, ou contabilidade, áreas que necessitam de atenção aos detalhes. Enquanto membros sensitivos iriam para projetos, área esta que precisa de pessoas com atenção focada no contexto, e depois nos

detalhes.

**Pensar x sentir:** Há pessoas que tomam decisões com o raciocínio lógico, baseado em fatos. E outras que tomam decisões buscando a harmonia entre as pessoas (simples assim kk).

Ao ir para o médico você espera que ele receite/diagnostique com base essencialmente em seus sintomas, e de maneira lógica. Em contrapartida, uma pessoa trabalhando para o RH precisa ter determinadas características: empatia, contato interpessoal, construção de relacionamentos.

**Planejar x perceber:** *"Algumas pessoas gostam de viver de um jeito planejado e ordenado, enquanto outras preferem flexibilidade e espontaneidade"*. Percebedores reagem ao ambiente e trabalham para se adaptar às mudanças, trabalhando de fora para dentro. Enquanto planejadores primeiro determinam um objetivo, e depois pensam o que fazer para alcançá-lo, trabalhando de dentro para fora.

**Foco nas tarefas x foco nos objetivos:** Pessoas com foco nas tarefas se concentram nas tarefas diárias, e fazem mudanças incrementais em cima de processos já existentes. Enquanto pessoas com foco nos objetivos tendem a se afastar do dia a dia e refletir sobre o andamento/progresso das coisas que fazem em direção ao objetivo.

## 5 Conclusão

O objetivo de tudo isso é *"assegurar que cada integrante saiba seus pontos fracos e fortes e quais são suas responsabilidades"* para formar equipes heterogêneas de alta performance.

Os testes não são resultados absolutos, para complementá-los uma sugestão é realizar uma pesquisa interna semelhante ao que aconteceu no início do ano, onde as pessoas são avaliadas em relação aos seus pontos fortes e fracos por todos os outros membros que estão em convivência direta; as pessoas são muito complexas, simples testes e avaliações podem não ser suficientes para entender como elas enxergam as coisas, portanto a empatia e o contexto deve ser essencial para analisar essas informações.

Quero reforçar que eles não são atemporais, pois as pessoas reformulam seu modo de pensar constantemente, e esse é o intuito de fazer parte da Mecatron, já que formamos líderes empreendedores.