



# LUCAS HENRIQUE SANTANA

## Devolutiva do Mindmatch

### Sobre este relatório

---

O objetivo deste relatório é documentar para você o resultado destes assessments de forma estruturada, de maneira a auxiliar no seu processo de reflexão e autoconhecimento.

A melhor maneira de utilizar esse relatório é refletir a respeito dos resultados, de maneira a pensar em como as suas ações no seu dia-a-dia se relacionam com as características colocadas e com o seu perfil geral. O perfil deve ser utilizado para abrir possibilidades, gerando insights que melhorem seu autoconhecimento, e não o fechar de forma a fixá-lo nos resultados.

Você pode investigar mais a fundo e utilizar os elementos fornecidos por este relatório como base. Pergunte para outras pessoas e compare com feedbacks já recebidos anteriormente.

Mas lembre-se que a melhor maneira de se realizar essas ações é com a mente aberta para buscar desenvolvimento, evitando comportamento defensivo.

Logicamente, o processo possui limitações. Primeiramente, ele não é totalmente inclusivo. Ou seja, apesar de vários estudos apontarem essas características como centrais, não há como mapear todas as características que podem ser úteis em todas as situações. Mais do que isso, o processo não é feito para substituir avaliações específicas relacionadas ao trabalho. Ou seja, ele não funciona como uma avaliação de desempenho, apenas como mapeamento de perfil.

Finalmente, aproveite este relatório para buscar as semelhanças com os seus comportamentos normais e o interprete como uma oportunidade de poder se analisar tendo como base um processo padronizado e conduzido de maneira isenta por terceiros, e não como um ataque, ou crítica a quem você é.

## O que se observa

---

De maneira a tornar a análise do ambiente e a bateria de testes da pessoa compatível, comparável e interpretável, a Mindsight transforma os resultados de todos os assessments em 16 atributos.

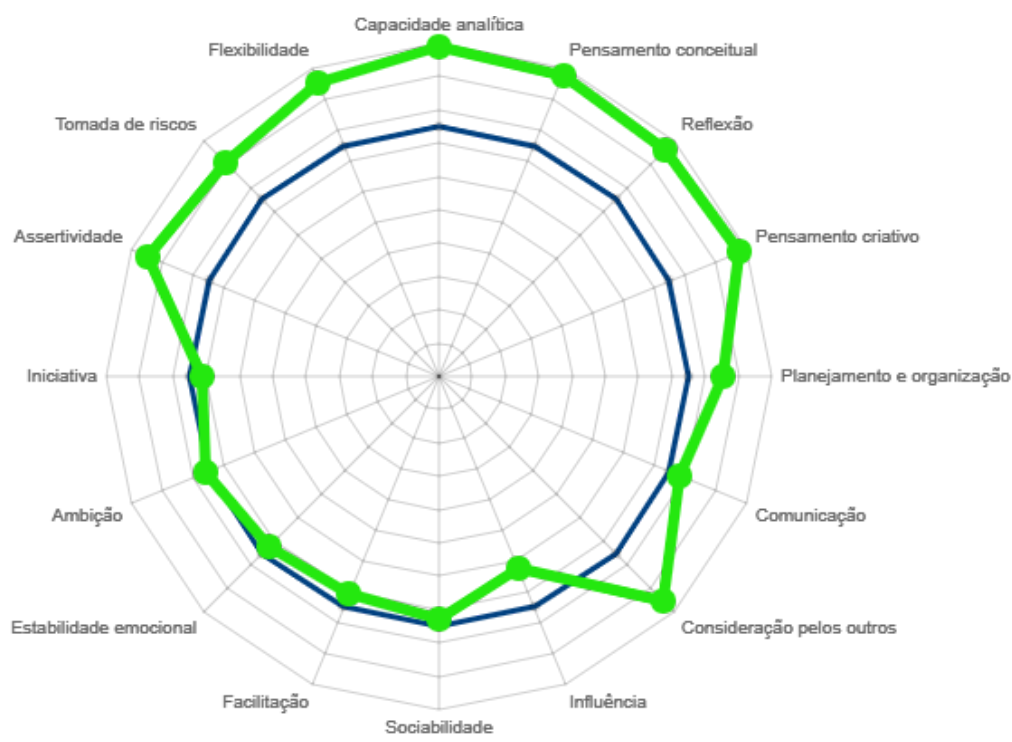
Os atributos foram construídos utilizando um frame de personalidade chamado Big Five. O Big Five é um frame de personalidade considerado universal. Entre os psicólogos organizacionais é um consenso em termos de efetividade de avaliação. A partir dele, foram buscados diversos estudos e meta-estudos, focados especialmente em potencial geral, potencial de liderança, métodos psicométricos, seleção e outros específicos de cada atributo ou grupo de atributos (como habilidades cognitivas, habilidades interpessoais, need for achievement, dentre outros) de modo a buscar uma nomenclatura que fizesse mais sentido, criando assim um frame misto de personalidade e habilidade.

Apesar das classificações maiores e da junção em 16 atributos, a melhor maneira de se ler o perfil é a junção de todos eles em um desenho integrado. Ou seja, o que significa uma pessoa com iniciativa, influência e tomada de riscos alta? Tente entender o perfil desta maneira, e não apenas na maximização dos pontos específicos.

# Resultados

Nesta seção, você verá os seus resultados de forma consolidada. Juntamente com os seus resultados, no gráfico de atributos, está marcada a média dos resultados de uma população de 2353 pessoas, com perfil de analista, coordenação e gerência, de todas as áreas. O objetivo da média é apenas para se ter uma noção de grandeza dos números. Seus resultados estão em verde e a média em azul.

# Atributos



Atributo	Você	Média
Capacidade analítica	99,07	75,00
Pensamento conceitual	97,63	75,00
Reflexão	96,23	75,00
Pensamento criativo	97,38	75,00
Planejamento e organização	85,32	75,00
Comunicação	78,29	75,00
Consideração pelos outros	95,04	75,00
Influência	62,13	75,00
Sociabilidade	72,71	75,00
Facilitação	70,78	75,00
Estabilidade emocional	71,97	75,00
Ambição	75,86	75,00
Iniciativa	71,0	75,00
Assertividade	94,44	75,00
Tomada de riscos	91,03	75,00
Flexibilidade	95,06	75,00

	Descrição do atributo	Benefícios organizacionais
<b>Capacidade analítica</b>	Capacidade para analisar informações, números, dados, etc; processar estas informações de maneira lógica; chegar a conclusões fundamentadas.	Analisar causas-raízes de problemas e manipular números e informações.
<b>Pensamento conceitual</b>	Capacidade de formular conceitos, determinar problemas e lidar com abstrações.	Formular estratégias e dar visão do seu trabalho e empresa para a equipe e outros stakeholders.
<b>Reflexão</b>	Capacidade de reflexão, autoanálise e observação dos seus estados e pontos fortes e fracos.	Acelerar o aprendizado e trazer insights para a sua posição e a sua área.
<b>Pensamento criativo</b>	Capacidade de criar coisas novas e inovar; fugir do lugar comum.	Desenvolver soluções inovadoras e pensar em novos caminhos para solucionar problemas.
<b>Planejamento e organização</b>	Capacidade de manter as coisas em ordem; controlar e colocar estrutura.	Formular e implementar processos e ter excelência no fluxo de trabalho.
<b>Comunicação</b>	Capacidade de se comunicar verbalmente de forma clara; transmitir ideias através de palavras para indivíduos ou audiências.	Explicar conceitos difíceis para o grupo e levar ideias para várias pessoas de maneira clara.
<b>Consideração pelos outros</b>	Capacidade de empatizar e de levar a opinião e o sentimento das outras pessoas em consideração nas interações e nas decisões.	Auxiliar pessoas em momentos difíceis e garantir a satisfação da equipe com o ambiente de trabalho.
<b>Influência</b>	Capacidade de persuadir outras pessoas a tomar posições e se comportar de maneira diferente do que teriam sem intervenção.	Vender ideias para clientes internos e externos e conquistar recursos para a realização dos projetos.

	Descrição do atributo	Benefícios organizacionais
<b>Sociabilidade</b>	Capacidade de interagir e criar relacionamento com pessoas diferentes; facilidade em ambientes sociais.	Criar networking com stakeholders e conectar pessoas.
<b>Facilitação</b>	Capacidade de entender situações sociais, colaborar e solucionar conflitos de maneira harmoniosa.	Solucionar conflitos organizacionais e garantir o trabalho em equipe de um time.
<b>Flexibilidade</b>	Capacidade de adaptar-se a diferentes ambientes de maneira sutil.	Performar mais rapidamente após mudanças e poder ser realocado com maior facilidade.
<b>Ambição</b>	Capacidade de automotivar-se na busca de altos padrões e de crescimento.	Buscar sempre a excelência nos projetos e ter como referência apenas os melhores.
<b>Iniciativa</b>	Capacidade de iniciar ações sem a necessidade de intervenção de terceiros; tomar a frente.	Agir mesmo quando a orientação não é clara e ter um output de execução maior.
<b>Assertividade</b>	Capacidade de colocar as suas ideias de forma direta; não se deixar intimidar pelo ambiente.	Colocar na mesa opiniões que outras pessoas acabam evitando e aumentar a eficiência na comunicação.
<b>Tomada de riscos</b>	Capacidade de agir mesmo com altos graus de incerteza, sem se abalar.	Agir contra o status quo de maneira a garantir que a organização não se acomode.
<b>Estabilidade emocional</b>	Capacidade de manter a calma em situações de pressão e de controlar altos e baixos emocionais.	Manter a equipe focada durante turbulências e manter o trabalho andando mesmo com muitas interferências externas.