



# Relatório Personal Darcy Costa

Focus

Styles

## Introdução

Obrigado por preencher o questionário de Estilos Profissionais. Este relatório lhe fornece um feedback resumido sobre suas motivações, preferências, necessidades e talentos em várias áreas profissionais relevantes.

Ao ler este relatório, por favor lembre-se que foi baseado nas informações que você forneceu na avaliação Styles. Ele descreve a sua autopercepção, não como você pode ser visto pelos outros. Contudo, as pesquisas sugerem que autorrelatos podem ser um preditor poderoso do seu comportamento no contexto profissional.

São apresentadas informações sobre as 12 seção Styles, que estão agrupadas em 12 seções e divididas em quatro grandes áreas: Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega. Cada seção consiste de três aspectos. Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega.

Seus resultados combinam as suas respostas de avaliação e classificação. Os resultados baseiam-se na comparação com um grupo internacional de mais de 31.000 profissionais e gerentes. A sua pontuação em cada seção é representada graficamente em uma escala de 1 a 10. A pontuação da seção indica o quanto seus resultados são extremos; pontuações 5 e 6 são típicas do grupo de comparação, enquanto que resultados 1 ou 10 são pontuações extremas atingidas por apenas cerca de 1% do grupo de comparação. Abaixo de cada Grupo você encontra descrições verbais referentes às pontuações dos três respectivos Aspectos. Descrições verbais com grandes variações indicam uma ampla distinção entre as pontuações dos Aspectos, e, como tal, merecem reflexão e discussão.

## Sobre este Relatório

As informações contidas neste relatório fornecem uma visão geral das motivações, preferências, necessidades e talentos no trabalho, com validade de 12 a 24 meses, dependendo das circunstâncias profissionais específicas.

O relatório foi produzido usando os sistemas de software da Saville Assessment. Ele foi gerado a partir dos resultados de uma avaliação concluída pelo participante e reflete as suas respostas.

Este relatório foi gerado eletronicamente. A Saville Assessment não garante que não tenha sido alterado ou editado. Não assumimos responsabilidade pelas consequências do uso deste relatório, independentemente de como surjam.

A aplicação desta avaliação é limitada a funcionários, parceiros/ distribuidores e clientes autorizados pela Saville Assessment.

## Perfil Psicométrico

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensamento	<b>Avaliador(a)</b> - tem muito pouco interesse em analisar informações; não é propenso a se comunicar bem por escrito; gosta de trabalhar com dados numéricos tanto quanto a maioria das pessoas			■							
	<b>Investigador(a)</b> - tem muito pouco foco em aprender coisas novas; não gosta de aprender coisas rapidamente; tem muito pouco foco em melhorar as coisas constantemente	■									
	<b>Imaginativo(a)</b> - gera poucas ideias; muito raramente interessado em desenvolver conceitos; demonstra interesse limitado no desenvolvimento de estratégias	■									
Influência	<b>Sociável</b> - muito animado; leva algum tempo para estabelecer boas relações; frequentemente é o centro das atenções									■	
	<b>Convincente</b> - muito persuasivo; muito confortável ao fazer apresentações; aberto a expressar desacordo										■
	<b>Assertivo(a)</b> - preparado para ter responsabilidade por importantes decisões; menos orientado ao papel de liderança; tem pouco interesse em achar maneiras de motivar os outros				■						
Adaptabilidade	<b>Resiliente</b> - muito autoconfiante; raramente fica nervoso durante eventos importantes; sente-se desconfortável em lidar com pessoas que estão chateadas								■		
	<b>Flexível</b> - moderadamente propenso a adotar uma visão otimista; menos positivo com relação à mudanças do que muitas pessoas; moderadamente receptivo a feedbacks dos outros				■						
	<b>Apoiador(a)</b> - entende menos o que os outros sentem do que a maioria; menos direcionado ao trabalho em equipe do que outros; tende a ser menos atencioso que os outros	■									
Entrega	<b>Meticuloso(a)</b> - tão cuidadoso em cumprir prazos quanto a maioria das pessoas; dá pouca atenção para se certificar de que os detalhes estão corretos; muito pouco inclinado a seguir regras		■								
	<b>Organizado(a)</b> - menos organizado do que a muitas pessoas; não gosta de fazer planos; trabalha em ritmo moderadamente rápido			■							
	<b>Determinado(a)</b> - muito bom em fazer com que as coisas aconteçam; identifica oportunidades de negócio com eficácia; muito motivado a alcançar resultados notáveis										■

## Ajuste Cultura/Ambiente

Com base em vastas pesquisas da Saville Assessment que relacionam os estilos de indivíduos à cultura no trabalho, este relatório enfatiza os aspectos de cultura, cargo e ambiente com probabilidade de facilitar ou inibir o seu sucesso profissional:

### Facilitadores de Desempenho

- ⊕ onde há a oportunidade de ser o centro das atenções e as pessoas são conscientes das suas realizações e status
- ⊕ onde a habilidade de ser persuasivo é altamente valorizada bem como a influência pela persuasão e negociação, ao invés do exercício da autoridade
- ⊕ onde as pessoas são estimuladas a assumir responsabilidade por decisões importantes e são valorizadas pelo seu caráter decisivo
- ⊕ onde a auto-confiança é considerada uma habilidade e as pessoas são estimuladas a conhecer seu próprio valor e assumir responsabilidade por seu trabalho
- ⊕ onde os níveis de energia são altos, há um forte direcionamento para a ação e as pessoas são recompensadas por tomar a iniciativa
- ⊕ onde a habilidade de explicar coisas com clareza e confidencialidade é altamente valorizada e há frequentes oportunidades de se fazer apresentações formais
- ⊕ onde o mercantilismo e o empreendedorismo são valorizados, e a ênfase está na identificação de oportunidades de negócios e na superação da concorrência
- ⊕ onde há muitas oportunidades de se fazer contatos e desenvolver relacionamentos, e o bom networking é visto como uma chave para o sucesso

### Inibidores de Desempenho

- ⊖ onde a pessoa está em uma posição de baixa projeção e suas realizações não são reconhecidas
- ⊖ onde a influência ocorre por meio do comando e do controle ao invés da persuasão e da negociação
- ⊖ onde a responsabilidade por decisões importantes está nas outras pessoas e há poucas oportunidades de se influenciar o resultado
- ⊖ onde a auto-confiança é equiparada com arrogância e é denegrida, e as pessoas são desestimuladas a assumir o controle do seu trabalho
- ⊖ onde os níveis de energia são baixos e as pessoas mostram pouca iniciativa
- ⊖ onde se atribui relativamente pouca importância à habilidade de explicar bem as coisas e há poucas oportunidades de se fazer apresentações
- ⊖ onde a cultura não é comercial, nem competitiva e nem orientada aos lucros
- ⊖ onde há poucas oportunidades de networking