



Relatório expert
João Santos



Professional

Styles

Índice

Introdução.....	3
Síntese do perfil.....	4
Perfil psicométrico completo - visão geral das respostas.....	5
Perfil psicométrico completo - Grupo - Pensamento.....	6
Perfil psicométrico completo - Grupo - Influência.....	7
Perfil psicométrico completo - Grupo - Adaptabilidade.....	8
Perfil psicométrico completo - Grupo - Concretização.....	9
Síntese do perfil psicométrico.....	10
Perfil do potencial de competências.....	11
Adequação prevista à cultura e ao ambiente.....	12

Sobre este relatório

O presente relatório baseia-se na avaliação Wave Styles, que explora as motivações, as preferências, as necessidades e os talentos individuais em áreas profissionais críticas.

Os resultados baseiam-se numa comparação com um grupo internacional de mais de 24.000 profissionais e diretores.

Por se tratar de um questionário de autoavaliação, os resultados refletem a imagem que os indivíduos têm de si mesmos. A nossa extensa pesquisa tem vindo a comprovar que este é um bom indicador do comportamento dos indivíduos em contexto profissional. No entanto, não devemos deixar de ter em consideração a natureza subjetiva da autoperceção de um indivíduo na interpretação dos dados.

A informação incluída neste relatório é potencialmente sensível e deverá assegurar todos os esforços no sentido de garantir de que é guardada em lugar seguro.

É provável que a informação contida neste relatório permaneça um bom reflexo da autoperceção do indivíduo durante 12 a 24 meses, dependendo das circunstâncias.

Este relatório foi produzido utilizando os sistemas de software da Saville Assessment e foi elaborado tendo em conta os resultados de um questionário preenchido por si, o entrevistado. Foi elaborado tendo em conta os resultados de uma avaliação efetuada pelo entrevistado e reflete as respostas do mesmo.

Este relatório foi produzido eletronicamente. A Saville Assessment não garante que o mesmo não tenha sido alterado ou editado. Não assumimos a responsabilidade por nenhum tipo de consequências resultantes do uso deste relatório.

A aplicação desta avaliação é limitada aos funcionários da Saville Assessment e aos respetivos parceiros e clientes autorizados.

Introdução

Síntese do perfil

Neste resumo são apresentadas as 12 principais secções do perfil, agrupadas nos quatro grupos principais: pensamento, influência, adaptabilidade e concretização. Cada tópico das 12 secções introduz informações sobre as três dimensões subjacentes, totalizando 36 dimensões.

Perfil psicométrico completo

O perfil psicométrico completo – visão geral das respostas fornece um resumo das respostas de João Santos ao questionário. Os quatro indicadores no resumo das respostas destacam eventuais padrões de resposta extremos. O perfil psicométrico completo centraliza-se nas 36 dimensões do Professional Styles. Estas, por sua vez, estão agrupadas em quatro grupos principais (pensamento, influência, adaptabilidade e concretização), com uma página para cada grupo. Cada grupo está subdividido em três secções (12 no total) e cada secção, por sua vez, abrange três dimensões. Cada uma das referidas 36 dimensões compõe-se de três aspetos subjacentes (108 no total), com descrições verbais dos resultados dos aspetos indicados sob o nome da dimensão.

Síntese do perfil psicométrico

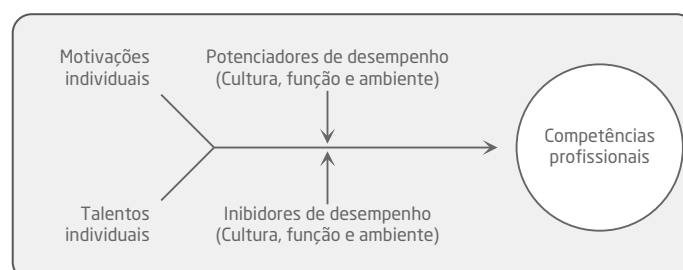
A síntese do perfil psicométrico oferece uma visão geral das 36 dimensões Styles do perfil numa página. Destaca os casos em que haja uma amplitude de aspetos e em que a motivação ou o talento seja superior (o que for superior é indicado por M ou T) e em que o Normativo ou o Ipsativo seja superior (o que for superior é indicado por N ou I).

Perfil do potencial de competências

O perfil do potencial de competências foi desenvolvido em função de bases de dados que associam os aspetos do questionário Styles a avaliações independentes e pormenorizadas do desempenho no trabalho. Este instrumento oferece uma previsão única dos prováveis pontos fortes e limitações de João Santos nas 12 principais áreas de desempenho. Os componentes fundamentais de desempenho são expressos nas descrições e pontuações em cada uma das 12 competências. Esta previsão deve ser interpretada tendo em conta os principais requisitos profissionais, conforme estabelecido pela análise da função e pelos métodos de atribuição de perfil de competências. Os perfis com pontuações altamente positivas podem refletir uma autoavaliação positiva irrealista, enquanto os perfis com pontuações baixas podem refletir uma autoavaliação demasiado crítica. Em tais casos, é especialmente importante confrontar os resultados com outra informação.

Adequação prevista à cultura e ao ambiente

A adequação prevista à cultura e ao ambiente dá indicações sobre os aspetos da cultura, da função e do ambiente que podem potenciar ou inibir o sucesso de uma pessoa. A inovadora pesquisa da Saville Assessment sugere que existe uma interação relevante entre as motivações e os talentos dos indivíduos e as características da cultura, da função e do ambiente, ajudando a determinar o desempenho e as competências profissionais dos mesmos.



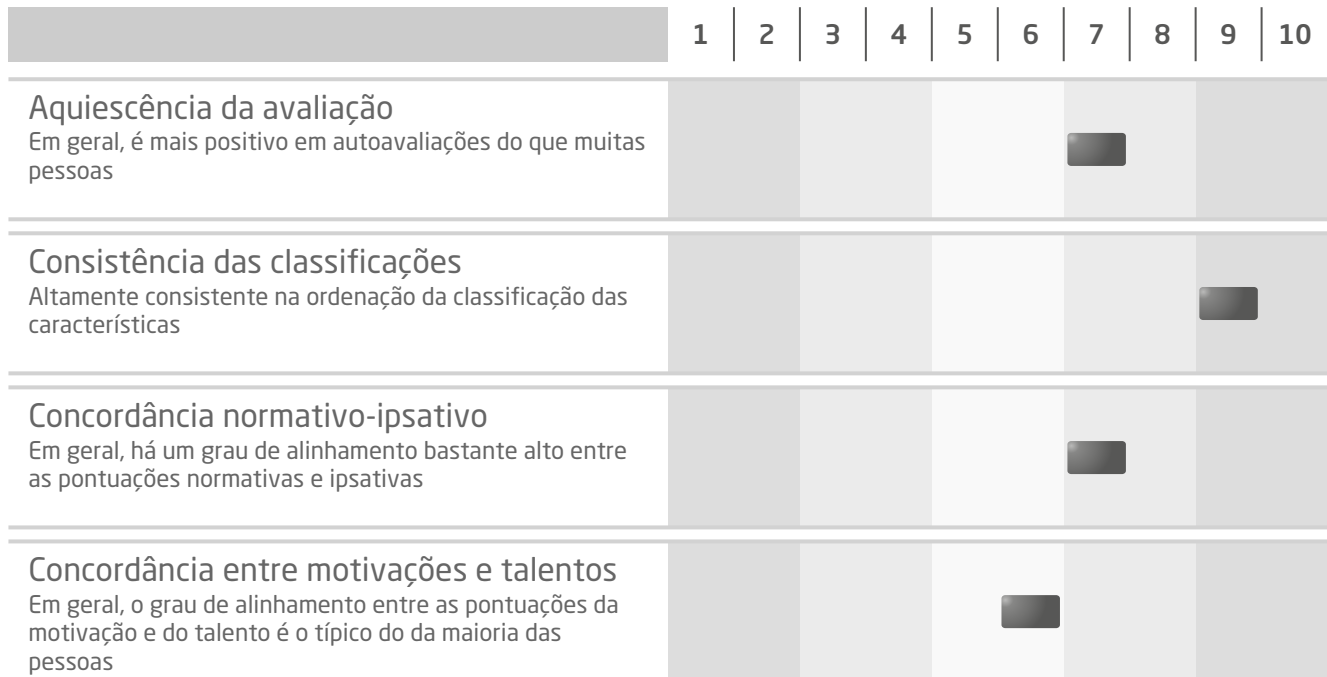
Síntese do perfil

Pensamento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Avaliador(a) <small>Sten 6</small> Analítico(a) (6); Factual (7); Racional (5)										
Investigador(a) <small>Sten 6</small> Orientado(a) para a aprendizagem (7); Pragmático(a) (2); Perspicaz (9)										
Imaginativo(a) <small>Sten 10</small> Inventivo(a) (10); Abstrato(a) (7); Estratégico(a) (9)										
Influência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sociável <small>Sten 6</small> Interativo(a) (6); Cativante (3); Auto-promotor(a) (8)										
Marcante <small>Sten 9</small> Convincente (9); Articulado(a) (6); Desafiador(a) (10)										
Assertivo(a) <small>Sten 9</small> Intencional (10); Orientador(a) (8); Delegante (5)										
Adaptabilidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Resiliente <small>Sten 6</small> Autoconfiante (7); Calmo(a) (7); Conciliador(a) (4)										
Flexível <small>Sten 6</small> Positivo(a) (8); Orientado(a) para a mudança (6); Recetivo(a) (3)										
Compreensivo(a) <small>Sten 3</small> Atento(a) (4); Inclusivo(a) (3); Aceitante (3)										
Concretização	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conscios(a) <small>Sten 2</small> Confiável (3); Meticuloso(a) (4); Conformista (1)										
Estruturado(a) <small>Sten 2</small> Organizado(a) (1); Com princípios (3); Orientado(a) para as atividades (5)										
Determinado(a) <small>Sten 8</small> Dinâmico(a) (7); Empreendedor(a) (8); Empenhado(a) (8)										

Perfil psicométrico completo - visão geral das respostas

Este perfil disponibiliza uma avaliação pormenorizada das respostas dadas por João Santos no questionário Styles. É, primeiramente, apresentado um resumo dos padrões de resposta, seguindo-se uma explicação da estrutura do perfil. Deve ter-se em consideração o padrão de respostas quando se estiver a interpretar o perfil psicométrico. As páginas seguintes contêm informações sobre os resultados dos quatro grupos principais.

Síntese das respostas



Pormenorização do perfil

A investigação exaustiva da Saville Assessment mostra que o melhor fator de previsão de desempenho no trabalho é, normalmente, a pontuação indicada pelo marcador Sten (combinação entre normativo e ipsativo). São também disponibilizadas informações sobre as subtis diferenças que o perfil destacou, as quais são exclusivas dos relatórios Wave:

||||| **Amplitude dos aspetos.** Quando a diferença entre as pontuações dos aspetos, em qualquer dimensão, for igual ou superior a três Stens, este facto será indicado de duas formas: através do sombreamento na escala da dimensão e através da atribuição de pontuação a aspetos individuais, entre parênteses, junto à descrição verbal de cada aspeto.

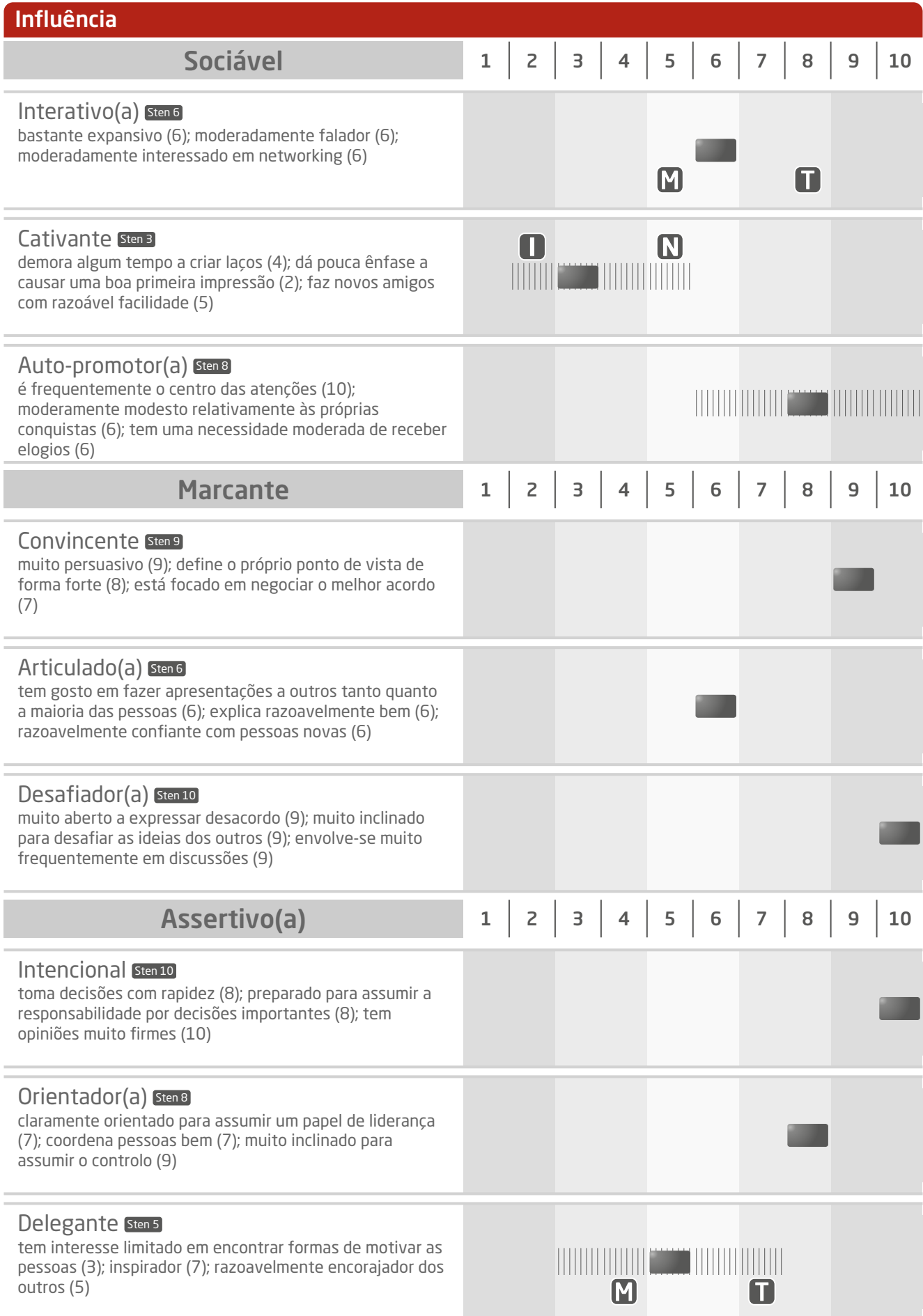
N - I **Diferenças entre normativo e ipsativo.** As diferenças entre pontuações normativas (avaliação) e ipsativas (classificação) de três ou mais Stens são indicadas pelos marcadores **N** e **I**, respetivamente. Quando as pontuações ipsativas forem superiores às normativas, a pessoa pode ter sido excessivamente crítica nas descrições normativas que fez de si própria. Quando as pontuações normativas forem superiores às ipsativas, o indivíduo pode ter sido menos crítico em relação a si próprio e possivelmente exagerou ao fazer a respetiva descrição normativa. Disponibiliza-se, assim, áreas específicas para verificação posterior, em vez de uma medida não especificada de conveniência social.

M - T **Diferenças entre motivação e talento.** As diferenças de três ou mais Stens entre as pontuações relativas à motivação e ao talento indicam-se com os marcadores **M** e **T**, respetivamente. Estas diferenças podem indicar um incentivo para o desenvolvimento em determinadas áreas ou indicar áreas onde as influências ambientais estão a ter um forte impacto.

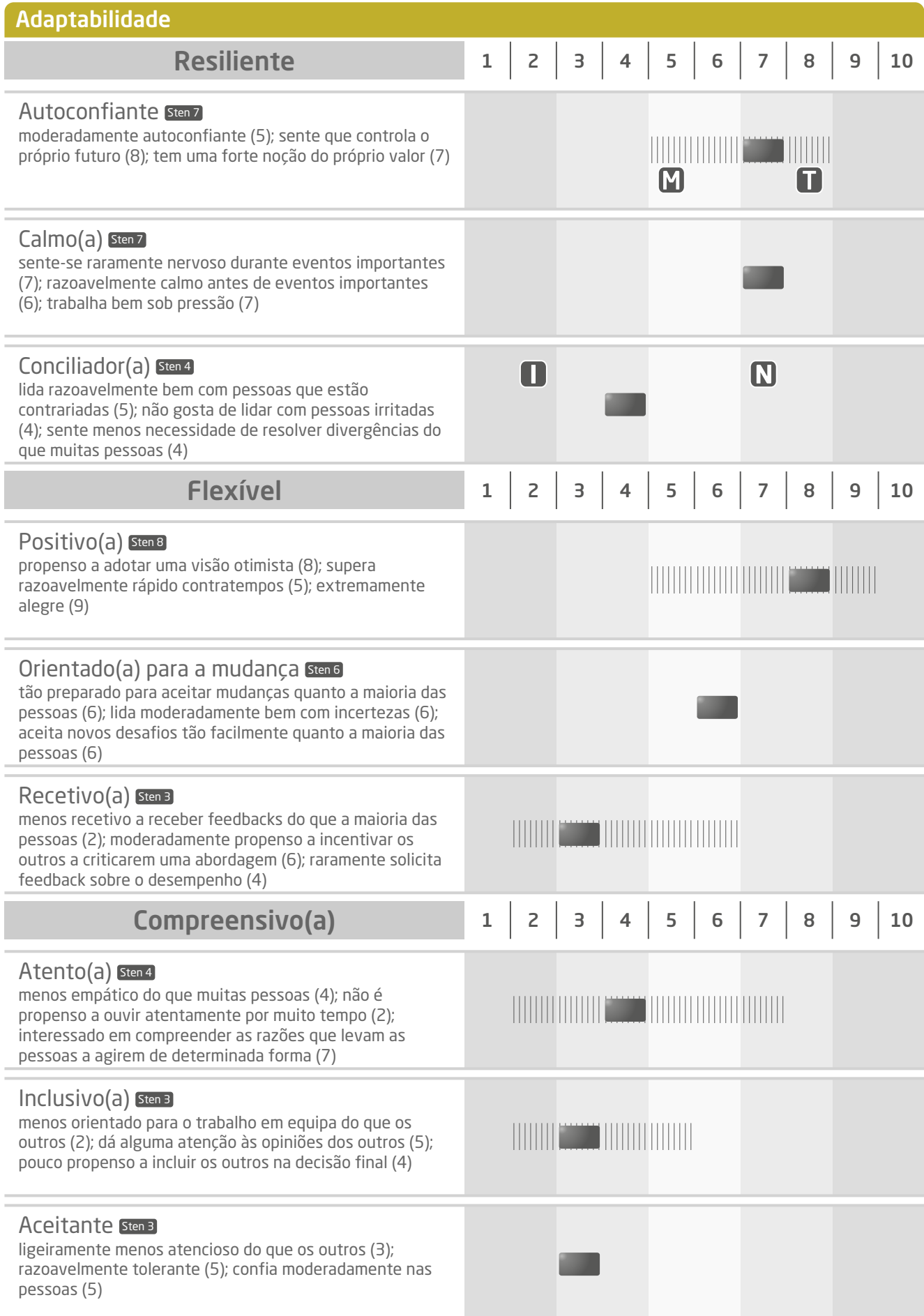
Perfil psicométrico completo - Grupo - Pensamento

Pensamento										
Avaliador(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Análítico(a) <small>Sten 6</small> moderadamente interessado em analisar informações (5); faz perguntas exploratórias com bastante frequência (5); inclinado para encontrar soluções para os problemas (7)						■				
Factual <small>Sten 7</small> propenso a comunicar bem por escrito (7); moderadamente interessado na lógica de um argumento (5); explora os factos abrangentemente (7)					T		■		M	
Racional <small>Sten 5</small> tem gosto em trabalhar com dados numéricos tanto quanto a maioria das pessoas (6); tem pouco interesse na tecnologia da informação (4); moderadamente propenso a basear as decisões apenas nos factos (6)					■					
Investigador(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orientado(a) para a aprendizagem <small>Sten 7</small> tem relativamente pouco interesse em aprender coisas novas (4); aprende rapidamente (7); inclinado para aprender por meio da leitura (7)										
Pragmático(a) <small>Sten 2</small> menos focado em fazer trabalhos práticos do que os outros (4); muito pouco interesse em aprender pela prática (1); dá relativamente pouca ênfase ao uso do bom senso (4)		■								
Perspicaz <small>Sten 9</small> identifica frequentemente formas de melhorar as coisas (8); muito rápido a identificar o cerne de um problema (9); confia na intuição para orientar o julgamento (8)									■	
Imaginativo(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inventivo(a) <small>Sten 10</small> gera muitas ideias (10); produz muitas ideias originais (10); propenso a adotar soluções radicais (8)										■
Abstrato(a) <small>Sten 7</small> bom a desenvolver conceitos (7); aplica frequentemente teorias (7); moderadamente interessado em estudar os princípios subjacentes (6)					T		■			M
Estratégico(a) <small>Sten 9</small> inclinado para desenvolver estratégias (7); tem uma grande visão de longo prazo (9); cria uma visão clara do futuro (8)							T		■	M

Perfil psicométrico completo - Grupo - Influência



Perfil psicométrico completo - Grupo - Adaptabilidade



Perfil psicométrico completo - Grupo - Concretização

Concretização										
Consciencioso(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Confiável <small>Sten 3</small> dá menos ênfase ao cumprimento de prazos do que muitas pessoas (3); menos pontual do que muitas pessoas (4); está algumas vezes preparado para deixar tarefas inacabadas (4)										
Meticuloso(a) <small>Sten 4</small> está pouco focado em garantir que os pormenores estão corretos (2); menos meticoloso do que muitas pessoas (4); assegura um nível de qualidade razoavelmente alto (6)										
Conformista <small>Sten 1</small> está muito menos inclinado para seguir regras (1); detesta seguir procedimentos (2); está algumas vezes preparado para assumir os riscos inerentes a tomadas de decisão (4)										
Estruturado(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organizado(a) <small>Sten 1</small> menos organizado do que a maioria das pessoas (2); detesta fazer planos (2); menos inclinado para estabelecer prioridades do que a maioria das pessoas (1)										
Com princípios <small>Sten 3</small> menos focado na ética do que muitas pessoas (4); dá menos ênfase a manter a confidencialidade do que muitas pessoas (3); está relativamente pouco focado em honrar compromissos (4)										
Orientado(a) para as atividades <small>Sten 5</small> trabalha a um ritmo moderadamente rápido (5); trabalha bem quando está ocupado (7); prefere fazer uma coisa de cada vez (4)										
Determinado(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dinâmico(a) <small>Sten 7</small> bom em fazer as coisas acontecer (7); impaciente por dar início a atividades (7); moderadamente energético (6)										
Empreendedor(a) <small>Sten 8</small> propenso a identificar oportunidades de negócio (8); bastante orientado para as vendas (8); tão competitivo quanto a maioria das pessoas (6)										
Empenhado(a) <small>Sten 8</small> orientado para alcançar resultados excepcionais (8); bastante ambicioso (7); propenso a ser perseverante perante desafios difíceis (8)										

Síntese do perfil psicométrico

Aquiescência (7) Consistência (9) Concordância N-I (7) Concordância M-T (6)

Maior diferença demonstrada		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Diferença
Pensamento	Analítico(a)						■					
	Factual							■				M
	Racional					■						
	Orientado(a) para a aprendizagem							■				
	Pragmático(a)		■									
	Perspicaz									■		
	Inventivo(a)										■	
	Abstrato(a)								■			
	Estratégico(a)									■		
										■		
Influência	Interativo(a)						■					T
	Cativante			■								N
	Auto-promotor(a)							■				
	Convincente								■			
	Articulado(a)						■					
	Desafiador(a)										■	
	Intencional										■	
	Orientador(a)								■			
Adaptabilidade	Delegante				■							T
	Autoconfiante						■					T
	Calmo(a)							■				
	Conciliador(a)				■							N
	Positivo(a)							■				
	Orientado(a) para a mudança						■					
	Recetivo(a)			■								
	Atento(a)			■								
	Inclusivo(a)			■								
	Aceitante			■								
Concretização	Confiável			■								M
	Meticuloso(a)			■								
	Conformista	■		■								
	Organizado(a)	■										
	Com princípios			■								
	Orientado(a) para as atividades					■						
	Dinâmico(a)							■				
	Empreendedor(a)								■			
	Empenhado(a)								■			

Perfil do potencial de competências

Este perfil fornece as áreas de maior e menor potencial de João Santos. As medidas do potencial de competências foram desenvolvidas com base nas extensivas bases de dados internacionais da Saville Assessment, que associam o Wave ao desempenho no trabalho.

	Descrição da competência	Potencial
Resolver problemas	Avaliar problemas Analisar informações (8); Documentar factos (6); Interpretar dados (6)	Moderadamente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	Pesquisar assuntos Desenvolver conhecimentos técnicos (6); Adotar abordagens práticas (3); Demonstrar perspicácia (10)	Moderadamente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	Inovar Gerar ideias (10); Explorar possibilidades (9); Desenvolver estratégias (9)	Extremamente alto potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação
Influenciar pessoas	Construir relações Interagir com pessoas (5); Construir laços (3); Impressionar pessoas (8)	Médio potencial acima de cerca de 40% do grupo de comparação
	Comunicar informações Convencer pessoas (8); Articular a informação (6); Desafiar ideias (10)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
	Proporcionar liderança Tomar decisões (10); Orientar pessoas (8); Delegar poderes a indivíduos (5)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
Adaptar abordagens	Mostrar resiliência Transmitir autoconfiança (7); Mostrar calma (7); Resolver conflitos (3)	Médio potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	Adaptar-se às mudanças Pensar positivamente (7); Aceitar a mudança (6); Solicitar feedback (3)	Médio potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	Prestar apoio Compreender as pessoas (3); Trabalhar em equipa (2); Valorizar pessoas (3)	Muito baixo potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação
Concretizar resultados	Processar pormenores Respeitar o calendário (2); Verificar as coisas (3); Seguir procedimentos (1)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Estruturar tarefas Gerir tarefas (1); Manter padrões (2); Produzir resultados (4)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Alcançar sucesso Agir (8); Agarrar oportunidades (8); Perseguir metas (9)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Adequação prevista à cultura e ao ambiente

Com base em investigação exaustiva da Saville Assessment que relaciona os estilos dos indivíduos com a cultura no trabalho, enfatiza-se os aspetos da cultura, da função e do ambiente que podem potenciar ou inibir o sucesso profissional de João Santos:

Potenciadores de desempenho

- ⊕ quando se incentiva a criatividade e a inovação, e as ideias e soluções arrojadas são bem-vindas
- ⊕ quando é valorizado e estimulado o debate aberto para desafiar ideias e para discutir e verbalizar abertamente divergências
- ⊕ quando as pessoas são incentivadas a assumir responsabilidades por decisões importantes e a capacidade para decidir é uma característica valorizada
- ⊕ quando a capacidade de perceber rapidamente o cerne das questões e de identificar facilmente soluções para os problemas é muito valorizada
- ⊕ quando se incentiva o desenvolvimento de ideias e conceitos teóricos
- ⊕ quando há uma forte concentração nos resultados, uma determinação para ser bem-sucedido e as pessoas são recompensadas por resultados excelentes
- ⊕ quando existe uma incidência estratégica, considera-se desejável haver uma visão clara do futuro, e o pensamento estratégico é altamente valorizado
- ⊕ quando o pensamento comercial e o empreendedorismo são valorizados e o mais importante é identificar oportunidades de negócio e superar a concorrência

Inibidores de desempenho

- ⊖ quando prevalecem atitudes convencionais, preferem-se abordagens tradicionais e as pessoas não são incentivadas a gerar novas ideias
- ⊖ quando as opiniões contrárias são mal vistas e as pessoas não são incentivadas a desafiar ideias nem a verbalizar divergências
- ⊖ quando a responsabilidade por tomar decisões importantes é de outras pessoas e há poucas oportunidades de se influenciar o resultado
- ⊖ quando se dá pouco valor à capacidade de dar contribuições e à apresentação de potenciais melhorias
- ⊖ quando há pouco interesse na aplicação de ideias e modelos teóricos e disponibiliza-se pouco tempo para as pessoas explorarem opções diferentes
- ⊖ quando a necessidade de alcançar excelentes resultados não é grande e as pessoas raramente persistem perante dificuldades
- ⊖ quando a atenção se orienta mais para o curto prazo do que para o longo prazo, mais tática do que estratégica
- ⊖ quando não há uma cultura comercial, competitiva e orientada para o lucro