



Relatório Expert
Darcy Costa

Focus

Styles

Conteúdo

Introdução.....	3
Perfil Psicométrico – Resumo das Respostas.....	4
Perfil Psicométrico.....	5
Perfil de Competências.....	6
Ajuste Cultura/Ambiente.....	7

Sobre este Relatório

Este relatório se baseia na avaliação Wave® Styles, que explora as motivações, preferências, necessidades e talentos de um indivíduo em áreas profissionais fundamentais.

Os resultados baseiam-se na comparação com um grupo internacional de mais de 31.000 profissionais e gerentes.

Por se tratar de um questionário de autoavaliação, os resultados refletem a autopercepção do indivíduo. Nossas extensas pesquisas mostraram que é um bom indicador de como as pessoas provavelmente atuarão no ambiente de trabalho. No entanto, deve-se considerar devidamente a natureza subjetiva do uso da autopercepção de um indivíduo na interpretação desses dados.

Deve-se lembrar que as informações contidas neste relatório são potencialmente confidenciais e devem ser feitos todos os esforços para assegurar que sejam armazenadas em lugar seguro.

As informações contidas neste relatório têm grande probabilidade de representar um bom reflexo da autopercepção do indivíduo por 12-24 meses, dependendo das circunstâncias.

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, agentes e clientes autorizados pela Saville Assessment.

Introdução

Perfil Psicométrico

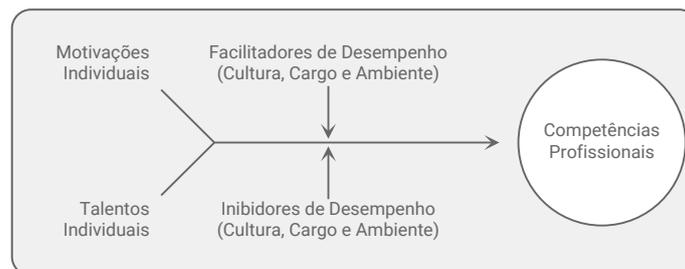
O Perfil Psicométrico – Resumo das Respostas apresenta um resumo das respostas de Darcy Costa ao questionário. Os quatro indicadores do Resumo das Respostas destacam padrões extremos de respostas. O Perfil Psicométrico detalha as 12 seções do Focus Styles, que estão divididas em quatro grandes áreas (Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega). Cada uma dessas 12 seções é composta por três aspectos subjacentes (36 no total), com descrições verbais das pontuações dos aspectos mostradas abaixo do nome da seção.

Perfil de Competências

O Perfil de Competência Potencial foi desenvolvido com base em bancos de dados que relacionam os aspectos do questionário Styles com avaliações detalhadas independentes do desempenho no trabalho. Este instrumento proporciona uma previsão exclusiva dos prováveis pontos fortes e limitações de Darcy Costa em 12 áreas fundamentais de desempenho. Componentes fundamentais de desempenho são refletidos nas descrições e pontuações de cada uma das 12 competências. Esta previsão deve ser interpretada com relação aos principais requisitos do trabalho, estabelecidos por meio de métodos de análise de cargo ou definição de competências. Perfis altamente positivos podem refletir uma autoavaliação irreal, enquanto perfis com pontuações baixas podem refletir uma autoavaliação crítica demais. Em tais casos, é particularmente importante verificar os resultados em relação a outras informações.

Ajuste Cultura/Ambiente

O Ajuste Cultura/Ambiente indica os aspectos de cultura, função e ambiente com probabilidade de facilitar ou inibir o sucesso de uma pessoa. A inovadora pesquisa da Saville Assessment sugere que existe uma importante interação entre as motivações e talentos de um indivíduo com as características da função, cultura e ambiente profissionais, auxiliando na determinação de suas competências e desempenho no trabalho.



Perfil Psicométrico – Resumo das Respostas

Este perfil oferece uma avaliação detalhada das respostas de Darcy Costa ao questionário Styles. Apresenta primeiramente um resumo das respostas do participante e segue com uma explicação da estrutura de perfil. O padrão de respostas deve ser considerado na interpretação do Perfil Psicométrico. A página seguinte traz informações sobre os resultados das quatro grandes áreas.

Resumo das Respostas



Detalhamento de perfil

A ampla pesquisa da Saville Assessment mostra que o melhor preditor de desempenho no trabalho geralmente é a pontuação indicada pelo marcador Sten (combinação normativo-ipsativo). Também são apresentadas informações sobre as sutis diferenças destacadas pelo perfil, exclusivas dos relatórios Wave:

||||| **Amplitude dos Aspectos.** Quando as escalas dos Aspectos (em qualquer Grupo) apresentam diferença de pontuações maior ou igual a 3 Stens, as mesmas são sinalizadas por um sombreamento na escala da dimensão e pela pontuação dos respectivos Aspectos indicada entre parênteses.

N - I Divisão Normativo-Ipsativo. Diferenças entre pontuações Normativas (avaliação) e Ipsativas (classificação) de três Stens ou mais são indicadas pelos marcadores **N** e **I**, respectivamente. Quando as pontuações ipsativas forem mais altas do que as normativas, a pessoa pode ter sido autocrítica demais nas suas próprias descrições normativas. Caso as pontuações normativas sejam mais altas do que as ipsativas, isso pode significar que a pessoa foi menos autocrítica e possivelmente exagerou na sua descrição normativa. Isso proporciona áreas específicas para verificação complementar, em vez de uma medida não especificada de desajustabilidade social.

M - T Divisão Motivação-Talento. Diferenças entre pontuações normativas (avaliação) e ipsativas (classificação) de três Stens ou mais em uma dada dimensão são indicadas pelos marcadores **M** e **T**, respectivamente. Essas diferenças podem sugerir um incentivo para o desenvolvimento nessas áreas ou indicar áreas nas quais as influências ambientais têm forte impacto.

Perfil Psicométrico

Aceitação (2) Consistência (8) Acordo N-I (3) Acordo M-T (6)

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

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

Perfil de Competências

Este perfil apresenta as áreas de maior e menor potencial de Darcy Costa. As métricas de competência potencial foram desenvolvidas com base nos vastos bancos de dados internacionais da Saville Assessment que relacionam o Wave ao desempenho no trabalho.

	Descrição das Competências	Potencial
Resolver Problemas	Avaliar Problemas Examinar Informação (2); Documentar Fatos (5); Interpretar Dados (4)	 Tendencialmente baixo potencial acima de cerca de 25% do grupo de comparação
	Investigar Assuntos Desenvolver Expertise (1); Adotar Abordagens Práticas (7); Propiciar Insights (3)	 Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Inovar Gerar Ideias (3); Explorar Possibilidades (1); Desenvolver Estratégias (1)	 Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
Influenciar Pessoas	Construir Relacionamentos Interagir com Pessoas (9); Estabelecer Relações (6); Impressionar Pessoas (10)	 Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
	Comunicar Informações Convencer Pessoas (10); Expressar Claramente as Informações (9); Desafiar Ideias (8)	 Extremamente alto potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação
	Proporcionar Liderança Tomar Decisões (9); Direcionar Pessoas (6); Empowering Indivíduos (1)	 Média potencial acima de cerca de 40% do grupo de comparação
Adaptar Abordagens	Mostrar Resiliência Transmitir Autoconfiança (9); Transmitir Tranquilidade (8); Resolver Conflitos (2)	 Tendencialmente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	Ajustar-se às Mudanças Pensar Positivamente (6); Aceitar Mudanças (2); Solicitar Feedback (4)	 Baixo potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação
	Oferecer Apoio Entender Pessoas (1); Trabalhar em Equipe (1); Valorizar Pessoas (1)	 Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
Entregar Resultados	Processar Detalhes Respeitar Prazos (4); Checar todas as Informações (3); Seguir Procedimentos (2)	 Baixo potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação
	Estruturar Tarefas Gerenciar Tarefas (3); Manter Padrões (1); Completar Tarefas (6)	 Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Alcançar Sucesso Agir (9); Procurar Oportunidades (9); Perseguir Objetivos (7)	 Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

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 sucesso profissional de Darcy Costa:

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