

Papéis na Equipe 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
Apresentando o Modelo dos Papéis na Equipe.....	8
Seus papéis na equipe.....	9
Seu papel preferido na equipe.....	10
Seu contraste de papéis na equipe.....	11
Aproveitando ao máximo seus papéis na equipe.....	12
Trabalhando com diferentes papéis.....	13
Trabalhando com os mesmos papéis.....	14

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.

Papéis na equipe

O modelo de Papéis na Equipe apresenta oito diferentes papéis. Este relatório delinea quais papéis na equipe são mais e menos prováveis de serem adotados por Darcy Costa, com base nas respostas da avaliação Styles.

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)										
	Convicente - 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

Apresentando o Modelo dos Papéis na Equipe

Resolver Problemas



Analista

Analistas usam o intelecto e a expertise para desmembrar e analisar as informações. Eles procuram as respostas certas.



Inovador

Inovadores adotam uma abordagem criativa na resolução de problemas e frequentemente desenvolvem estratégias de longo prazo.

Influenciar Pessoas



Comunicador

Comunicadores conversam ativamente com os demais e podem ajudar a melhorar as interações sociais.



Direcionador

Direcionadores tomam o controle das situações e coordenam as pessoas. Preferem ser o líder.

Adaptar Abordagens



Otimista

Otimistas são resilientes e capazes de manter a calma em situações de pressão. Ajudam a manter o moral alto.



Apoiador

Apoiadores são atentos às necessidades dos outros e preferem uma abordagem orientada à equipe.

Entregar Resultados



Finalizador

Finalizadores focam em completar as coisas com alta qualidade e prestam atenção aos detalhes.



Batalhador

Batalhadores dão o máximo para atingir resultados ambiciosos. São muitas vezes altamente empreendedores e competitivos.

Seus papéis na equipe



Seus papéis na equipe, classificados em ordem de preferência:

Comunicador	Papel primário
Otimista	Papel secundário

Batalhador

Direcionador

Finalizador

Analista

Inovador	Papéis menos preferidos
Apoiador	

Seu papel preferido na equipe

É provável que seu papel primário seja o seu papel mais forte na equipe; este é o papel que você tem mais chances de adotar. Em certas situações, você pode preferir adotar seu papel secundário na equipe em vez de seu papel primário. Cada um de seus papéis preferidos possui forças associadas que podem contribuir positivamente para sua eficácia.

Primário	Secundário
 Comunicador	 Otimista
<p>Comunicadores conversam ativamente com os demais e podem ajudar a melhorar as interações sociais.</p> <p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comunicadores tipicamente transmitem informações aos outros de forma efetiva• Comunicadores tendem a interagir confiantemente com outras pessoas• Comunicadores provavelmente deixam uma impressão positiva nos outros	<p>Otimistas são resilientes e capazes de manter a calma em situações de pressão. Ajudam a manter o moral alto.</p> <p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none">• Otimistas tipicamente permanecem serenos em circunstâncias difíceis• Otimistas são propensos a transmitir confiança em si mesmos e nos demais• Otimistas tendem a manter uma perspectiva positiva

Seus papéis primário e secundário na equipe se combinam para formar seu papel duplo. Essa combinação também possui forças associadas que provavelmente são valiosas no local de trabalho.

Duplo	
 Comunicador	 Otimista
<p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pessoas com esta combinação de papéis são mais propensas a gerar confiança nos demais por meio de uma comunicação positiva• Pessoas com esta combinação de papéis tipicamente demonstram serenidade e confiança ao apresentar informações aos outros	

Seu contraste de papéis na equipe

Seus papéis na equipe podem ser mais bem entendidos quando os contrastes entre seus dois papéis preferidos (primário e secundário) e seus dois papéis menos preferidos são considerados.

Papel primário	Papel menos preferido
 Comunicador	 Apoiador
<p>As pessoas com este contraste de papéis costumam interagir bem com os demais, mas são mais propensas a passar mais tempo falando do que ouvindo. Você pode se esforçar mais para fazer com que os colegas mais calados interajam, ao estimulá-los a compartilhar seu ponto de vista?</p>	

Papel primário	Papel menos preferido
 Comunicador	 Inovador
<p>As pessoas com este contraste de papéis gostam de interagir com os demais, mas podem não comunicar novas ideias de maneira ativa. Você pode se esforçar mais para interagir com os demais ao discutir suas ideias novas?</p>	

Papel secundário	Papel menos preferido
 Otimista	 Apoiador
<p>As pessoas com este contraste de papéis tendem a ter autoconfiança, o que costuma ser reconfortante para os demais, mas nem sempre têm consciência das preocupações dos indivíduos menos confiantes. Você pode se esforçar mais para que os colegas mais inseguros se sintam mais confiantes?</p>	

Papel secundário	Papel menos preferido
 Otimista	 Inovador
<p>As pessoas com este contraste de papéis normalmente veem as coisas de maneira positiva, mas não veem tanta necessidade de novas ideias para prosseguir com o trabalho. Você já reservou um tempo para pensar quão melhor as coisas podem ser ao adotar uma abordagem mais criativa?</p>	

Aproveitando ao máximo seus papéis na equipe

Sua eficiência no local de trabalho pode ser aprimorada ao aproveitar ao máximo seus papéis primário, secundário e menos preferido.

Utilizando seus papéis mais preferidos da melhor forma possível



Comunicador

- Procure oportunidades de apresentar um novo trabalho a uma variedade maior de partes interessadas importantes
- Crie novos contatos com indivíduos peritos em oferecer suporte, recursos ou que possuem experiência relevante
- Ressalte seu trabalho e a conquista dos demais aos seus colegas



Otimista

- Ajude os demais a se manterem calmos e serenos em situações em que, provavelmente, eles se estressarão
- Separe um tempo para ajudar os colegas menos confiantes a perceberem o valor da sua contribuição em particular
- Certifique-se de reforçar abertamente as mensagens positivas, principalmente quando os demais demonstrarem pessimismo ou negatividade

Utilizando seus papéis menos preferidos da melhor forma possível



Inovador

- Estimule os demais a participarem de atividades como geração de ideias e sessões de compartilhamento
- Verifique se as ideias são adequadas para o futuro, ao esclarecer com os demais se são adequadas para tendências e direções de longo prazo
- Discuta com os colegas quais são as questões mais importantes e confirme se as novas soluções levam essas questões em consideração



Apoiador

- Com frequência, pergunte aos colegas como eles estão e como se sentem em relação aos principais problemas no trabalho
- Envolver os demais quando uma tarefa se beneficiará com mais contribuições além do seu envolvimento pessoal contínuo
- Ao conhecer uma pessoa, dedique tempo para saber um pouco mais sobre ela, para ajudar a estabelecer uma conexão inicial

Trabalhando com diferentes papéis

É útil pensar como você pode trabalhar de maneira mais eficiente com pessoas que têm outros papéis na equipe.

	Apoiador <ul style="list-style-type: none">• Trabalhe com os apoiadores para ampliar sua rede de influências• Ajude os apoiadores a fazerem com que as pessoas trabalhem juntas de maneira construtiva, em um ambiente positivo
	Inovador <ul style="list-style-type: none">• Ajude os inovadores a comunicarem e a apresentarem suas ideias de maneira mais clara• Ajude os inovadores a aumentarem o entusiasmo e a aceitação de novas ideias
	Analista <ul style="list-style-type: none">• Trabalhe com os analistas para resumir suas conclusões nos pontos que precisam ser comunicados• Permita que os analistas vejam os benefícios positivos e ajude-os a colocar qualquer problema em perspectiva
	Finalizador <ul style="list-style-type: none">• Ajude os finalizadores ao comunicar as principais etapas do projeto• Ajude os finalizadores a continuarem focados e positivos para entregar o trabalho dentro do prazo e com alto padrão
	Direcionador <ul style="list-style-type: none">• Encontre maneiras de ajudar os direcionadores a desenvolverem relacionamentos com as principais partes interessadas e a aumentarem sua influência sobre os demais• Trabalhe com os direcionadores para ajudá-los a liderar as pessoas de maneira eficaz em momentos difíceis
	Batalhador <ul style="list-style-type: none">• Ajude os batalhadores a comunicarem as novas oportunidades com mais clareza• Reforce a crença dos batalhadores de que até mesmo os objetivos mais desgastantes podem ser alcançados

Trabalhando com os mesmos papéis

É útil pensar como você pode trabalhar de maneira mais eficiente com pessoas que têm o mesmo papel na equipe.

	<h3>Outros otimistas</h3> <ul style="list-style-type: none">• Proporcione aos outros otimistas mais oportunidades de transmitir confiança e entusiasmo às partes interessadas• Compartilhe seu entusiasmo com outros otimistas para elevar o moral• Esteja consciente da tendência de que outros otimistas ignorem os principais riscos ou armadilhas
	<h3>Outros comunicadores</h3> <ul style="list-style-type: none">• Ajude os outros comunicadores a transmitirem sua mensagem de maneira mais positiva• Trabalhe com outros comunicadores para transmitir mensagens importantes para o maior público possível• Preste atenção em outros comunicadores que gastam muito tempo em comunicações que não oferecem nenhum benefício claro