



Relatório Expert
Darcy Costa



Professional

Styles

Conteúdo

Introdução.....	3
Resumo do Perfil.....	5
Perfil Psicométrico Completo – Resumo das Respostas.....	6
Perfil Psicométrico Completo - Área Pensamento.....	7
Perfil Psicométrico Completo - Área Influência.....	8
Perfil Psicométrico Completo - Área Adaptabilidade.....	9
Perfil Psicométrico Completo - Área Entrega.....	10
Resumo do Perfil Psicométrico.....	11
Perfil de Competências.....	12
Ajuste Cultura/Ambiente.....	13

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 24.000 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

Resumo do Perfil

O Resumo do Perfil apresenta os 12 principais grupos do perfil, organizados nas quatro grandes áreas: Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega. Abaixo de cada um dos 12 grupos, são fornecidas informações sobre as três dimensões subjacentes, totalizando 36 dimensões.

Perfil Psicométrico Completo

O Perfil Psicométrico Completo – 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 Completo detalha 36 dimensões de Estilos Profissionais, que estão divididas em quatro grandes áreas (Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega) com uma página para cada área. Cada área se divide em três grupos (12 no total), e cada grupo, por sua vez, abrange três dimensões. Cada uma dessas 36 dimensões é composta por três aspectos subjacentes (108 no total), com descrições verbais das pontuações dos aspectos mostradas abaixo do nome da dimensão.

Resumo do Perfil Psicométrico

O Resumo do Perfil Psicométrico oferece uma visão geral das 36 dimensões do perfil. As diferenças no estilo de perfil podem ser observadas na Amplitude dos Aspectos. As variações entre a Motivação e o Talento são indicadas pelos marcadores M e T respectivamente. Da mesma forma, as variações entre pontuações Normativas e Ipsativas são indicadas pelos marcadores N e I respectivamente.

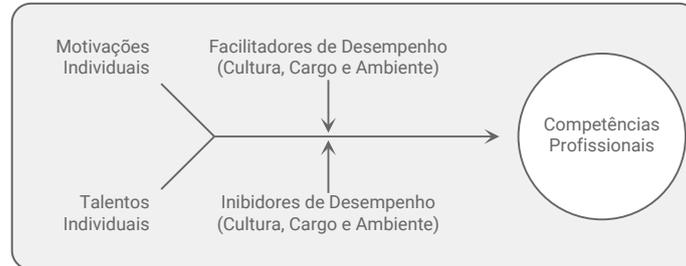
Perfil de Competências

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.

Introdução

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.



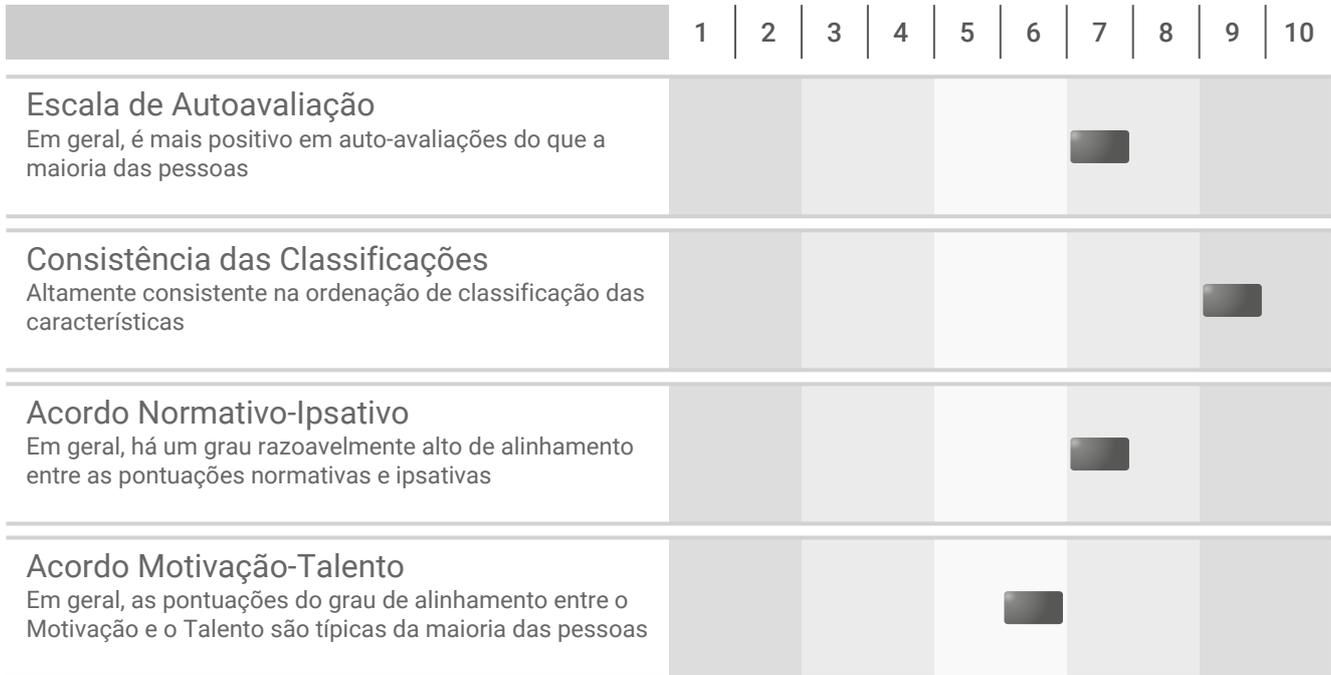
Resumo do Perfil

Pensamento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Avaliador(a) Sten 6 Analítico(a) (6); Fatural (7); Racional (5)						█				
Investigador(a) Sten 6 Orientado(a) para o Aprendizado (7); Pensamento Prático (2); Insights (9)						█				
Imaginativo(a) Sten 10 Inventivo(a) (10); Raciocínio Abstrato (7); Estratégico(a) (9)										█
Influência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sociável Sten 6 Interativo(a) (6); Cativante (3); Auto-promoção (8)						█				
Convincente Sten 9 Convincente (9); Desenvolto(a) (6); Estimulador(a) (10)										█
Assertivo(a) Sten 9 Determinado(a) (10); Direcionador(a) (8); Empowering (5)										█
Adaptabilidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Resiliente Sten 6 Autoconfiante (7); Emocionalmente Estável (7); Conciliador(a) (4)						█				
Flexível Sten 6 Positivo(a) (8); Orientado(a) para a Mudança (6); Receptivo(a) (3)						█				
Apoiador(a) Sten 3 Atencioso(a) (4); Envolvido(a) (3); Tolerante (3)			█							
Entrega	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Meticuloso(a) Sten 2 Confiável (3); Meticuloso(a) (4); Estar em conformidade (1)		█								
Organizado(a) Sten 2 Organizado(a) (1); Princípios (3); Orientado(a) às Atividades (5)		█								
Determinado(a) Sten 8 Dinâmico(a) (7); Empreendedor(a) (8); Empenhado(a) (8)										█

Perfil Psicométrico Completo – 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. As páginas seguintes trazem informações sobre os resultados nas 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.

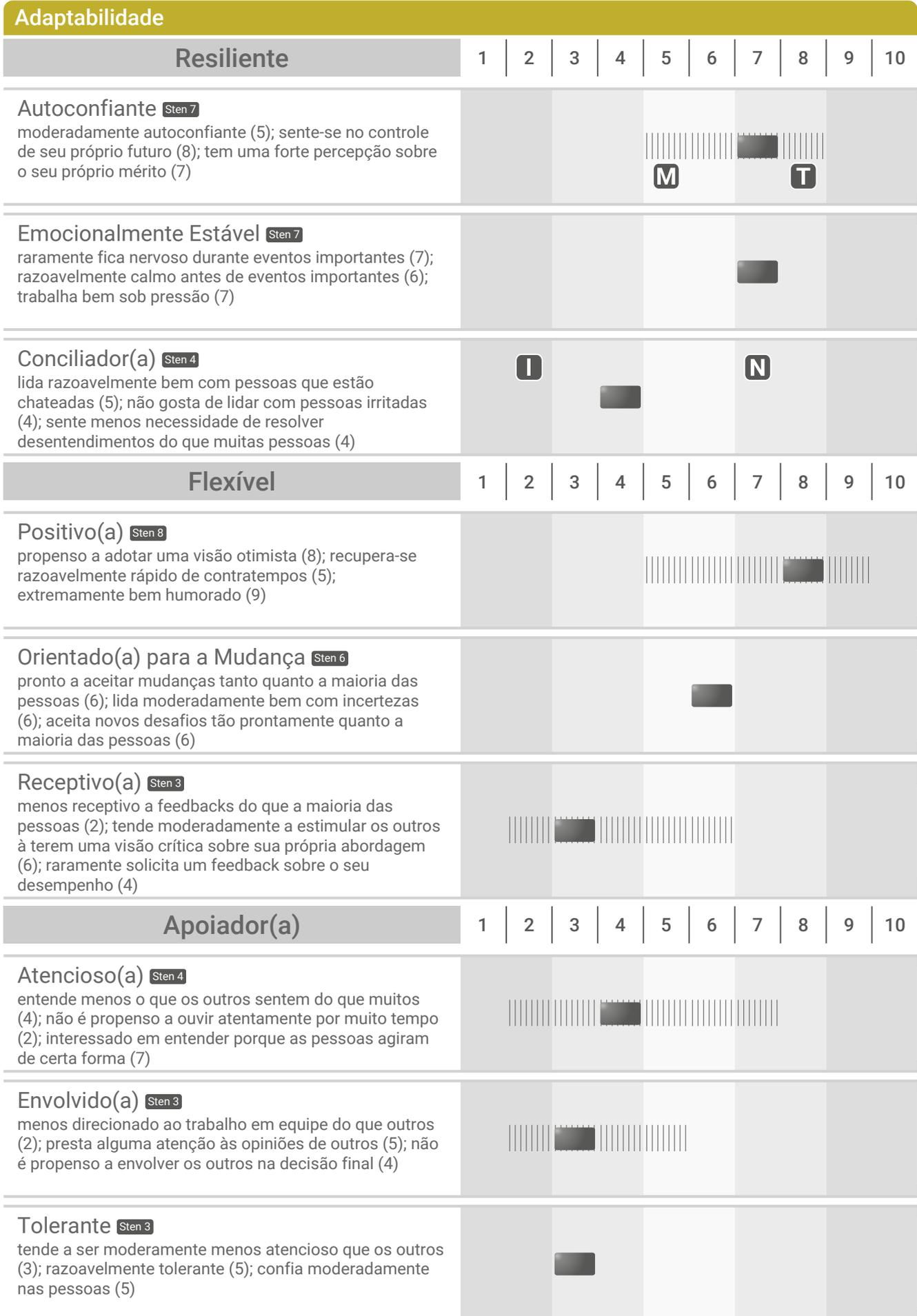
Perfil Psicométrico Completo – Área Pensamento

Pensamento										
Avaliador(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analítico(a) <small>Sten 6</small> moderadamente interessado em analisar informações (5); faz perguntas de aprofundamento com razoável frequência (5); inclinados a buscar soluções para os problemas (7)						■				
Fatual <small>Sten 7</small> propenso a se comunicar bem por escrito (7); moderadamente interessado na lógica por trás de um argumento (5); explora os fatos de maneira abrangente (7)					T		■		M	
Racional <small>Sten 5</small> gosta de trabalhar com dados numéricos tanto quanto a maioria das pessoas (6); tem pouco interesse na tecnologia da informação (4); moderadamente propenso a basear suas decisões somente nos fatos (6)					■					
Investigador(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orientado(a) para o Aprendizado <small>Sten 7</small> tem pouco foco em aprender coisas novas (4); aprende rápido (7); inclinado a aprender lendo (7)								■		
Pensamento Prático <small>Sten 2</small> menos concentrado em fazer trabalhos práticos do que os outros (4); muito pouco interesse no aprendizado baseado na prática (1); coloca relativamente pouca ênfase no uso do senso comum (4)	■									
Insights <small>Sten 9</small> frequentemente identifica maneiras de melhorar as coisas (8); muito rápido para identificar o núcleo de um problema (9); confia na intuição para guiar seu 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 ideias muito originais (10); propenso a adotar soluções radicais (8)										■
Raciocínio Abstrato <small>Sten 7</small> bom no desenvolvimento de conceitos (7); frequentemente aplica teorias (7); moderadamente interessado em estudar princípios subjacentes (6)								■		M
Estratégico(a) <small>Sten 9</small> inclinado a desenvolver estratégias (7); adota uma ampla visão de longo prazo (9); cria uma visão clara do futuro (8)									■	M

Perfil Psicométrico Completo – Área Influência



Perfil Psicométrico Completo – Área Adaptabilidade



Perfil Psicométrico Completo – Área Entrega

Entrega										
Meticuloso(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Confiável <small>Sten 3</small> coloca menos ênfase no cumprimento de prazos do que muitas pessoas (3); menos pontual do que muitas pessoas (4); está preparado para, algumas vezes, deixar tarefas inacabadas (4)										
Meticuloso(a) <small>Sten 4</small> dá pouca atenção para se certificar de que os detalhes estão corretos (2); menos meticoloso do que muitas pessoas (4); assegura um nível razoavelmente alto de qualidade (6)										
Estar em conformidade <small>Sten 1</small> muito pouco inclinado a seguir regras (1); detesta seguir procedimentos (2); algumas vezes está preparado para assumir riscos na tomada de decisões (4)										
Organizado(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 a priorizar do que a maioria das pessoas (1)										
Princípios <small>Sten 3</small> menos direcionado à ética do que muitas pessoas (4); coloca menos ênfase em manter a confidencialidade do que muitas pessoas (3); dá relativamente pouco foco no respeito dos seus compromissos (4)										
Orientado(a) às Atividades <small>Sten 5</small> trabalha em ritmo moderadamente rápido (5); trabalha bem quando tem muitas coisas para fazer (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 com que as coisas aconteçam (7); impaciente para iniciar as coisas (7); moderadamente energético (6)										
Empreendedor(a) <small>Sten 8</small> propenso a identificar oportunidades de negócio (8); razoavelmente orientado para vendas (8); tão competitivo quanto a maioria das pessoas (6)										
Empenhado(a) <small>Sten 8</small> motivado a alcançar resultados notáveis (8); razoavelmente ambicioso (7); propenso a perseverar em frente a grandes dificuldades (8)										

Resumo do Perfil Psicométrico

Aceitação (7) Consistência (9) Acordo N-I (7) Acordo M-T (6)

Maior diferença demonstrada		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Diferença	
Pensamento	Analítico(a)						██						
	Fatual							██				M	
	Racional					██							
	Orientado(a) para o Aprendizado							██					
	Pensamento Prático		██										
	Insights									██			
	Inventivo(a)										██		
	Raciocínio Abstrato								██				M
	Estratégico(a)										██		M
	Influência	Interativo(a)						██					T
Cativante				██								N	
Auto-promoção									██				
Convincente										██			
Desenvolto(a)							██						
Estimulador(a)											██		
Determinado(a)											██		
Direcionador(a)									██				
Adaptabilidade	Empowering				██							T	
	Autoconfiante						██					T	
	Emocionalmente Estável							██					
	Conciliador(a)				██							N	
	Positivo(a)								██				
	Orientado(a) para a Mudança						██						
	Receptivo(a)			██									
	Atencioso(a)			██									
Entrega	Envolvido(a)			██									
	Tolerante			██									
	Confiável			██								M	
	Meticuloso(a)			██									
	Estar em conformidade	██		██									
	Organizado(a)	██											
	Princípios			██									
	Orientado(a) às Atividades					██							
	Dinâmico(a)								██				
	Empreendedor(a)									██			
Empenhado(a)									██				

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 (8); Documentar Fatos (6); Interpretar Dados (6)	Tendencialmente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	Investigar Assuntos Desenvolver Expertise (6); Adotar Abordagens Práticas (3); Propiciar Insights (10)	Tendencialmente 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 Relacionamentos Interagir com Pessoas (5); Estabelecer Relações (3); Impressionar Pessoas (8)	Média potencial acima de cerca de 40% do grupo de comparação
	Comunicar Informações Convencer Pessoas (8); Expressar Claramente as Informações (6); Desafiar Ideias (10)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
	Proporcionar Liderança Tomar Decisões (10); Direcionar Pessoas (8); Empowering Indivíduos (5)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
Adaptar Abordagens	Mostrar Resiliência Transmitir Autoconfiança (7); Transmitir Tranquilidade (7); Resolver Conflitos (3)	Média potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	Ajustar-se às Mudanças Pensar Positivamente (7); Aceitar Mudanças (6); Solicitar Feedback (3)	Média potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	Oferecer Apoio Entender Pessoas (3); Trabalhar em Equipe (2); Valorizar Pessoas (3)	Muito baixo potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação
Entregar Resultados	Processar Detalhes Respeitar Prazos (2); Checar todas as Informações (3); Seguir Procedimentos (1)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Estruturar Tarefas Gerenciar Tarefas (1); Manter Padrões (2); Completar Tarefas (4)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Alcançar Sucesso Agir (8); Procurar Oportunidades (8); Perseguir Objetivos (9)	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 a criatividade e a inovação são estimuladas e ideias e soluções radicais são bem-vindas
- ⊕ onde o debate acalorado é valorizado e estimulado para desafiar ideias, discutir e verbalizar discordâncias abertamente
- ⊕ onde as pessoas são estimuladas a assumir responsabilidade por decisões importantes e são valorizadas pelo seu caráter decisivo
- ⊕ onde a habilidade de rapidamente chegar ao núcleo das questões e prontamente identificar soluções para problemas é altamente valorizada
- ⊕ onde o desenvolvimento de ideias e conceitos teóricos são estimulados
- ⊕ onde há um forte foco para resultados e a determinação de ser bem sucedido a qualquer custo, e as pessoas são recompensadas por altos resultados
- ⊕ onde há um forte foco estratégico, considera-se desejável ter uma ampla visão do futuro e o pensamento estratégico é altamente valorizado
- ⊕ onde o mercantilismo e o empreendedorismo são valorizados, e a ênfase está na identificação de oportunidades de negócios e na superação da concorrência

Inibidores de Desempenho

- ⊖ onde atitudes convencionais prevalecem, prefere-se abordagens tradicionais e as pessoas são desestimuladas a criar novas ideias
- ⊖ onde não se olha com bons olhos para as divergências, e as pessoas são desestimuladas a desafiar idéias e verbalizar discordâncias
- ⊖ onde a responsabilidade por decisões importantes está nas outras pessoas e há poucas oportunidades de se influenciar o resultado
- ⊖ onde se dá pouco valor ao fornecimento de novos insights e à identificação de potenciais melhorias
- ⊖ onde há pouco interesse na aplicação de ideias e modelos teóricos, e se disponibiliza pouco tempo para explorar opções e possibilidades diferentes
- ⊖ onde a urgência de alcançar resultados notáveis não é grande, e as pessoas raramente persistem diante de dificuldades
- ⊖ onde o foco está no curto prazo ao invés do longo, no tático ao invés do estratégico
- ⊖ onde a cultura não é comercial, nem competitiva e nem orientada aos lucros