

# Perfil Caliper de Liderança Premium

*The Inner Leader Report*



**Avaliação de:**

Sr. Jose Exemplo

Empresa ABC

**Preparada por:**

Consultor Caliper

[consultor@caliper.com.br](mailto:consultor@caliper.com.br)

**Data:**

# Perfil Caliper de Liderança Premium

## *The Inner Leader Report*

### INTRODUÇÃO

As informações fornecidas nesse relatório são baseadas unicamente nos dados desenvolvidos a partir da avaliação realizada com o Perfil Caliper. Elas devem ser interpretadas levando-se em consideração outras informações disponíveis sobre a pessoa e nunca utilizadas como base exclusiva para a tomada de decisão sobre contratação, desenvolvimento ou promoção. Para tomar uma decisão consistente sobre a probabilidade dessa pessoa alcançar êxito na organização, a Caliper aconselha usar esse relatório juntamente com outros conhecimentos sobre o avaliado, tais como informações obtidas em entrevistas, currículo e solicitação de emprego do candidato, bem como referências profissionais .

Este relatório retrata as competências e tendências comportamentais do avaliado. Apresenta também áreas de desempenho consideradas pela Caliper essenciais para o sucesso em cargos de gestão: **Liderança, Relacionamentos, Resolução de Problemas e Tomada de Decisões, Organização Pessoal e Administração do Tempo.**

Os Gráficos de Competências presentes neste relatório ilustram o potencial do avaliado para exibir tendências comportamentais relacionadas ao desempenho no trabalho. As Tendências Comportamentais são baseadas em combinações de características de personalidade mensurados no Perfil Caliper.

A Caliper acredita que todos os profissionais têm potencial para o sucesso em determinadas funções empresariais e se propõe, através do Perfil Caliper, a revelar esse potencial intrínseco para liderança, vendas ou outras funções existentes na organização. Tal qual um iceberg que “esconde” boa parte submersa sob a água, todos têm talentos que podem não ter sido identificados, ou seja, seu potencial interior (*the inner potential*).

Nas páginas seguintes deste relatório são apresentados, de forma detalhada, os resultados desta avaliação com textos descritivos elaborados de forma totalmente customizada, onde é realizado o *job-matching* (análise do “casamento” entre o perfil do avaliado e os requisitos do cargo para o qual esteja sendo considerado). Além disso, em processos seletivos, é apresentada também a Recomendação da Caliper que indica a adequação do candidato ao cargo em questão: **Recomendado- Recomendado com Restrições - Não Recomendado .**

## Informações Sobre o Cargo

O Sr. Jose Exemplo está sendo considerado para o cargo de Gerente de Divisão na Companhia Modelo S/A. O objetivo desta avaliação é identificar seu potencial para exibir as habilidades e competências associadas a esse cargo.

Nessa posição será responsável por desenvolver o potencial de cada um da equipe para que possam assumir maiores desafios. Além disso, deverá: manter atualizadas todas as informações e legislações relativas a fabricação, comunicação e comercialização, junto aos fornecedores nacionais e internacionais; supervisionar a execução das normas para obter e manter os registros de produtos; controlar e reduzir despesas, garantindo a qualidade e produtividade.

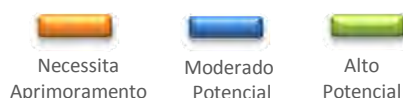
Por favor, note que este relatório foi desenvolvido com base na comparação entre os resultados do avaliado no Perfil Caliper e as responsabilidades e competências associadas a essa posição.

Observe que nós consideramos os resultados seguintes como sendo estritamente confidenciais e melhor utilizados como parte de uma estratégia integrada de seleção e desenvolvimento de profissionais.

Com base nas características de personalidade e motivacionais, nas suas tendências de comportamento e perfil adequado, esse profissional é:  
**Recomendado**

## Áreas de Desempenho

Os gráficos a seguir apresentam o potencial do avaliado para as áreas de desempenho consideradas como essenciais em cargos de gestão.



### Liderança



### Relacionamentos



### Resolução de Problemas e Tomada de Decisões



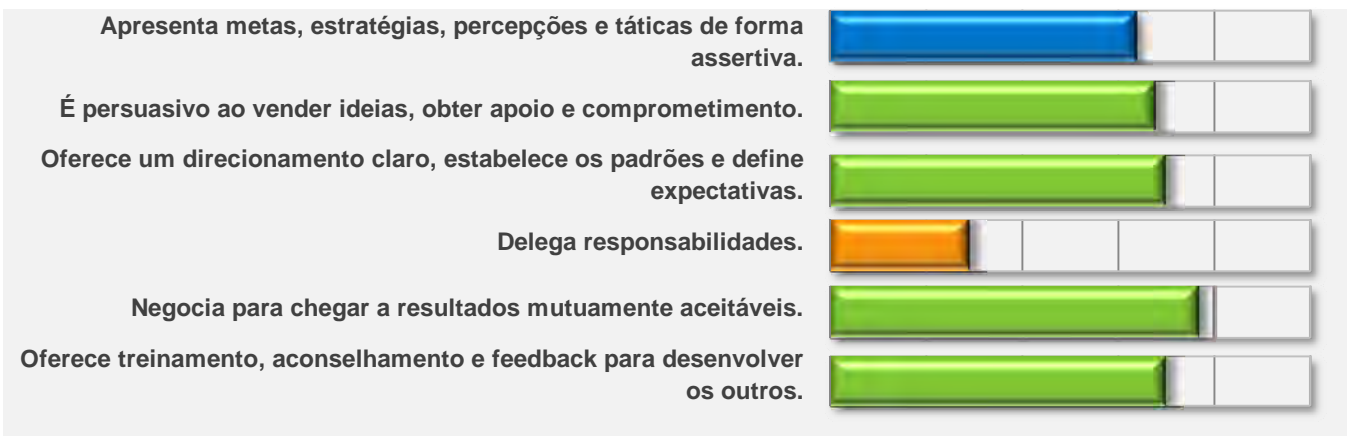
### Organização Pessoal e Administração do Tempo



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

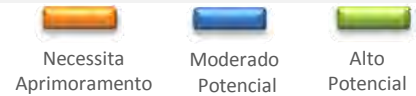
# Liderança

Obtém destaque no estilo de liderança do Sr. Jose Exemplo seu alto potencial analítico, denotando motivação por se envolver em atividades que demandem encontrar soluções para desafios intelectuais. Essa característica favorece a liderança pelo conhecimento técnico e mostra comprometimento com a empresa. Denota ainda assertividade, que pode favorecê-lo no sentido de prover orientações técnicas à equipe com relação à execução das atividades relacionadas às atualizações de registros de informações. Aliado a isso, demonstra gratificação em trazer as pessoas a acreditarem em seus pontos de vista, mostrando-se persuasivo nas suas argumentações, o que facilita agregar sua equipe de trabalho em torno dos objetivos e metas da sua área. Disciplinado, parece inspirar as pessoas por seu foco em resultados e postura de grande persistência para a implementação de projetos na empresa, transmitindo à equipe uma referência favorável da importância de se manter o foco e a disciplina, o que pode ainda contribuir para garantir a execução de um trabalho de qualidade dentro da área. É destaque em seu perfil a sensibilidade que demonstra para perceber as expectativas das pessoas, mostrando receptividade para escutar e uma postura flexível e aberta a mudanças, podendo desse modo considerar as opiniões de sua equipe e dos demais colaboradores como válidas no momento de estruturar um plano de ação para sua área de trabalho. Entendemos que pode aprimorar mais o seu perfil à medida que procure sentir-se mais confortável com quem ainda não conhece. Denota uma postura mais tímida e essa condição pode dificultar algumas reuniões frente a um grupo maior de pessoas ou se tiver que representar a empresa junto a Órgãos Governamentais.



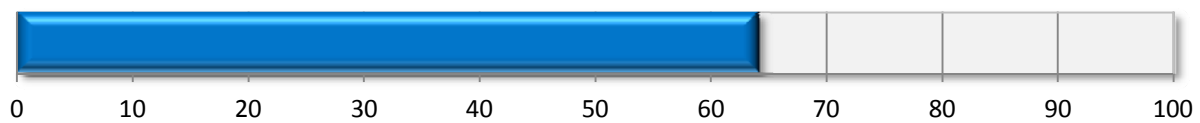
O que o avaliado pode fazer para desenvolver seu potencial:	De que maneira a empresa pode contribuir para o desenvolvimento do avaliado:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar centralizar em excesso, mas oferecer autonomia para crescimento dos profissionais.</li> <li>• Mostrar-se mais firme para cobrar resultados, sobretudo diante de uma equipe mais questionadora.</li> <li>• Ponderar sua postura conciliadora com maior firmeza nos direcionamentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulando a objetividade na comunicação e nos direcionamentos à equipe.</li> <li>• Estimulando o uso de ferramentas que auxiliem o feedback à equipe.</li> <li>• Recompensando atitudes que demonstrem a habilidade de delegar.</li> </ul>

# Liderança



## Apresenta metas, estratégias, percepções e táticas de forma assertiva.

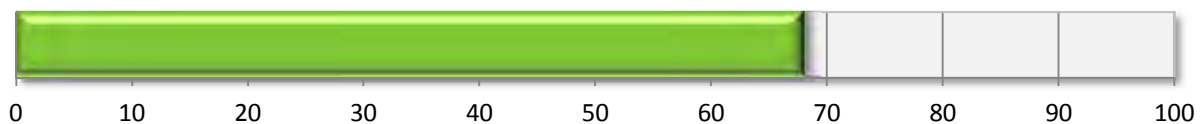
Esta competência está ligada ao estilo de comunicação de um profissional e indica o quanto o avaliado consegue ser direto e objetivo na maneira de transmitir os seus conceitos aos outros. Indica ainda a suficiente segurança para conseguir fazer a defesa de seus argumentos diante de assuntos que possam parecer controversos, e o quanto o indivíduo consegue denotar suficiente firmeza para sustentar os seus pontos de vista e esclarecer dúvidas.



**Pode comunicar suas ideias com segurança diante das pessoas em determinadas situações.**

## É persuasivo ao vender ideias, obter apoio e comprometimento.

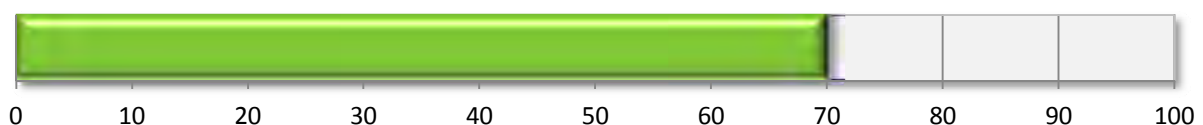
Esta competência indica o nível de motivação do profissional para convencer os outros de suas idéias, aliado à habilidade de conseguir transmitir os conceitos de maneira diretiva e suficientemente firme a fim de mobilizar e obter o comprometimento das pessoas.



**Motivado a convencer as pessoas ou membros da equipe a apoiar iniciativas ou realizar ações.**

## Oferece um direcionamento claro, estabelece os padrões e define expectativas.

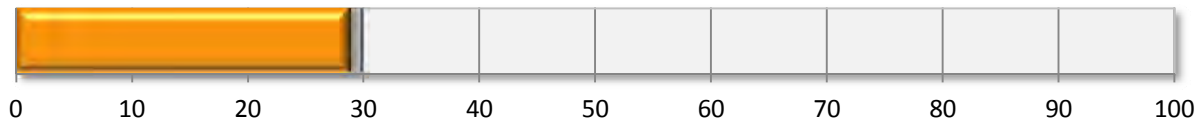
Profissionais com esta competência apresentam suas idéias de maneira direta, podendo oferecer orientação a sua equipe com objetividade. Além disso, apresentam capacidade para definir procedimentos e estabelecer prioridades nas instruções para as atividades.



**Tende a apresentar informações de forma clara ao estabelecer metas de desempenho que sejam consistentes com os objetivos da equipe e da empresa.**

### Delega responsabilidades.

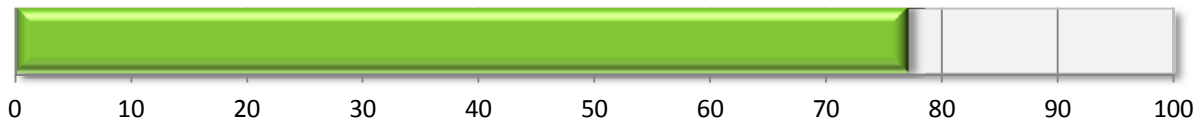
A competência de delegação está relacionada à habilidade de transmitir de forma direta as atividades que precisam ser realizadas por sua equipe e/ou colaborador. Envolve, também, a capacidade de conseguir identificar nas competências individuais da equipe quem pode assumir determinadas responsabilidades para a conclusão de uma atividade ou projeto.



**Pode demonstrar dificuldades para identificar os recursos disponíveis e transmitir as orientações sobre as atividades de trabalho de maneira eficaz.**

### Negocia para chegar a resultados mutuamente aceitáveis.

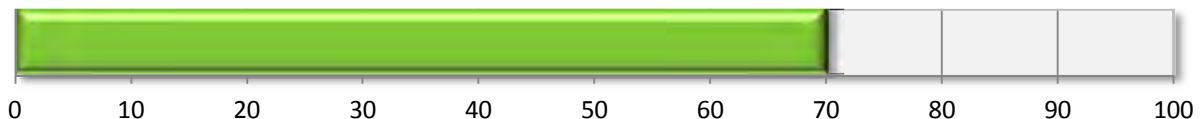
Esta competência analisa a disponibilidade do profissional para escutar e identificar as necessidades específicas de cada cliente, e a capacidade de fazer uso desta percepção para agregar valor em sua abordagem de negociação. Além disso, a tendência a gostar de persuadir pode ajudar a levar a negociação a um acordo.



**Tende a chegar a um acordo comum de maneira eficaz e pode gerar negociações que sejam favoráveis para ambos os lados .**

### Oferece treinamento, aconselhamento e feedback para desenvolver os outros.

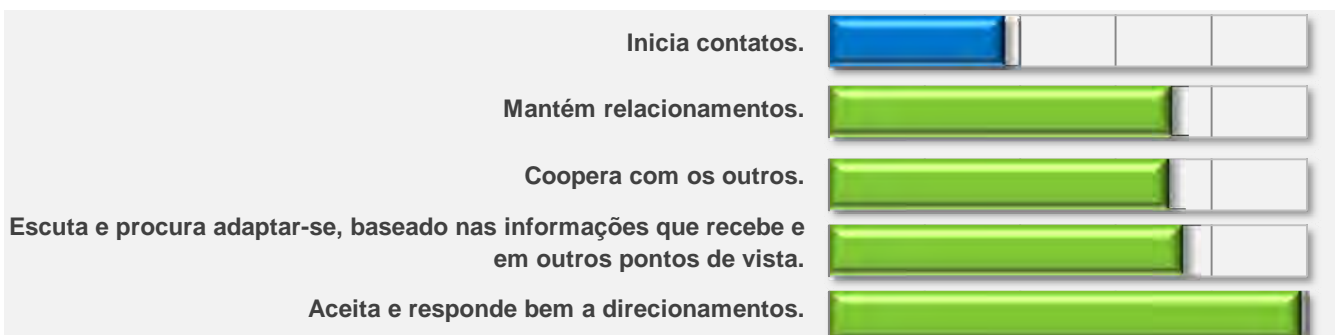
Essa competência demonstra a capacidade de identificar na equipe quais são as necessidades de orientação individualizada e procurar ser assertivo no treinamento e aconselhamento para o desenvolvimento das competências individuais. Envolve também a motivação para prover o suporte às pessoas com quem trabalha.



**Tende a fornecer feedbacks significativos de modo consistente, que melhorem a execução e capacitação dos outros.**

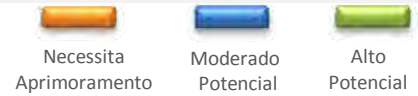
## Relacionamentos

O Sr. Jose Exemplo demonstra uma postura mais reservada e prefere preservar sua intimidade no trabalho, dirigindo-se às pessoas para tratar de questões de âmbito profissional e mostrando-se criterioso para não invadir a privacidade dos profissionais da empresa. Essa postura mais discreta faz com que apresente a tendência a preferir a interação em grupos menores de pessoas, mantendo certa discrição, sobretudo com assuntos confidenciais. Parece muito receptivo a considerar ideias das outras pessoas e procura entender as expectativas e anseios do seu interlocutor de forma a perceber a melhor maneira de se relacionar com diferentes estilos de pessoas. Por outro lado, entendemos que lhe possa ser benéfico em seu estilo de relacionamento procurar criar formas para sentir-se mais confortável ao iniciar contatos com pessoas que desconhece, pois isso o ajudará a ampliar a rede de relacionamentos com os demais profissionais da empresa. Ao exercitar uma postura mais sociável e dedicar mais tempo na sua agenda para conhecer cada colaborador, facilitará para que as pessoas se sintam mais confortáveis em solicitar o seu apoio e feedbacks diante de situações relacionadas aos aspectos técnicos das análises e registros. Dessa maneira, poderá também conhecer melhor sua equipe e sentir-se mais seguro para delegar autonomia na operacionalização das tarefas.



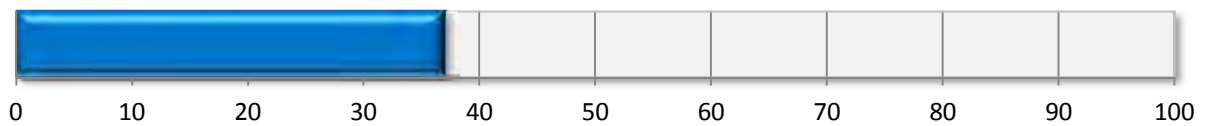
O que o avaliado pode fazer para desenvolver seu potencial:	De que maneira a empresa pode contribuir para o desenvolvimento do avaliado:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Buscar dedicar mais tempo em sua agenda para interação com pessoas.</li><li>• Criar formas para driblar a timidez a fim de representar a sua área de trabalho diante de reuniões com grupos maiores de pessoas.</li><li>• Criar situações nas quais possa ampliar a sua rede de relacionamentos com clientes internos e possíveis parceiros.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oferecendo oportunidades de interação social, a fim de exercitar essa competência no profissional.</li><li>• Envolvendo o avaliado em projetos que estimulem o contato com as pessoas.</li><li>• Incentivando a equipe a procurar com mais frequência a liderança a fim de promover a integração na área.</li></ul>

# Relacionamentos



## Inicia contatos.

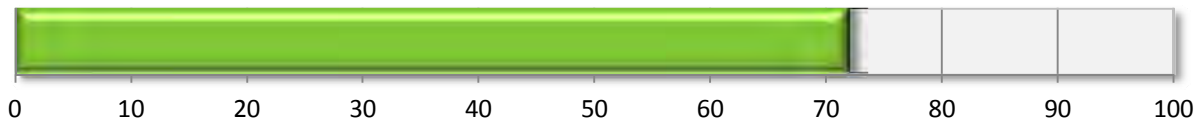
Está relacionada ao conforto que o profissional experimenta para iniciar vínculos com pessoas que não conheça, aproximando-se de outros profissionais em seu trabalho, pessoas de diferentes áreas e clientes. Está relacionada à extroversão.



**Pode sentir-se confortável em iniciar novos relacionamentos sob determinadas circunstâncias.**

## Mantém relacionamentos.

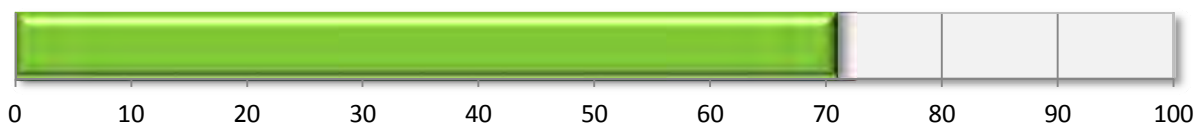
Avalia a motivação e conforto que um profissional apresenta em estar e trabalhar com atividades que exijam contato constante com pessoas. Está relacionada a facilidade em demonstrar uma postura sociável e amigável frente aos clientes.



**Aprecia trabalhar com pessoas e mantém relacionamentos e vínculos de forma eficaz.**

## Coopera com os outros.

Esta competência avalia a motivação para atender as necessidades da empresa, bem como as necessidades de clientes. Pessoas com essa competência tendem a mostrar-se mais cooperativas e corteses para atender as necessidades específicas que percebe em seu trabalho.

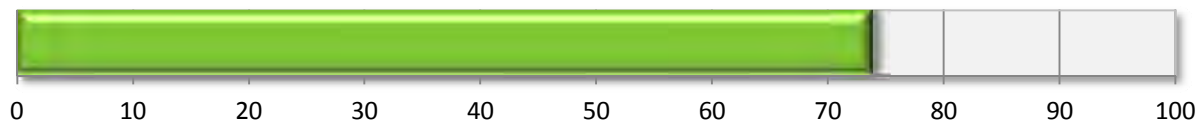


**Motiva-se em oferecer suporte à equipe ou aos colegas voluntariamente.**



**Escuta e procura adaptar-se, baseado nas informações que recebe e em outros pontos de vista.**

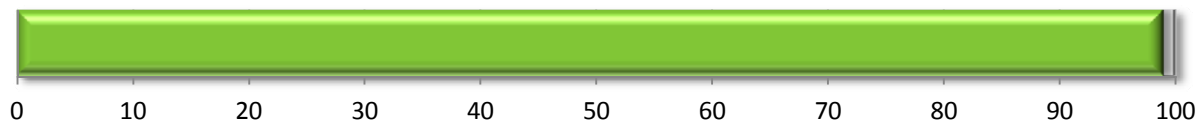
Apresenta motivação para escutar e entender as reais necessidades de clientes e das pessoas com quem trabalha, disponibilizando-se para fazer ajustes em suas atitudes e respostas.



**Tende a ouvir diferentes pontos de vista e se adapta nas relações com os outros, considerando outras opiniões.**

**Aceita e responde bem a direcionamentos.**

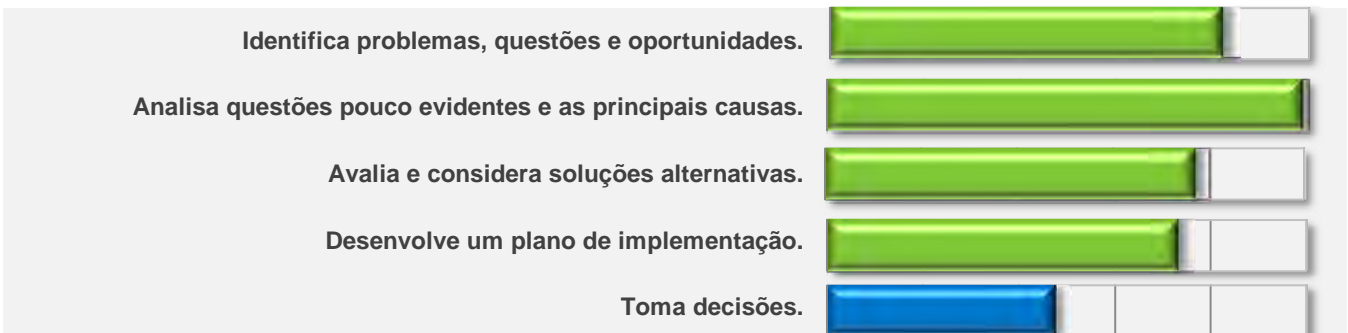
Essa competência está relacionada ao conforto em cumprir com as normas e políticas da empresa, além da habilidade de escutar e incorporar os direcionamentos fornecidos por seus gestores.



**Demonstra aceitar novos direcionamentos e aderir a normas e políticas pré-estabelecidas.**

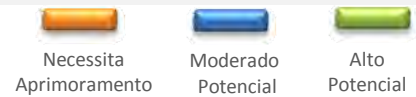
## Resolução de Problemas e Tomada de Decisões

Analítico, o Sr. Jose Exemplo sente-se gratificado ao atuar em espaços que recompensem o pensamento sistêmico, análises estratégicas e de pesquisas para entender e solucionar questões, condição que favorece a elaboração de planejamentos e processos na área, visando manter a qualidade e garantir que a legislação seja cumprida. Essa condição pode ajudá-lo a analisar a operação sob sua responsabilidade e elaborar estratégias que visem otimizar os recursos e garantir um ambiente sustentável na empresa. Aliado a isso, mostra-se muito voltado ao planejamento sistemático na empresa, conseguindo não apenas elaborar soluções, mas efetivamente estruturar cronogramas e acompanhar de forma próxima os pleitos de registro, em conformidade com a legislação vigente. Mostra-se muito exigente com relação à qualidade do trabalho e essa condição o ajuda a levantar com maiores detalhes todas as informações a respeito de um problema de maior complexidade, preferindo apoiar suas decisões em dados e fatos e podendo, com isso, tomar decisões de uma forma ponderada e alinhada às políticas e procedimentos corporativos. É importante ainda que procure ponderar seu lado conciliador com uma postura mais firme e confiante no momento de tomar decisões e defender seu posicionamento.



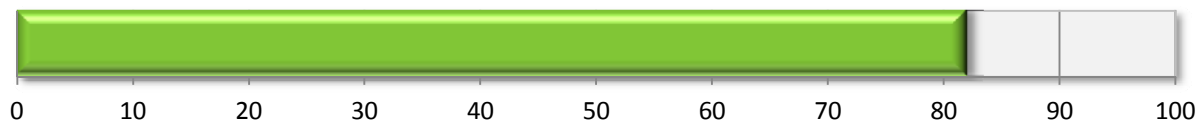
O que o avaliado pode fazer para desenvolver seu potencial:	De que maneira a empresa pode contribuir para o desenvolvimento do avaliado:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Exercitar a autonomia para a implementação das decisões.</li><li>• Exercitar a criatividade para fugir da rotina e pensar novas alternativas.</li><li>• Reforçar a autoconfiança e exercitar o lado arrojado para tomar as decisões.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Envolvendo o avaliado em projetos estratégicos.<ul style="list-style-type: none"><li>• Estimulando a criatividade na empresa.</li></ul></li><li>• Estimulando a independência para a tomada de decisões.</li></ul>

# Resolução de Problemas e Tomada de Decisões



## Identifica problemas, questões e oportunidades.

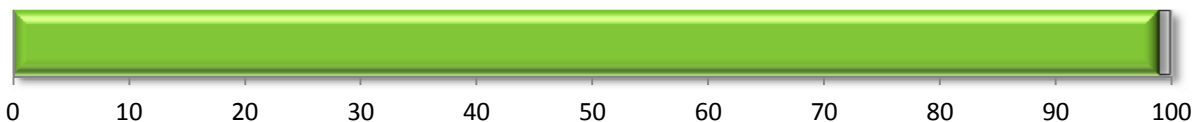
Essa competência avalia a motivação de um profissional em se envolver com problemas e questões de ordem complexa e multidimensional. Indica habilidade em identificar oportunidades e pensar em alternativas para propor soluções mais estratégicas.



**Tende a reconhecer oportunidades a partir de uma perspectiva mais ampla e motiva-se ao antecipar problemas e soluções estratégicas.**

## Analisa questões pouco evidentes e as principais causas.

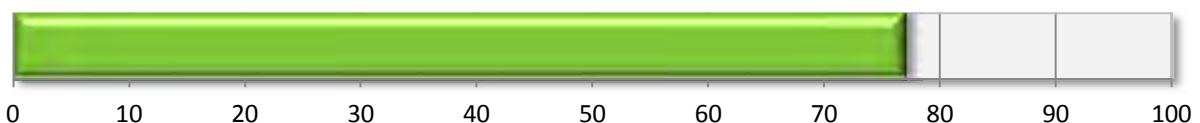
Essa competência está ligada não apenas à habilidade de conseguir identificar os problemas, mas também à capacidade de analisar com mais precisão variáveis sutis a fim de explorar as possíveis causas inerentes a cada questão.



**Tende a pesquisar e analisar informações relevantes e compreender causas de problemas complexos a partir de variáveis sutis.**

## Avalia e considera soluções alternativas.

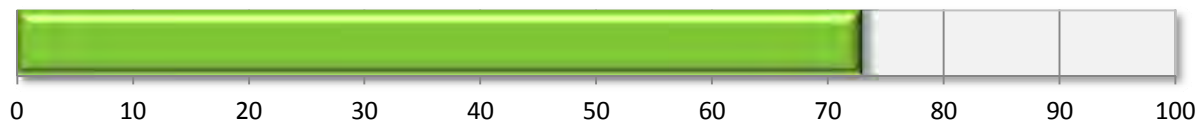
Essa competência está ligada não apenas à habilidade de conseguir identificar os problemas, mas também à capacidade de analisar com mais precisão variáveis sutis a fim de explorar as possíveis causas inerentes a cada questão.



**Mostra facilidade tanto para identificar problemas quanto para avaliar e criar soluções estratégicas.**

### **Desenvolve um plano de implementação.**

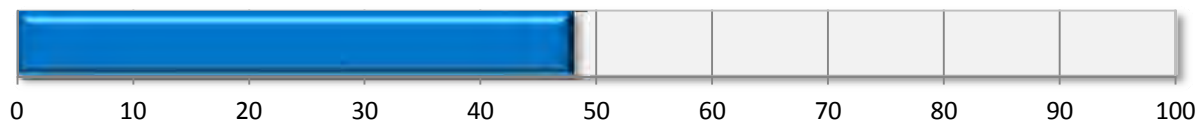
Essa competência está vinculada à capacidade de propor ações inovadoras e estratégicas para o desenvolvimento de projetos, demonstrando a disciplina necessária para organizar passo-a-passo a implementação de ações, visando a conclusão e o atingimento das metas.



**Tende a desenvolver um plano de ação e implementar estratégias efetivamente.**

### **Toma decisões.**

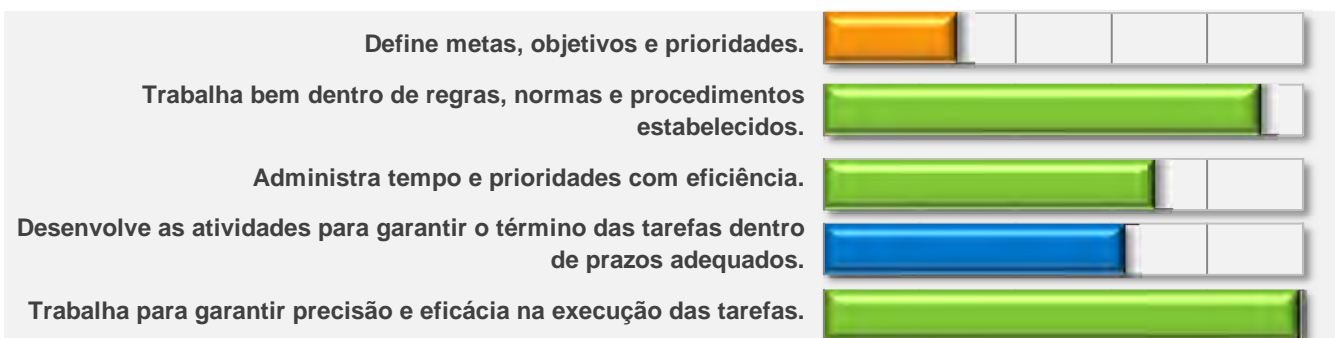
Essa competência está ligada ao senso de urgência para tomar a iniciativa frente às questões em seu trabalho, além de uma postura mais ousada e confiante para implementar as decisões.



**Tende a tomar decisões pró-ativamente em certas situações.**

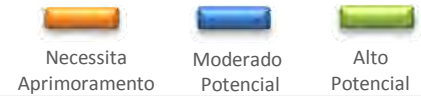
## Organização Pessoal e Administração do Tempo

O perfil do Sr. Jose Exemplo evidencia uma postura muito disciplinada e focada para manter a atenção às suas prioridades e administrar o seu tempo de uma forma eficaz. Muito sistemático, gosta das atividades organizadas e bem estruturadas e pode mostrar-se mais exigente com sua equipe quando se trata de manter a empresa dentro dos padrões legais, o que favorece o cumprimento dos procedimentos da organização e das qualidades demandadas para a área. Detalhista e cauteloso, gosta de acompanhar com muito cuidado as análises, informações e controles relacionados a sua área de responsabilidade enquanto gestor, condição que o ajuda a revisar os indicadores mais estratégicos e reportar informações muito precisas ao corporativo e demais órgãos relacionados ao assunto de registro de produtos. Tende a apresentar um bom ritmo de trabalho, foco em resultado e energia para corresponder com os prazos acordados com as demais unidades de negócio da empresa. Entretanto, pode se mostrar mais centralizador em alguns controles e na sua ânsia de garantir a qualidade, precisão e um trabalho muito bem estruturado, pode sobrecarregar-se com algumas questões as quais poderiam ser delegadas a sua equipe. À medida que procure confiar mais na sua sensibilidade para avaliar o potencial de cada colaborador, poderá sentir-se mais seguro para delegar autonomia na operacionalização das tarefas e em determinadas atividades, podendo então manter-se mais na estruturação e gestão estratégica de sua área.



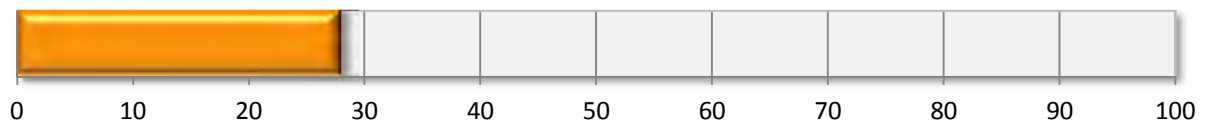
O que o avaliado pode fazer para desenvolver seu potencial:	De que maneira a empresa pode contribuir para o desenvolvimento do avaliado:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar controlar tudo sozinho, mas delegar ainda mais para agilizar as atividades.</li> <li>• Eliminar tarefas e atividades que não são essenciais.</li> <li>• Identificar de forma mais independente as prioridades de sua área de trabalho.</li> <li>• Acompanhar os processos sem supervalorizar os detalhes ou controles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivando a delegação.</li> <li>• Estimulando a negociação de prazos e prioridades com os demais profissionais.</li> <li>• Valorizando mais o cumprimento de metas e menos os controles administrativos.</li> <li>• Incentivando maior autonomia na administração do tempo.</li> </ul>

# Organização Pessoal e Administração do Tempo



## Define metas, objetivos e prioridades.

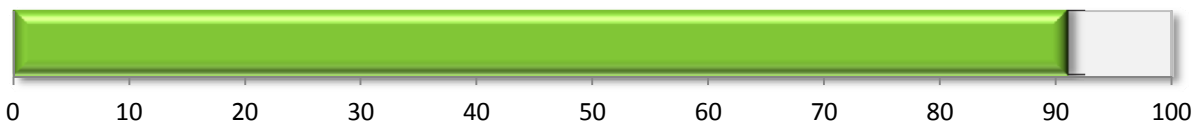
Essa competência está vinculada à motivação que um profissional apresenta para gerenciar e coordenar sua agenda de tarefas de forma independente, identificando as prioridades no trabalho, planejando e controlando suas metas.



Pode apresentar dificuldades para estabelecer metas ou prioridades.

## Trabalha bem dentro de regras, normas e procedimentos estabelecidos.

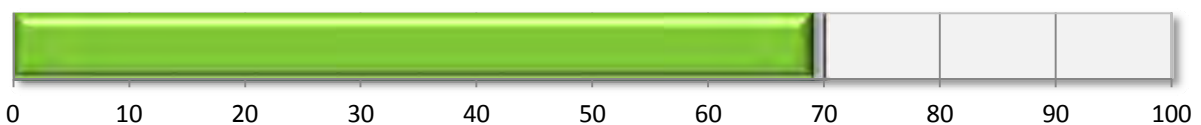
Profissionais com esta competência preferem atuar em ambientes em que hajam procedimentos previamente estabelecidos. Parecem definir suas atividades a fim de cumprir com as expectativas da empresa.



Tende a realizar atividades de acordo com políticas e procedimentos estabelecidos de forma consistente.

## Administra tempo e prioridades com eficiência.

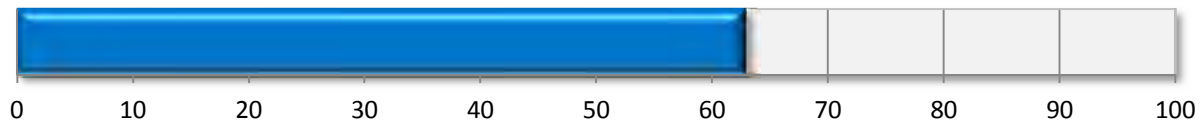
Essa competência está relacionada a habilidade de definir e controlar as atividades do dia-a-dia, podendo acompanhar de maneira adequada, o trabalho em desenvolvimento.



Tende a exibir uma forte dinâmica para gerenciamento de tempo, podendo garantir eficiência na administração de prioridades para a entrega de resultados.

### **Desenvolve as atividades para garantir o término das tarefas dentro de prazos adequados.**

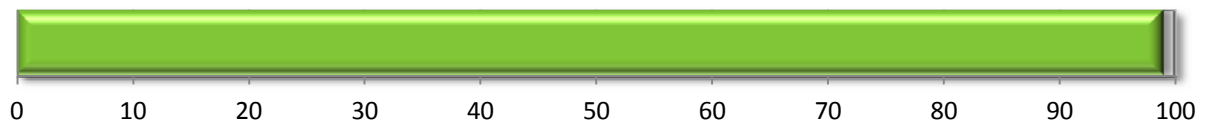
Essa competência está relacionada à habilidade de estabelecer e alinhar com a empresa quais os prazos para as atividades. Demonstra ainda dinamismo para garantir o término das tarefas conforme as expectativas acordadas.



**Pode atingir os prazos estabelecidos, mas tende a não superar as expectativas.**

### **Trabalha para garantir precisão e eficácia na execução das tarefas.**

Esta competência refere-se ao quanto uma pessoa consegue manter a atenção e foco em atividades que requeiram uma postura mais minuciosa. Também está ligada ao senso de controle na elaboração das atividades de maneira a garantir precisão e qualidade em seus resultados.



**Tende a identificar e corrigir erros e pode garantir a entrega de tarefas com qualidade e precisão.**

## Orientações para Desenvolvimento de Carreira

O Sr. Jose Exemplo mostra-se motivado pela solução de problemas e sente-se gratificado quando pode se engajar nas atividades que envolvem participar de pesquisas estratégicas, análises ou de outras atividades analíticas nas quais chegar a soluções seja fator-chave para um desempenho de sucesso. Denota gratificação para trabalhar dentro de uma estrutura bem definida, isto é, em ambientes onde as regras, exigências, procedimentos e expectativas de resultado sejam bem estabelecidos, definidos e comunicados claramente. Dessa forma, pode planejar de forma sistemática a implantação dos processos de registros, mostrando-se organizado para realizar um acompanhamento detalhado a respeito da gestão da sua área, conseguindo com isso reportar indicadores consistentes com relação à sua divisão. Sente-se gratificado ao atuar com atividades que exijam controles e detalhamento de informações e parece bastante exigente com relação à precisão e qualidade de seu trabalho. Essas características fazem com que revise as informações a fim de reportar laudos e registros com informações precisas e consistentes. Todavia, sugerimos que esteja atento para não centralizar em si controles e processos que possam ser executados pela equipe, pois como parece muito organizado e disciplinado, gosta de manter maior controle sobre as áreas de sua responsabilidade e à medida que procure compartilhar ainda mais e confiar nas pessoas de sua equipe, conseguirá desenvolver e fornecer mais autonomia à mesma.



## Perfil de Funções Ideais

Segundo os resultados do Perfil Caliper, é provável que esse indivíduo encontre gratificação trabalhando em cargos que correspondam aos perfis das funções abaixo. É importante observar que um cargo tipicamente não se resume a uma função única. Ao contrário, é uma combinação de funções-chave.

**Funções Empreendedoras**  
*iniciando um negócio*



**Funções Gerenciais**  
*dirigindo outros*



**Funções de Vendas**  
*persuadindo outros*



**Funções de Atendimento**  
*auxiliando outros*



**Funções Técnicas**  
*resolução de problemas ou outras funções que exigem a execução de tarefas essencialmente por meio do uso de informações, equipamento e tecnologia.*



### Próximos Passos

Este relatório resumido é uma interpretação dos comportamentos potenciais de um indivíduo. Tem por base unicamente sua personalidade e fatores motivacionais, apresentados em seu Perfil Caliper, e está relacionado ao cargo para o qual está sendo considerado. Os resultados desta avaliação nunca devem ser usados como critérios únicos para tomar uma decisão de contratação, desenvolvimento ou promoção.

Por favor, considere os indicadores desse Perfil como informações a serem usadas em seu processo de entrevista e para auxiliá-lo em sua decisão final de contratação. Para ajudá-lo a estruturar suas entrevistas finais, a Caliper recomenda que você utilize nosso **Guia de Entrevistas**. Peça ao seu Consultor Caliper mais detalhes sobre esse serviço adicional.