

Perfil Caliper Smart Liderança

The Inner Leader Report



Avaliação de:

Sra. Joao Modelo

Empresa Modelo

Preparada por:

Consultora

consultora@talogy.com

Data:

13/10/2022

Perfil Caliper Smart

Liderança

The Inner Leader Report

INTRODUÇÃO

As informações fornecidas nesse relatório são baseadas unicamente nos dados obtidos 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 Talogy aconselha usar esse relatório juntamente com outros conhecimentos sobre o candidato, tais como informações obtidas em entrevistas, currículo e formulários de solicitação de emprego do candidato, bem como referências profissionais.

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

Os Gráficos 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 mensuradas no Perfil Caliper.

A Talogy 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 e 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*).

Quando a Talogy avalia candidatos, nos concentramos em competências essenciais, a fim de elaborar um quadro de como a pessoa poderia se comportar em vários ambientes de trabalho. Em alguns casos, experiência e outros conhecimentos técnicos podem ajudar o avaliado a compensar a falta de determinadas competências. Em outros casos, certas habilidades intrínsecas podem permitir a um candidato ter sucesso, apesar da falta de outras qualificações necessárias. Assim, a integração de diversas capacidades varia, a fim de determinar o nível de adequação ao cargo.

Na página seguinte deste relatório é apresentada uma análise descritiva dos resultados desta avaliação, elaborada por um Consultor Talogy 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 Talogy que indica a adequação do candidato ao cargo em questão: **Recomendado - Recomendado com restrições - Não recomendado.**

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 Talogy recomenda que você utilize nosso **Guia de Entrevistas. Peça ao seu Consultor Talogy mais detalhes sobre esse serviço adicional.**

Análise Descritiva Customizada

Esta profissional ocupa o cargo de:
Supervisora

A Sra. Vanda evidencia em seu perfil um alto potencial relacional. Com isso, parece motivada ao interagir com pessoas, mostrando-se desenvolta para iniciar contatos e criar um vínculo amistoso com os profissionais com os quais convive e trabalha, assim como demais gestores da empresa. Tal característica pode favorecê-la a ser percebida como uma liderança parceira e uma profissional disponível a criar alianças com diferentes áreas da empresa. Para ela, é importante se sentir bem-vista e reconhecida pelas pessoas, assim, tende a adotar uma postura colaborativa para oferecer o seu apoio à equipe, além de disponibilizar tempo para treinar, orientar e desenvolver as pessoas com relação às melhores práticas, diretrizes e políticas administrativas que precisem ser realizadas. Lida bem tanto com problemas de ordem mais prática e bastante rotineira na gestão comercial, como consegue assimilar diferentes perspectivas e sugestões que a ajudem a ter uma compreensão mais ampla frente problemas que demandem uma abordagem mais estratégica. Ainda assim, indica a preferência em obter um direcionamento claro da empresa sobre melhores práticas, políticas e procedimentos os quais precisem ser seguidos, sentindo-se mais segura para tomar decisões quando tem acesso às informações e respaldo da chefia. Demonstra ainda disciplina e um bom senso de organização pessoal para monitorar de forma mais próxima os indicadores e controles pertinentes à gestão comercial de novos e seminovos, podendo com isso reportar informações confiáveis sobre o andamento do setor. Contudo, pode ter mais dificuldades em atuar em posições que demandem uma liderança ativa e vigorosa de pessoas. Tende a se sentir desconfortável quando tem que apresentar suas opiniões de maneira direta ou fornecer *feedbacks* mais críticos. Por necessitar de reconhecimento, procura evitar conflitos e pode indicar maiores dificuldades em posicionar os seus pontos de vista ao lidar com pessoas que resistem às suas ideias. Em função disso, pode nem sempre comunicar com clareza e assertividade as metas e direcionamentos à equipe comercial, sentindo-se menos confiante diante de situações nas quais necessite prover *feedbacks*, orientar as pessoas e comunicar os seus pontos de vista de forma transparente e consistente. Nesse sentido, é muito importante aprimorar as habilidades de comunicação, realizando perguntas para verificar se foi bem compreendida na transmissão de suas ideias às pessoas. Além disso, pode obter ganhos ao buscar apoio em técnicas de negociação que a auxiliem a influenciar de forma mais convincente as pessoas. A partir disso, poderá aprimorar as negociações ativas com clientes e mobilizar mais a equipe em torno das metas de vendas. Diante de revezes, é importante reforçar a autoestima, já que frente ao não cumprimento das metas, pode levar as situações para o lado pessoal, o que pode impactar em sua motivação e resiliência para manter o ânimo e a motivação focada nos resultados. Sugerimos ainda que identifique melhor suas prioridades, definindo prazos para suas atividades, pois sua tendência é assumir muitas solicitações e ao mesmo tempo necessita de um tempo maior para sua execução, pois tende a apresentar um ritmo de trabalho mais paciente. Pode beneficiar-se ainda ao confiar mais na equipe e delegar mais autonomia, utilizando-se do monitoramento para acompanhar e cobrar resultados.

Competências

 **Necessita**
Aprimoramento

 **Moderado**
Potencial

 **Alto**
Potencial

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

Liderança



Resolução de Problemas e Tomada de Decisões



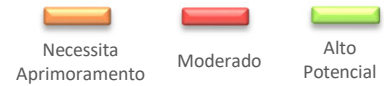
Organização Pessoal e Administração do Tempo



Relacionamento Interpessoal

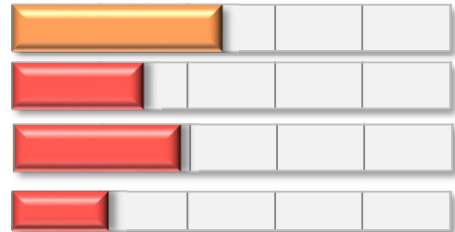


0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



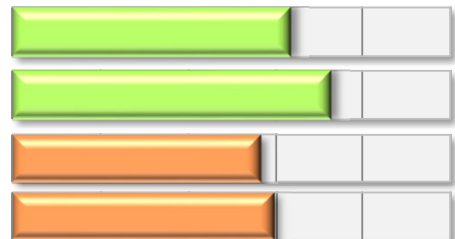
Liderança

- É persuasivo ao vender ideias, obter apoio e comprometimento
- Está disposto(a) a tomar decisões difíceis
- Estabelece objetivos, prioridades e expectativas para os membros da equipe
- É persistente



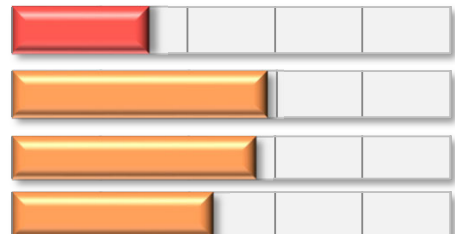
Resolução de Problemas e Tomada de Decisões

- Reconhece problemas, questões e oportunidades
- Coleta e analisa informações
- Cria novos conceitos e abordagens para solucionar problemas
- Aproveita os recursos de maneira eficaz



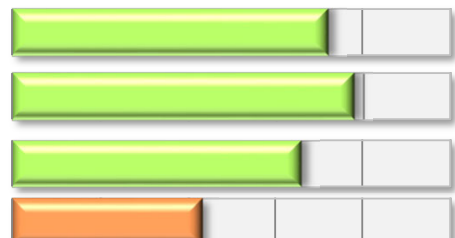
Organização Pessoal e Administração do Tempo

- Estabelece metas, objetivos e prioridades de forma independente
- Gerencia múltiplas tarefas e atividades
- Cumpre as políticas e procedimentos estabelecidos
- Trabalha de forma rápida

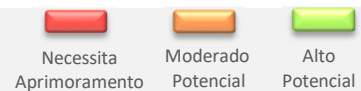


Relacionamento Interpessoal

- Desenvolve novos contatos e inicia relacionamentos
- Demonstra disposição para ajudar os outros
- Considera os pontos de vista dos outros com uma mente aberta
- Suporta a rejeição



Características de Personalidade



Os gráficos abaixo apresentam as características mensuradas pelo Perfil Calíper e devem ser usados dentro do contexto integral desse Relatório. As definições das características se encontram no final desse relatório.

Liderança



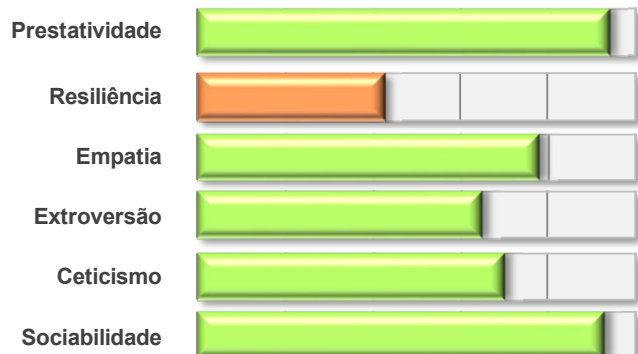
Resolução de Problemas e Tomada de Decisões



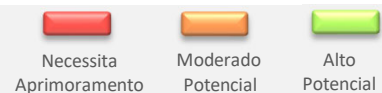
Organização Pessoal e Administração do Tempo



Relacionamento Interpessoal



Liderança



É persuasivo ao vender ideias, obter apoio e comprometimento

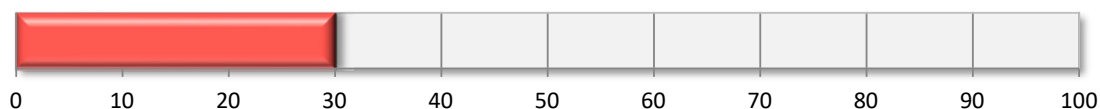
Pessoas com pontuações altas neste comportamento tendem a convencer os membros da equipe ou colegas a concordarem com iniciativas e a adotarem ações específicas. Aquelas com resultados baixos nesta área tendem a ter dificuldade em convencer os membros da equipe ou colegas a apoiar as iniciativas ou a agirem.



Aparenta ser hábil para obter concordância dos membros da equipe ou colegas, quando as condições estão favoráveis.

Está disposto(a) a tomar decisões difíceis

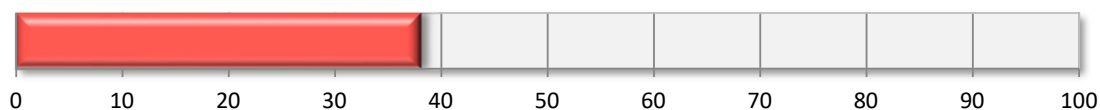
Gestores com resultados altos nesta área devem ser capazes de tomar decisões facilmente. Aqueles com resultados baixos neste domínio são suscetíveis de evitar a tomada de decisões, especialmente as que poderiam frustrar as pessoas.



É inclinado(a) a evitar tomar decisões, especialmente aquelas que podem chatear as pessoas.

Estabelece objetivos, prioridades e expectativas para os membros da equipe

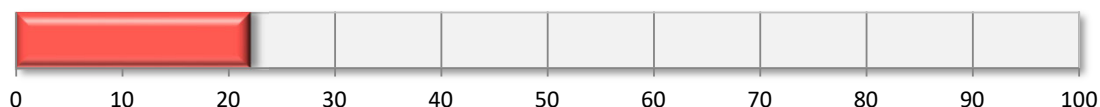
Indivíduos com resultados altos neste comportamento tendem a estabelecer metas de desempenho significativas, que sejam consistentes com os objetivos corporativos e da equipe. Aqueles com resultados baixos nesta área podem não definir claramente as expectativas de comportamento para os membros da equipe e criar metas de desempenho impraticáveis.



Pode não definir de forma clara para os colaboradores o que é esperado na função; pode estabelecer metas de desempenho inviáveis.

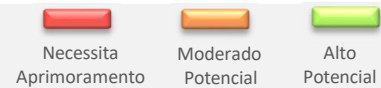
É persistente

Pessoas com pontuações elevadas nesta área tendem a perseverar, a fim de superar os obstáculos. Aquelas com resultados baixos nesta área podem desistir facilmente.



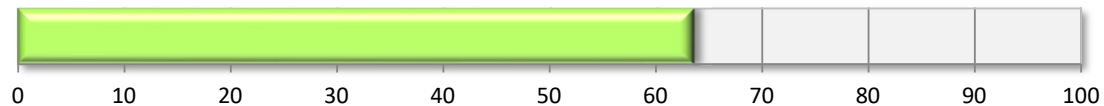
Pode desistir facilmente.

Resolução de Problemas e Tomada de Decisões



Reconhece problemas, questões e oportunidades

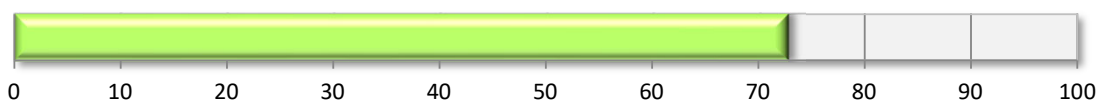
Profissionais com pontuações altas neste comportamento devem ser capazes de reconhecer efetivamente oportunidades e tendem a ver por ângulos que outros não vêem. Aqueles com resultados baixos nesta área podem ter dificuldade para antecipar problemas e identificar oportunidades de melhoria.



Deve ser capaz de reconhecer oportunidades de maneira eficaz; tende a ver por ângulos que outros não veem.

Coleta e analisa informações

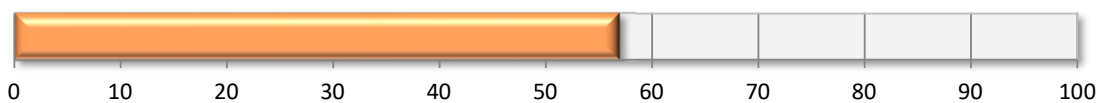
Pessoas com resultados altos neste comportamento tendem a pesquisar e analisar dados relevantes, a fim de compreender as tendências sutis e relações complexas. Aqueles com resultados baixos nesta área podem não pesquisar questões tão profundamente quanto necessário ou podem não entender os padrões dos fatos.



Está apto(a) a buscar e analisar informações relevantes para entender tendências sutis e relacionamentos complexos.

Cria novos conceitos e abordagens para solucionar problemas

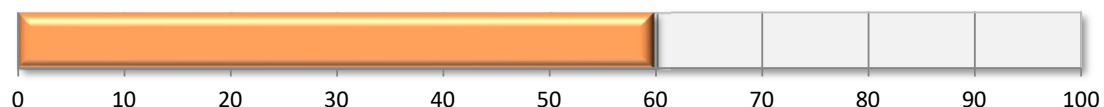
Indivíduos com pontuações elevadas neste comportamento tendem a encontrar soluções criativas. Aqueles com resultados baixos nesta área podem adotar abordagens convencionais; eles podem ter dificuldades para criar soluções para problemas sem precedentes.



Aparenta ser capaz de gerar algumas ideias novas ao solucionar problemas, mas pode usar abordagens convencionais em certas situações.

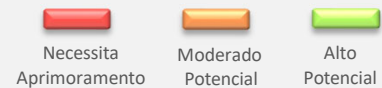
Aproveita os recursos de maneira eficaz

Gestores com resultados altos neste domínio são propensos a fazer uso eficaz dos recursos e pessoas a fim de cumprir as prioridades e completar trabalhos críticos. Aqueles com resultados baixos nesta área podem não alocar de forma efetiva ou não utilizar os recursos disponíveis para as atividades de trabalho.



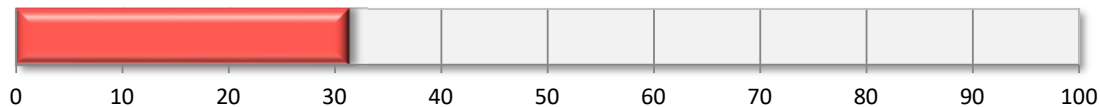
Está apto(a) a coordenar pessoas, recursos e materiais, mas nem sempre de maneira eficaz.

Organização Pessoal e Administração do Tempo



Estabelece metas, objetivos e prioridades de forma independente

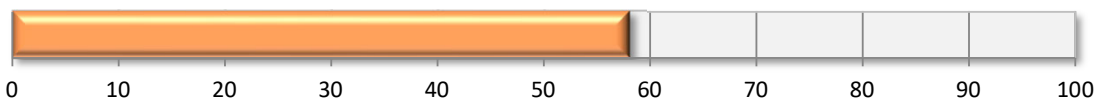
Pessoas com resultados altos neste comportamento tendem a definir metas de forma pró-ativa e efetivamente priorizar tarefas críticas. Aquelas com resultados baixos neste comportamento têm baixa probabilidade de estabelecer metas ou prioridades.



Não é inclinado(a) a estabelecer metas ou prioridades.

Gerencia múltiplas tarefas e atividades

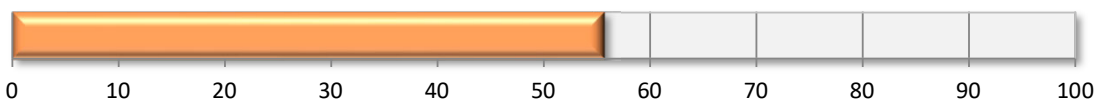
Indivíduos com pontuações elevadas neste comportamento devem ser capazes de coordenar várias atividades de forma eficaz. Aqueles com resultados baixos nesta área podem ter problemas para gerenciar várias tarefas.



Aparenta ser capaz de equilibrar atividades para atender as demandas, mas às vezes pode ficar assoberbado(a), especialmente durante períodos de muito trabalho.

Cumpre as políticas e procedimentos estabelecidos

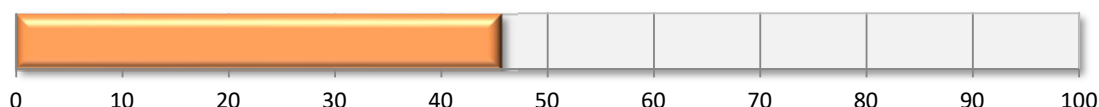
Profissionais com resultados altos neste comportamento tendem a executar tarefas de acordo com as políticas e procedimentos estabelecidos, de forma consistente e confiável. Aqueles com resultados baixos neste domínio podem não executar tarefas de acordo com os procedimentos estabelecidos.



É normalmente inclinado(a) a cumprir tarefas de acordo com os procedimentos estabelecidos, mas às vezes pode não aderir aos mesmos completamente.

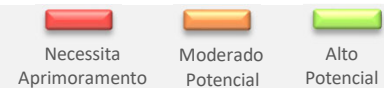
Trabalha de forma rápida

Pessoas com pontuações elevadas neste comportamento tendem a mover-se rapidamente em um esforço para produzir resultados. Aquelas com resultados baixos nesta área têm baixa probabilidade de trabalhar rapidamente; elas podem levar mais tempo para executar tarefas.



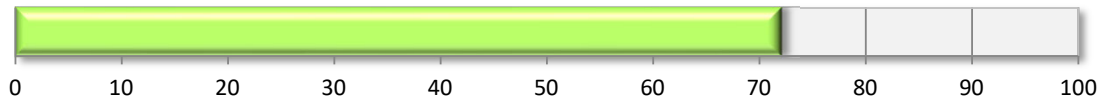
Pode lidar com certas tarefas mais rapidamente do que outras; pode precisar da definição de prazos ocasionalmente.

Relacionamento Interpessoal



Desenvolve novos contatos e inicia relacionamentos

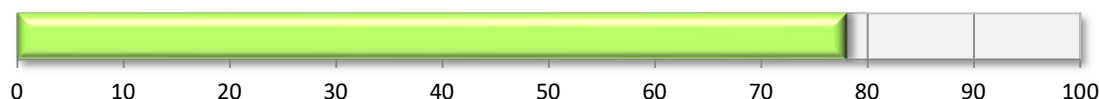
Pessoas com pontuações elevadas neste comportamento estão inclinadas a desenvolver prontamente o rapport e construir relacionamentos; elas devem ser capazes de conquistar rapidamente credibilidade. Aquelas com resultados baixos nesta área podem não buscar novos relacionamentos ou levar tempo para conhecer outras pessoas.



Tende a desenvolver prontamente rapport e a construir relacionamentos; deve ser capaz de gerar credibilidade rapidamente.

Demonstra disposição para ajudar os outros

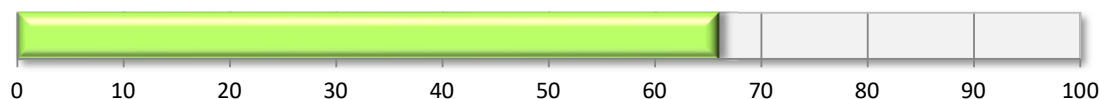
Profissionais com resultados altos nesse comportamento estão aptos a oferecer ativamente apoio sem que seja solicitado. Aqueles com resultados baixos nesse domínio têm baixa probabilidade de se voluntariar para ajudar.



Está apto(a) a oferecer suporte à equipe ou aos colegas ativamente, sem ser solicitado(a).

Considera os pontos de vista dos outros com uma mente aberta

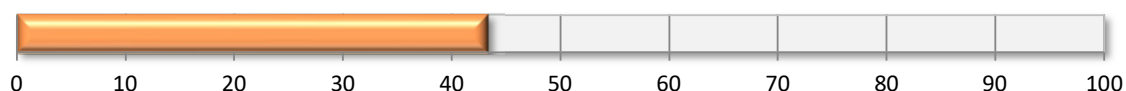
Pessoas com resultados elevados neste domínio são propensas a ouvir os pontos de vista das pessoas, mesmo quando inconvenientes, bem como a aceitar as idéias dos outros. Aquelas com resultados baixos nesse comportamento podem ter dificuldade em aceitar sugestões de outros.



É inclinado(a) a ouvir o ponto de vista das pessoas, mesmo quando inconveniente, e a aceitar as ideias dos outros.

Suporta a rejeição

Indivíduos com pontuações elevadas neste comportamento tendem a não se abalar com a rejeição; eles são propensos a se mover imediatamente para a próxima atividade ou projeto. Aqueles com resultados baixos nesta área poderão reagir negativamente quando rejeitados e podem não empregar estratégias eficazes para lidar com objeções.



Não é inclinado(a) a permitir que a rejeição afete seriamente a produtividade, mas pode reagir negativamente em certas situações.

GLOSSÁRIO DE TERMOS ATRIBUTOS DE PERSONALIDADE

As características avaliadas pelo Perfil Caliper estão definidas abaixo, acompanhadas de breves explicações sobre a importância de uma pontuação alta ou baixa em cada uma delas. Por favor note que, além dos atributos de personalidade, o Perfil Caliper também mensura a Capacidade de Raciocínio Abstrato.

Apesar de todas as características serem consideradas importantes, observe que aquelas que predizem o sucesso de maneira mais significativa variam de cargo para cargo. Dependendo da função, uma característica pode tanto levar o desempenho a uma direção positiva como influenciar negativamente.

Capacidade de Raciocínio Abstrato: Potencial para solucionar problemas e compreender as relações lógicas entre conceitos. Pessoas que demonstram um alto nível de capacidade de raciocínio abstrato devem ser capazes de compreender assuntos complexos. Pessoas com níveis mais baixos têm a tendência a ser mais eficazes ao controlar problemas que têm soluções diretas.

Abertura a Mudanças: Receptividade a novas ideias ou alternativas. Pessoas com níveis altos nesta característica tendem a estar dispostas a considerar as sugestões de outras pessoas. Aqueles que têm baixos níveis tendem a se concentrar em sua própria maneira de fazer as coisas.

Aderência a Normas: Grau de sensibilidade de uma pessoa às regras e normas existentes. Pessoas que demonstram um alto nível de aderência a normas são propensas a serem receptivas a um ambiente estruturado com regras. Pessoas com baixos níveis podem não responder à autoridade. A pesquisa da Caliper demonstra que pontuações altas nesta característica sugerem um desempenho fraco em algumas funções. Nestes casos, as pessoas com níveis altos têm a propensão de seguir as regras com atenção, possivelmente às custas de não conseguirem alcançar os objetivos. Em contraste, pessoas com níveis baixos podem estar dispostas a ignorar as regras quando necessário, de forma a alcançar as metas do trabalho.

Agressividade: Inclinação para se afirmar de maneira vigorosa. Pessoas que apresentam níveis altos em agressividade têm a tendência de serem vigorosas ao defender suas ideias ou ações. Pessoas com níveis baixos não têm a propensão de assumir uma abordagem firme.

Assertividade: Potencial de comunicar informações e ideias de uma maneira direta. Pessoas com níveis altos nesta qualidade devem estar dispostas a comunicar suas ideias e opiniões. Pessoas com níveis baixos em Assertividade podem não se sentir à vontade para expressar seus pontos de vista.

Autonomia: Preferência por determinar métodos de trabalho de maneira independente. Pessoas com níveis altos têm a propensão de serem motivadas a determinar de maneira independente sua abordagem de trabalho, enquanto as que apresentam níveis baixos em autonomia não têm a propensão de definir seus próprios métodos de trabalho.

Cautela: Inclinação para tomar decisões cuidadosamente e refletir sobre alternativas e fatos relevantes. Pessoas com níveis altos têm a tendência de serem cuidadosas ao ponderar opções e calcular resultados. Em contraste, níveis baixos neste atributo sugerem uma tendência de agir sem refletir sobre todos os aspectos das situações.

Ceticismo: Inclinação a duvidar ou questionar os motivos dos outros. A pesquisa da Caliper tem demonstrado que esta característica é um inibidor de desempenho em algumas funções. Pessoas altamente céticas têm a tendência de agir na defensiva e suspeitar das intenções dos outros. Pessoas com níveis baixos nesta escala têm a propensão de confiar e considerar os motivos dos outros.

Empatia: Potencial para perceber os sentimentos dos outros e se adaptar conforme necessário. Uma pessoa empática deve ser capaz de compreender os outros e se ajustar de acordo. Pessoas com níveis baixos estão inclinadas a não compreender corretamente as necessidades ou sentimentos das outras pessoas.

Energia: Potencial de sustentar um alto nível de atividade durante períodos prolongados. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a tendência de ser ativas no local de trabalho, enquanto as pessoas com níveis baixos podem não demonstrar energia na sua abordagem de trabalho.

Estabilidade Emocional: Potencial para manter a calma e uma disposição estável nas situações diárias. Pessoas com altos níveis nesta escala devem ser capazes de permanecer tranquilas. As pessoas com níveis baixos estão inclinadas a responder emocionalmente.

Exposição a Riscos: Disposição para assumir riscos. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a propensão de assumir riscos em iniciativas que ainda não foram testadas. Pessoas com níveis baixos têm a tendência de relutar em correr riscos por medo do fracasso.

Extroversão: Disposição para conhecer pessoas novas e iniciar conversas. Pessoas altamente extrovertidas têm a propensão de se sentirem à vontade ao estabelecer contato e fazer networking social. As pessoas com níveis baixos nesta característica podem se sentir constrangidas ao tomar a iniciativa em situações sociais. A extroversão pode inibir o desempenho em alguns postos de trabalho. Esta característica é um inibidor de desempenho quando as pessoas que apresentam níveis altos permitem que a sua motivação de conhecer novas pessoas e iniciar conversas interfiram na realização das exigências do cargo. Pessoas com níveis baixos não têm a propensão de iniciar contato interpessoal às custas de lidar com as responsabilidades do cargo.

Flexibilidade: Disposição para modificar uma abordagem e para se adaptar às novas circunstâncias. Indivíduos com níveis altos nesta característica tendem a ser adaptáveis às mudanças. Aqueles que apresentam níveis mais baixos tendem a ser relutantes em mudar sua abordagem.

Motivado para Persuadir: Nível de satisfação em obter o "sim" dos outros. Pessoas motivadas para persuadir tendem a ser impelidas a obter o comprometimento dos outros. Pessoas com níveis baixos nesta característica não têm a propensão de investir muitos esforços para a obtenção de um consenso. A motivação para persuadir pode às vezes ser um inibidor do desempenho. Nestes casos podem enfatizar em excesso a obtenção da concordância de outras pessoas, possivelmente prejudicando o atingimento das metas de trabalho. Pessoas com pontuações baixas não têm inclinação de sacrificar o desempenho no trabalho para persuadir os outros.

Orientação para Ideias: Preferência pelo pensamento criativo e geração de novas maneiras de solucionar problemas. Pessoas com altos níveis em orientação para ideias têm a propensão de serem motivadas a desenvolver soluções criativas e originais, enquanto pessoas com níveis baixos são inclinadas a usar métodos bem estabelecidos. Em algumas funções, níveis altos nesta característica podem prejudicar o desempenho, pela propensão de haver distração pela necessidade de inovar. Pessoas com níveis baixos não têm a propensão de se desviarem pelo desejo de pensar com criatividade.

Precisão: Tendência a prestar atenção aos detalhes. Pessoas com níveis altos nesta característica são aptas a permanecer conscienciosas ao lidar com tarefas altamente detalhadas. As pessoas com níveis baixos podem não ter interesse em focar nas minúcias.

Prestatividade: Desejo de ajudar os outros. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a tendência de estarem motivadas a ajudar os outros. As que apresentam níveis baixos podem não ter interesse em oferecer assistência. Em algumas funções, a prestatividade pode ser um inibidor de desempenho. Nestes casos, pessoas com níveis altos em prestatividade têm a propensão de estarem motivadas a satisfazer os outros, o que pode interferir no desempenho em tarefas-chave. Pessoas com níveis baixos não demonstram tendência para sacrificar o desempenho no trabalho para satisfazer os outros.

Resiliência: Capacidade de lidar com rejeição e crítica. Pessoas com níveis altos em resiliência têm a tendência de não se deixarem preocupar por empecilhos. Por outro lado, pessoas com níveis baixos nesta escala podem ser sensíveis à crítica ou à rejeição.

Senso de Urgência: Tendência a agir rapidamente para obter resultados imediatos. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a tendência de estar motivadas a agir rapidamente. Pessoas com níveis baixos de urgência estão inclinadas a não se apressarem ao lidar com suas tarefas.

Sociabilidade: O desejo de estar rodeado de pessoas e trabalhar com os outros. Pessoas com pontuação alta em sociabilidade têm a propensão de serem motivadas a interagir com os outros. Pessoas com pontuação baixa nesta característica podem não demonstrar interesse em ter interações sociais frequentes. A sociabilidade pode desviar o indivíduo do desempenho em alguns trabalhos. Nestas circunstâncias, pessoas com pontuação alta podem se distrair por sua motivação a socializar, enquanto as que apresentam pontuação baixa não têm a propensão de interagir com os outros às custas da produção de resultados.