



Competency Report for Selection

Modelo: Gerente de Área ou Departamento

José Modelo
Preparado para Caliper Estratégias Humanas do Brasil Ltda.

6 de julho de 2022

Data da avaliação: 7 de fevereiro de 2017

Caliper Estratégias Humanas do Brasil Ltda.

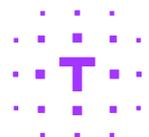
Rua Eça de Queiroz, 1272

Ahú, CEP: 80540-140

Curitiba - PR -

Tel. 55 (41) 3075-3400

caliper@caliper.com.br



SOBRE ESSE RELATÓRIO

Para saber mais sobre como interpretar, entender e aplicar as informações contidas neste relatório, convidamos você a visitar a [página do Competency Report for Selection](#).

Se você tiver outras dúvidas sobre este relatório ou sobre como aplicar esses resultados, sinta-se à vontade para entrar em contato diretamente com sua Equipe de Atendimento da Caliper ou ligue para Tel. 55 (41) 3075-3400.

ADEQUAÇÃO: Gerente de Área ou Departamento



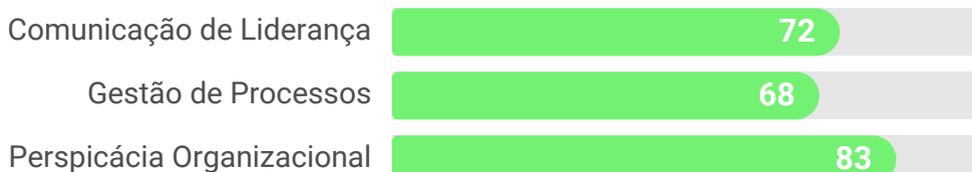
De forma geral, José Modelo demonstra alto potencial para o sucesso nas competências que foram identificadas como mais críticas para sua posição.

COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

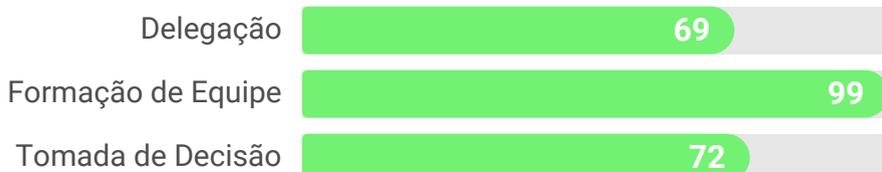
COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



COMPETÊNCIAS APOIADORAS



PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de José Modelo no contexto de Gerente de Área ou Departamento, se eles servem como ponto forte ou representam um desafio. A Caliper sugere explorar ainda mais essas áreas para obter insight sobre o potencial de sucesso da pessoa em sua função.

Comportamentos Mais Naturais



Ajusta o estilo de coaching para as necessidades do indivíduo (Coaching e Desenvolvimento de Pessoas)



Gera orgulho e paixão pela marca e serviços da empresa (Comunicação de Liderança)



Auxilia as pessoas na identificação das suas necessidades de treinamento e de desenvolvimento (Coaching e Desenvolvimento de Pessoas)



Incentiva as pessoas a aprenderem com suas experiências (Coaching e Desenvolvimento de Pessoas)

Comportamentos Para Investigar



Revisa as atualizações e os documentos da empresa para se manter a par das questões relevantes da empresa (Gestão Baseada em Fatos)



Desenvolve sistemas para elaborar e medir os processos de trabalho (Gestão de Processos)



Está disposto(a) a sustentar as decisões (Tomada de Decisão)



Delega atribuições para a pessoa apropriada com base no conjunto de aptidões e nas responsabilidades do cargo (Delegação)

PERGUNTAS DE ENTREVISTA COMPORTAMENTAL

Como próximo passo, a Caliper sugere investigar possíveis desafios usando estas perguntas de entrevista comportamental. Estas perguntas foram geradas especificamente para José Modelo e são baseadas nos resultados do Perfil Caliper.

Revisa as atualizações e os documentos da empresa para se manter a par das questões relevantes da empresa (Gestão Baseada em Fatos)

Conte-me sobre as técnicas que você usa para se manter atualizado sobre o estado dos negócios. Como você se mantém responsável por ficar a par desta informação? Por favor, forneça um exemplo de uma ocasião em que essa abordagem permitiu que você estivesse à frente de uma questão importante.

Desenvolve sistemas para elaborar e medir os processos de trabalho (Gestão de Processos)

Conte-me sobre sua experiência desenvolvendo ou implementando sistemas para medir a efetividade dos processos de trabalho. Quais foram os elementos-chave do sistema e qual foi seu impacto nos negócios?

Está disposto(a) a sustentar as decisões (Tomada de Decisão)

Conte-me sobre uma ocasião em que você tomou uma decisão que outras pessoas não apoiaram. Quais desafios você enfrentou depois das partes interessadas e o que você fez para superá-los?

Delega atribuições para a pessoa apropriada com base no conjunto de aptidões e nas responsabilidades do cargo (Delegação)

Dê um exemplo de uma situação na qual você efetivamente delegou autoridade a outra pessoa. Isso envolveu qual responsabilidade? Como você determinou para quem a autoridade deveria ser designada?

RECOMENDAÇÕES AO GESTOR

A Caliper recomenda manter esses fatores em mente se você decidir contratar José Modelo. Pode ser vantajoso para o gestor de José Modelo abordar as seguintes áreas.

Revisa as atualizações e os documentos da empresa para se manter a par das questões relevantes da empresa (Gestão Baseada em Fatos)

Desenvolva um método para verificar o conhecimento da pessoa sobre atualizações e documentos da empresa. Tenha com ela uma conversa rápida para avaliar a familiaridade com os tópicos atuais. Encarregue-a de disseminar esse conhecimento para outras pessoas.

Desenvolve sistemas para elaborar e medir os processos de trabalho (Gestão de Processos)

Comunique a importância de usar medidas consistentes para avaliar o desempenho de trabalho e a eficiência das operações. Oriente essa pessoa a fazer uso das estruturas existentes que acompanham as variáveis envolvidas nos processos de trabalho. Recomende a ela que complemente os sistemas existentes criando novos formulários e métodos de acompanhamento.

Está disposto(a) a sustentar as decisões (Tomada de Decisão)

Treine essa pessoa em comportamentos assertivos que ela pode usar para apresentar suas decisões com convicção, mesmo quando antecipar uma resposta negativa do público. Treine essa pessoa em técnicas que possam ser usadas para desviar as críticas, bem como apoiar decisões. Reforce para essa pessoa a importância de apoiar firmemente as decisões de negócios cruciais, e dê feedback positivo quando essa pessoa assume uma postura forte para defender sua posição.

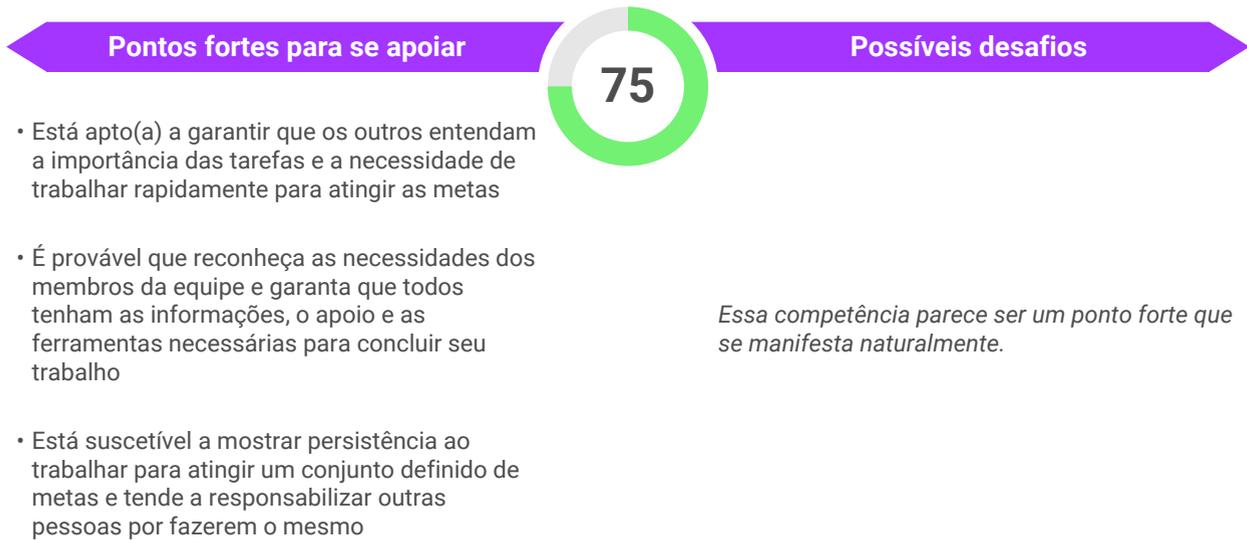
Delega atribuições para a pessoa apropriada com base no conjunto de aptidões e nas responsabilidades do cargo (Delegação)

Instrua esta pessoa a, ao delegar, considerar os níveis de habilidade dos membros da equipe e outros fatores que possam contribuir para o sucesso. Outros fatores podem incluir a carga de trabalho atual, a familiaridade da equipe com a tarefa em questão, o nível de conforto com qualquer tecnologia envolvida e sua permanência na empresa, etc. Aconselhe a pessoa a iniciar debates com os membros da equipe para garantir que a estratégia de delegação planejada está alinhada às habilidades das pessoas.

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

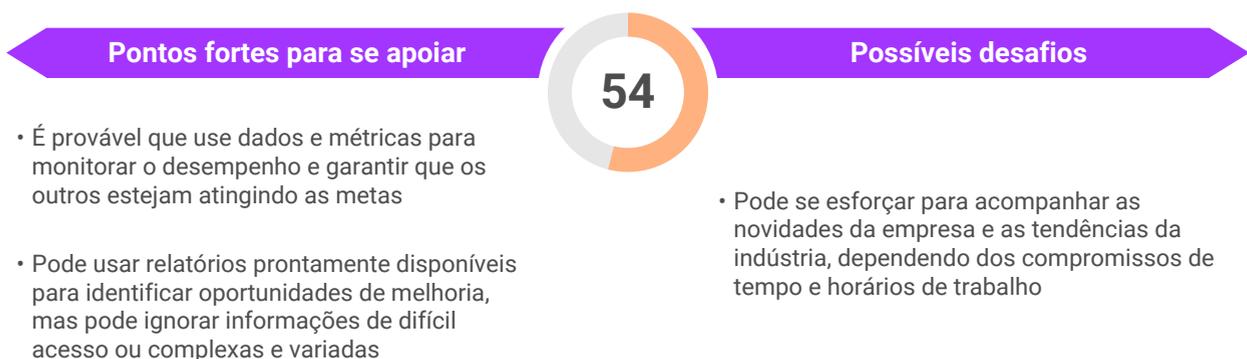
Geração de Resultados

Uma pessoa que demonstra esta competência motiva as pessoas a alcançar e a superar as metas ao estabelecer as responsabilidades, esclarecer as expectativas de desempenho, concordar com padrões e medidas elevadas, monitorar e analisar o desempenho, e fornecer feedback oportuno e relevante.



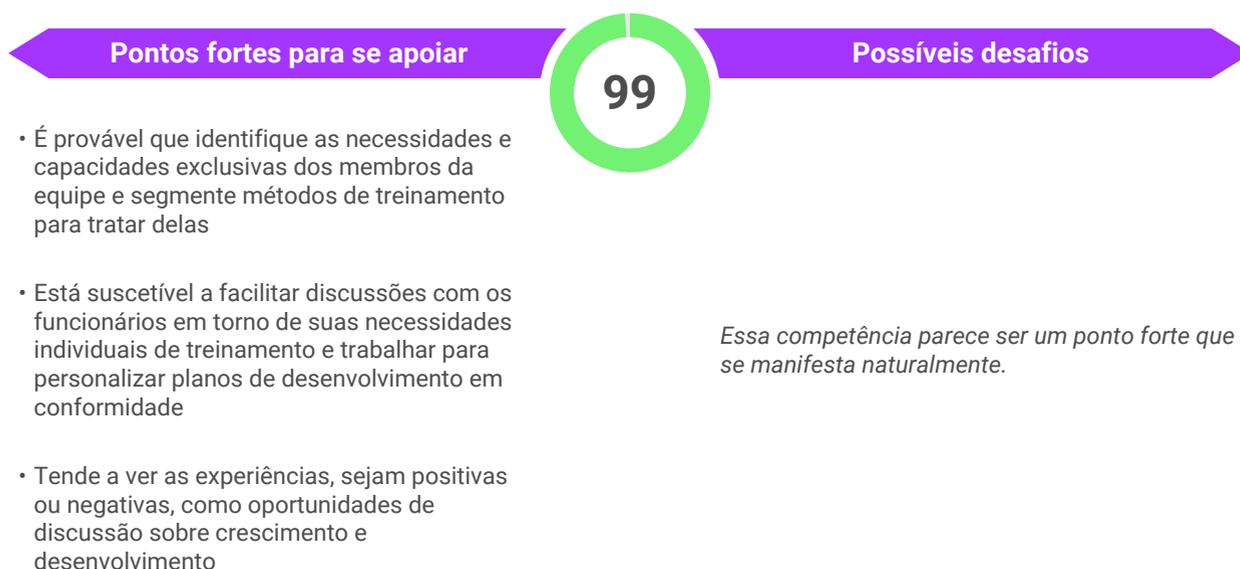
Gestão Baseada em Fatos

As pessoas que demonstram esta competência veem a organização como um sistema aberto, sintetizam as informações de diversas fontes, chegam a conclusões e tomam decisões que são racionais e baseadas em evidências notórias.



Coaching e Desenvolvimento de Pessoas

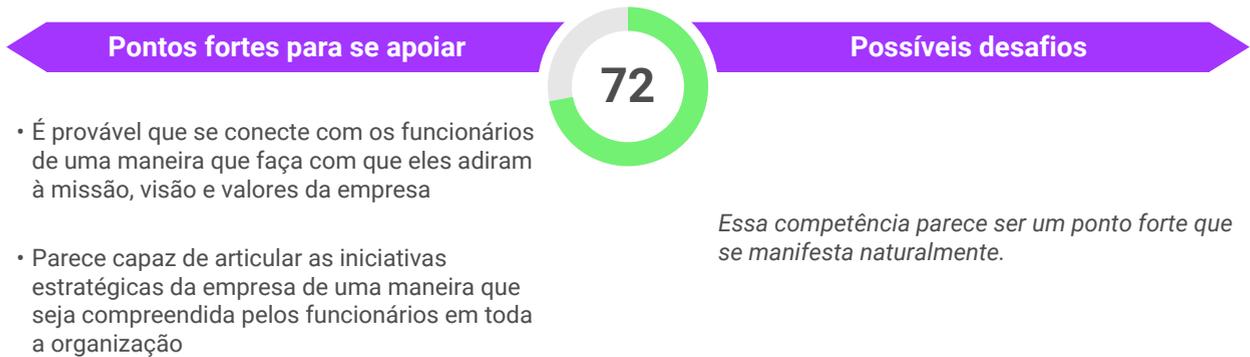
As pessoas que demonstram esta competência oferecem tempo de qualidade e comprometimento planejado aos subordinados diretos, e lhes fornecem processos e oportunidades para que compreendam seus pontos fortes e suas limitações em relação a uma série de competências de alta qualidade e relevantes.



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

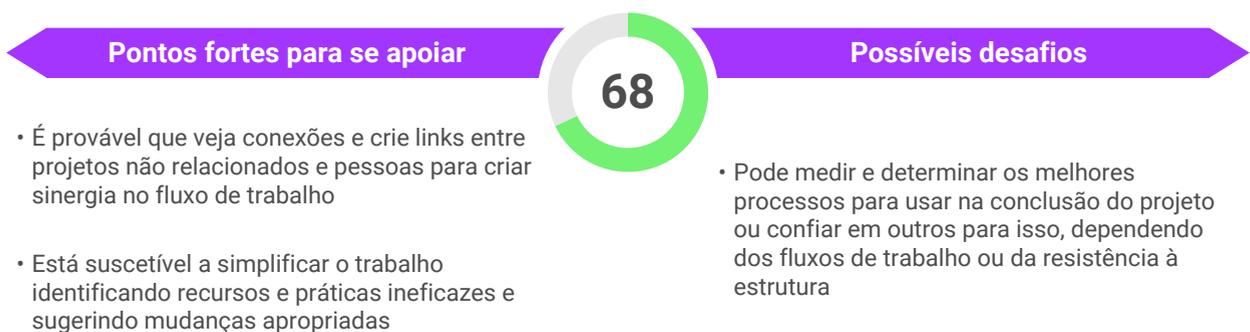
Comunicação de Liderança

Alguém que demonstra esta competência gera um compromisso compartilhado com a empresa, aumentando a moral e incentivando a responsabilidade sobre a missão, metas e valores.



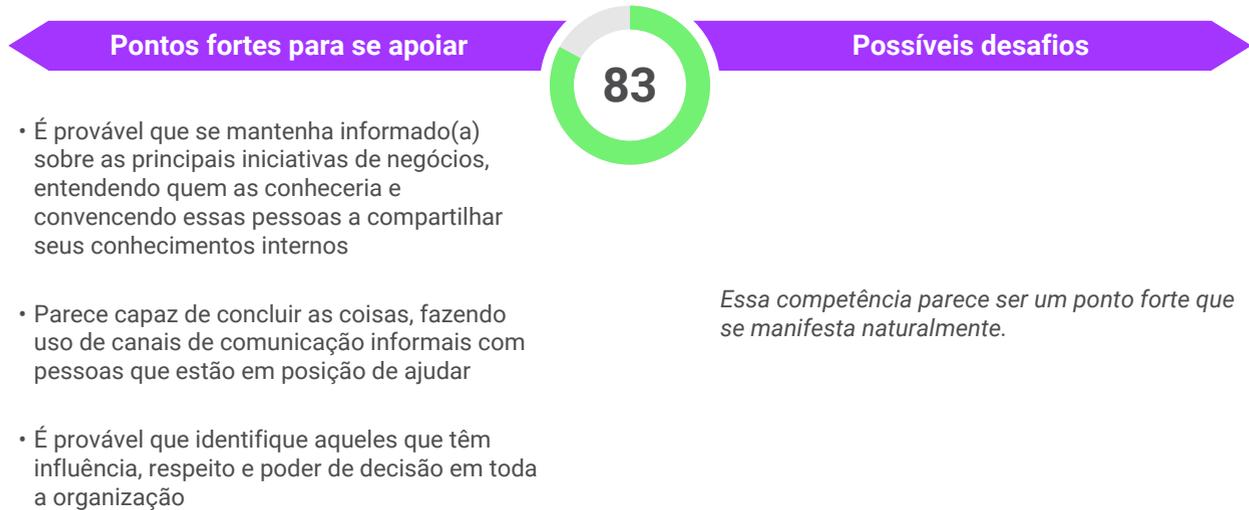
Gestão de Processos

As pessoas que demonstram esta competência adotam uma abordagem sistemática ao colaborar para tornar o fluxo de trabalho da empresa mais eficaz, eficiente e capaz de se adaptar a um ambiente em constante mudança.



Perspici cia Organizacional

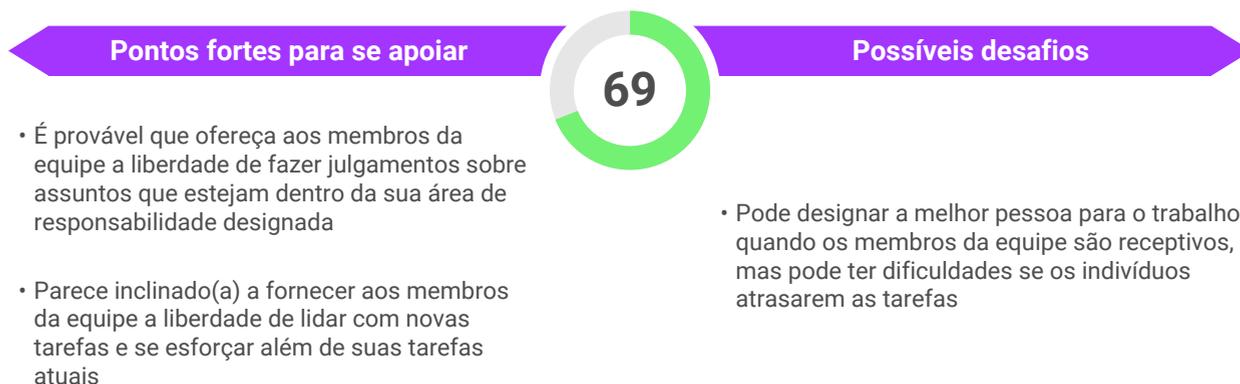
Aqueles que demonstram esta competência reúnem e avaliam com precisão as informações referentes aos canais de comunicação formais e informais da organização e às relações de poder.



COMPETÊNCIAS APOIADORAS

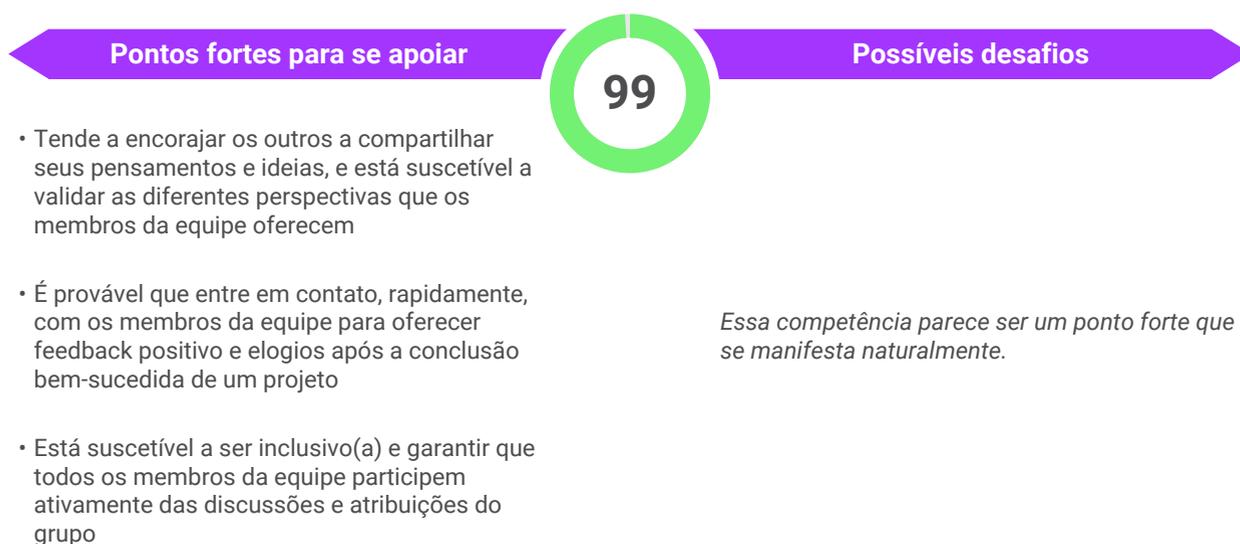
Delegação

Aqueles que demonstram esta competência apresenta uma conscientização robusta de quando, como e para quem delegar, e informarão com clareza os objetivos, as tarefas, os benefícios em longo prazo e as expectativas relacionadas aos resultados para capacitar os outros a assumir uma responsabilidade maior.



Formação de Equipe

Uma pessoa que demonstra esta competência permite e incentiva que os membros do grupo trabalhem juntos para concluir tarefas e cumprir metas que os membros individuais não poderiam realizar sozinhos.



Tomada de Decisão

As pessoas que demonstram esta competência tendem a assumir riscos calculados ao tomar decisões e adotar medidas, mesmo na ausência de todas as informações.



ESTILOS PREFERIDOS

Esta seção do relatório apresenta informações sobre as preferências de estilo geral dessa pessoa e como elas se relacionam a um contexto de trabalho, em vez de analisar a adequação da pessoa a um cargo específico.

COMUNICAÇÃO

Como José Modelo prefere se comunicar?

- **Motivadores**

Chegar a um acordo dentro do grupo; Ser querido(a) e apoiado(a) pelos outros

- **Ambientes de Comunicação Preferidos**

Movido pela influência; Interativo; Interconectado

- **Como se Comunicar com ele(a)**

Priorize opções futuras e oportunidades de influência; Mantenha o foco nas pessoas envolvidas

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Ênfase na precisão ou detalhes táticos em detrimento dos relacionamentos; Comunicação impessoal e focada no objetivo

- **Reação ao Estresse**

Enfatizar a chegada a um acordo em vez de profundidade; Valer-se de simpatia

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Defina opções e mantenha-se flexível; Demonstre apoio pessoal e ofereça interação pessoal

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Como José Modelo prefere interagir com outras pessoas?

- **Motivadores**

Manter um senso de conexão; Ter tempo e recursos para investir em metas compartilhadas

- **Ambientes de Interação Preferidos**

Colaborativo; Encorajador; Atendimento individual

- **Como Interagir com Ele(a)**

Encontre um ponto comum e priorize os problemas das pessoas; Incentive a elaboração em uma discussão individual

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Sentir-se isolado(a) ou excluído(a) ou entregar mensagens difíceis; Não dar conta quando necessário e grandes manifestações emotivas

- **Reação ao Estresse**

Buscar apoio de pessoas confiáveis; Atrasar por conta das demandas das pessoas

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Ajude-o(a) a identificar as próprias prioridades; Dê feedback positivo sobre o desempenho

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO

Como José Modelo prefere resolver os problemas?

- **Motivadores**

Aproveitar as oportunidades e chegar a conclusões; Ganhar recompensa social e reconhecimento

- **Ambientes Preferidos para Resolução de Problemas**

Empreendedor; Orientado por resposta; Baseado em consenso

- **Como Resolver Problemas com Ele(a)**

Concentre-se nos ganhos potenciais e apresente fatos importantes; Enfatize os benefícios sociais e estabeleça conexões entre as pessoas e a decisão

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Indecisão e recusa em aproveitar oportunidades; Pensar demais e se perder nos detalhes

- **Reação ao Estresse**

Correr riscos para aproveitar oportunidades sem considerar plenamente as implicações; Tomar decisões com base no instinto ou viés emocional

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Demonstre como reservar um tempo para pensar nas coisas pode maximizar os resultados positivos; Reconheça os sentimentos dele(a) e ofereça incentivo

ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

Como José Modelo prefere priorizar?

- **Motivadores**

Tomar a iniciativa para produzir resultados;
Lidar com todas as solicitações recebidas

- **Ambientes Preferidos na Priorização**

Orientado à ação; Não restritivo;
Encorajador

- **Como Priorizar com Ele(a)**

Tenha conversas breves e de alto nível;
Enfatize a conexão pessoal e a participação presencial

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Projetos de longo prazo e planejar com antecedência; Ter que dizer "não" e falta de tempo para lidar com todos os pedidos

- **Reação ao Estresse**

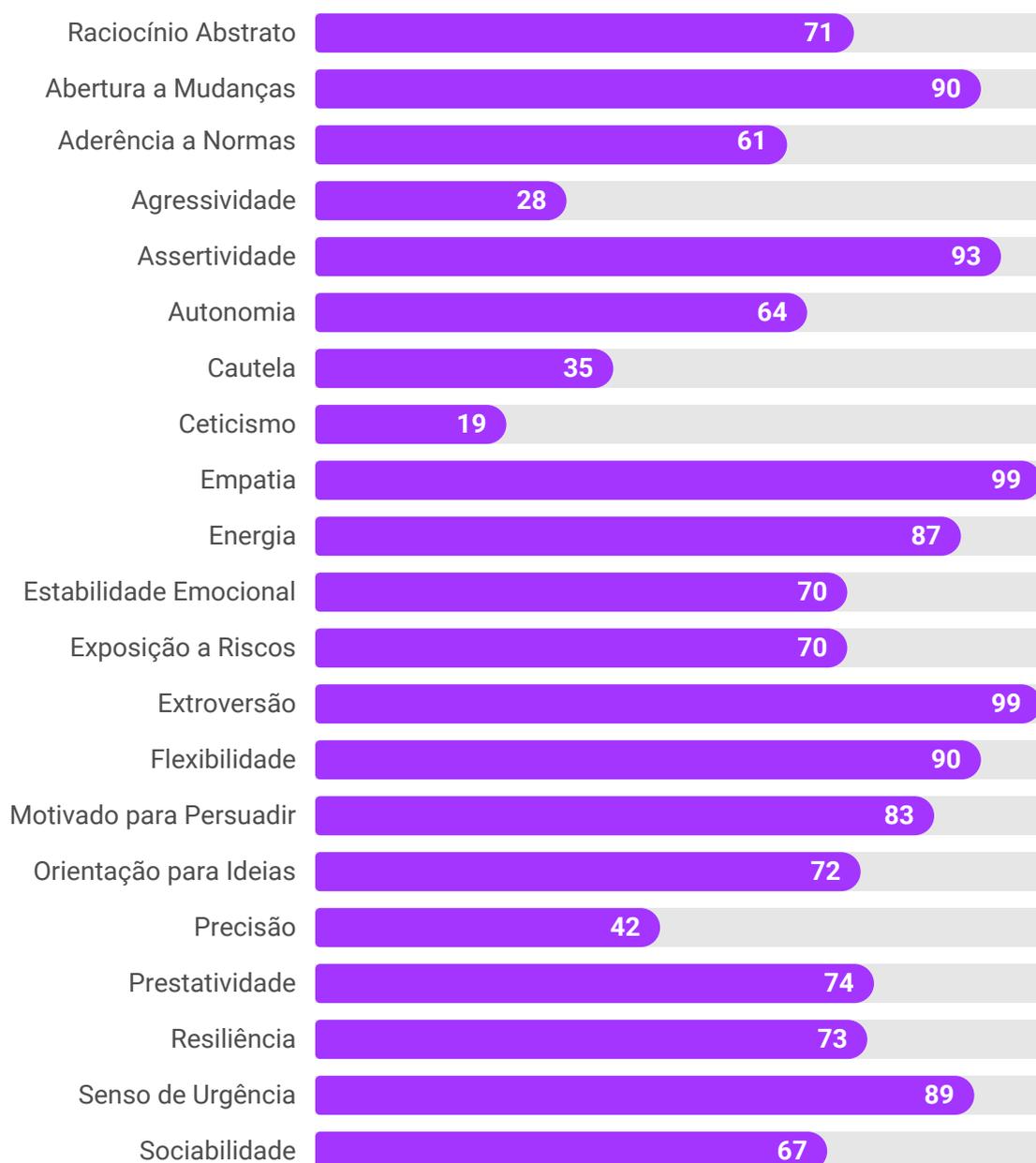
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes; Assumir mais do que pode lidar

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Forneça o planejamento e suporte de acompanhamento para mantê-lo(a) no caminho certo; Forneça os recursos necessários para que lide com seus compromissos

PONTUAÇÕES DAS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DO PERFIL CALIPER

Este gráfico mostra as características de personalidade de José Modelo medidas diretamente pelo Perfil Caliper. Cada barra mostra a classificação percentual de como esse indivíduo pontuou em cada característica em relação ao grupo normativo Caliper apropriado, que é uma amostra representativa de trabalhadores. [Clique aqui](#) para as definições de características.



As informações fornecidas neste relatório são baseadas apenas em dados obtidos a partir da avaliação com o Perfil Caliper. Elas devem ser interpretadas levando-se em conta outras informações disponíveis sobre a pessoa e nunca devem ser usadas como base exclusiva sobre qual decisão de contratação, desenvolvimento ou promoção tomar. Para tomar uma decisão adequada sobre se esta pessoa tem a probabilidade de alcançar êxito na organização, a Caliper aconselha você a usar este relatório em conjunto com outros conhecimentos sobre o candidato, particularmente informações da entrevista, currículo e formulário de pedido de emprego do candidato, bem como feedback de referências profissionais.