



Competency Report for Coaching

Gestão

Ana Exemplo
Para o cargo de Gestor(a)
Preparado para Caliper Estrategias Humanas do Brasil Ltda.

4 de julho de 2022

Data da avaliação: 26 de janeiro 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 Report for Coaching](#).

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.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

As Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente serão mais naturais para Ana Exemplo em um contexto de Gestão e aqueles que podem representar 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

Natural Persevera apesar da resistência dos outros às ideias, propostas ou iniciativas (Comunicação de Liderança)

Natural Cria novos conceitos e abordagens para solucionar problemas (Criatividade e Inovação)

Natural Adota medidas decisivas em situações extremas (Tomada de Decisão)

Natural Usa várias técnicas de comunicação para obter cooperação (Negociação)

Comportamentos Para Investigar

Requer foco Analisa todo o trabalho para assegurar completude e precisão (Foco na Qualidade)

Explorar Avalia as implicações das decisões a curto e longo prazo (Processo Decisório Deliberativo)

Explorar Mantém-se a par das questões e oportunidades em aberto para direcioná-las a um encerramento (Responsabilidade)

Explorar Coordena recursos para atingir metas (Planejamento e Definição de Prioridades)

PERGUNTAS DE COACHING

Como próximo passo, a Caliper sugere revisar os pontos fortes e possíveis desafios descritos acima com um gestor, mentor ou coach para ajudar Ana Exemplo a se desenvolver profissionalmente. Juntos, eles podem usar as Perguntas de Coaching listadas abaixo para iniciar um diálogo construtivo, que poderia servir como base do plano de desenvolvimento de Ana Exemplo. Essas perguntas são concebidas para colocar o potencial de Ana Exemplo no contexto do desempenho atual.

Analisa todo o trabalho para assegurar completude e precisão (Foco na Qualidade)

Pense nos métodos que você usa para garantir que seu trabalho seja completo e preciso antes de seguir adiante. Forneça um exemplo de como você usou esse método que demonstre por que ele foi eficaz. O que você poderia fazer para melhorar sua produtividade nessa área?

Avalia as implicações das decisões a curto e longo prazo (Processo Decisório Deliberativo)

Refleta sobre uma ocasião em que você teve que equilibrar prioridades de curto e longo prazo ao tomar uma decisão. Qual foi o seu processo de pensamento e como você determinou qual ação deveria ser tomada? Quão bem-sucedidos foram seus esforços? O que você poderia ter feito melhor?

Mantém-se a par das questões e oportunidades em aberto para direcioná-las a um encerramento (Responsabilidade)

Pense sobre um projeto pelo qual você assumiu a responsabilidade. Que medidas você tomou para medir o progresso e ficar a par de quaisquer problemas? Quão eficaz foi a sua abordagem? O que você poderia ter feito melhor nesse processo?

Coordena recursos para atingir metas (Planejamento e Definição de Prioridades)

Pense sobre uma ocasião em que você se deparou com várias prioridades. O que você fez para identificar e reunir os recursos necessários para atingir os objetivos dentro dos prazos necessários? Que dificuldades você enfrentou e como você as resolveu com mais eficácia?

RECOMENDAÇÕES AO GESTOR

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

Analisa todo o trabalho para assegurar completude e precisão (Foco na Qualidade)

Aconselhe essa pessoa a definir um prazo virtual antes do prazo real para tarefas detalhadas. Recomende usar o tempo adicional para revisar a exatidão e integridade do trabalho. Incentive-a a solicitar uma revisão por pares em tarefas longas ou particularmente complexas. No entanto, lembre-a de planejar o tempo adequadamente para incluir essa etapa adicional na conclusão da tarefa.

Avalia as implicações das decisões a curto e longo prazo (Processo Decisório Deliberativo)

Ao tomar decisões de trabalho importantes, faça com que essa pessoa pense e liste as possíveis implicações de curto e longo prazo de suas ações. Peça a essa pessoa que identifique os prós e contras das decisões e determine se qualquer ganho de curto prazo valeria a pena, considerando as prováveis consequências de longo prazo. Da mesma forma, assegure-se de que a pessoa veja além das implicações de curto prazo que podem ser difíceis, de modo a determinar se, a longo prazo, a decisão terá um impacto positivo.

Mantém-se a par das questões e oportunidades em aberto para direcioná-las a um encerramento (Responsabilidade)

Instrua essa pessoa a manter uma urgência por resultados. Reconheça que as pessoas deixam itens pendentes por dois motivos principais. A tarefa é muito irracional e perde-se o ímpeto, ou a tarefa é muito difícil e requer suporte. Aconselhe-a a identificar itens pendentes dentro de sua área de responsabilidade. Ajude-a a determinar o que está causando a falta de conclusão dessas tarefas e proponha a ela definir prazos para a conclusão.

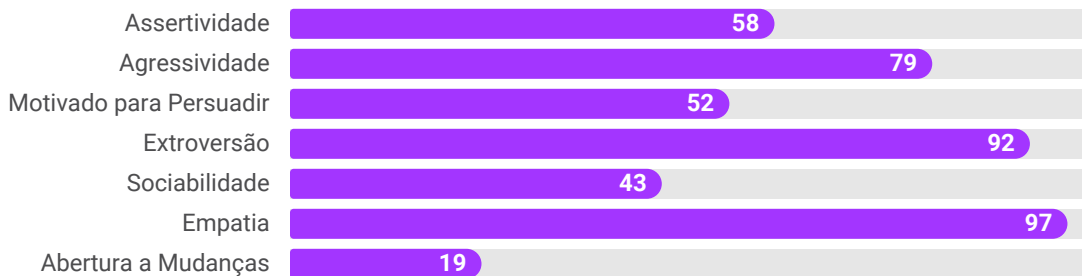
Coordena recursos para atingir metas (Planejamento e Definição de Prioridades)

Ajude essa pessoa a determinar os recursos que podem ser necessários para realizar um trabalho e incentive-a a considerar as cargas de trabalho, os cronogramas e os recursos individuais ao fazer planos de trabalho e de recursos. Esta pessoa também deve ser treinada para dar aos outros uma noção clara dos componentes do plano, etapas de trabalho e resultados esperados.

COMUNICAÇÃO

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Comunicação em um contexto de Gestão. 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.



Como Ana Exemplo prefere se comunicar?

- Motivadores**
 Chegar a um acordo dentro do grupo
- Ambientes de Comunicação Preferidos**
 Movido pela influência; Interativo
- Como se Comunicar com Ele(a)**
 Priorize opções futuras e oportunidades de influência
- Potenciais Fatores de Estresse**
 Ênfase na precisão e nos detalhes táticos, em vez de influência pessoal
- Reação ao Estresse**
 Tornar-se cada vez mais competitivo(a) ou enfatizar a finalização de um acordo
- Como Minimizar os Fatores de Estresse**
 Defina opções e mantenha-se flexível

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.



Persevera apesar da resistência dos outros às ideias, propostas ou iniciativas (Comunicação de Liderança)

É provável que seja perseverante nos esforços para alcançar os objetivos, encontrando uma maneira de trabalhar com ou ao redor de desafios, objeções ou resistência



Usa várias técnicas de comunicação para obter cooperação (Negociação)

É provável que adapte o estilo de comunicação e reformule as mensagens, a fim de obter o apoio do público de forma efetiva



Expressa com confiança ideias e opiniões (Influência e Persuasão)

Poderia se comunicar diretamente ou se conter, dependendo da receptividade do público



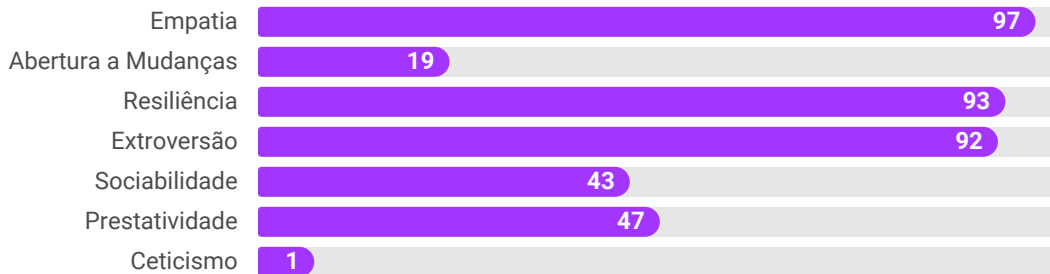
Transmite um senso de importância que motiva os outros a atingir metas (Geração de Resultados)

Está apto(a) a garantir que os outros entendam a importância das tarefas e a necessidade de trabalhar rapidamente para atingir as metas

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Dinâmica de Relacionamento Interpessoal em um contexto de Gestão. 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.



Como Ana Exemplo prefere interagir com outras pessoas?

- Motivadores**
 Manter um senso de conexão
- Ambientes de Interação Preferidos**
 Interativo; Colaborativo; Encorajador
- Como Interagir com Ele(a)**
 Encontre um ponto em comum e priorize os problemas das pessoas
- Potenciais Fatores de Estresse**
 Sentir-se isolado(a) ou excluído(a), deixar os outros na mão ou entregar mensagens difíceis
- Reação ao Estresse**
 Buscar afiliação, apoio e aconselhamento
- Como Minimizar os Fatores de Estresse**
 Ajude-o(a) a identificar as próprias prioridades

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.



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

É provável que identifique as necessidades e capacidades exclusivas dos membros da equipe e segmente métodos de treinamento para tratar delas



Considera os pontos de vista dos outros com uma mente aberta (Sensibilidade Interpessoal)

Poderia permanecer aberto(a) ou excluir diferentes perspectivas, dependendo do nível de confiança no público e da lógica fornecida



Ajuda os outros a se adaptarem e a lidarem com a mudança (Condução de Mudança)

Pode fornecer orientação sobre uma mudança organizacional quando os funcionários lhe solicitam apoio



Lida com a rejeição (Compostura e Resiliência)

Tende a manter um comportamento confiante e composto em resposta a contratempos ou rejeições

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Resolução de Problemas e Tomada de Decisão em um contexto de Gestão. 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.



Como Ana Exemplo prefere resolver os problemas?

- Motivadores**
 Aproveitar as oportunidades e chegar a conclusões lógicas e racionais
- Ambientes Preferidos para Resolução de Problemas**
 Empreendedor; Acelerado; Inovador
- Como Resolver Problemas com Ele(a)**
 Concentre-se nos ganhos potenciais e apresente fatos importantes
- Potenciais Fatores de Estresse**
 Indecisão e recusa em aproveitar oportunidades
- Reação ao Estresse**
 Correr riscos para aproveitar oportunidades sem considerar plenamente as implicações e descontar o impacto emocional de uma decisão em outras pessoas
- Como Minimizar os Fatores de Estresse**
 Demonstre como pensar nos pontos críticos irá maximizar os resultados positivos

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.



Reconhece problemas, questões e oportunidades (Raciocínio Analítico)

Pode compreender e resolver questões complexas de trabalho ou depender de orientação, dependendo de quão complexa e incomum é a questão



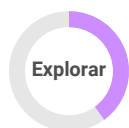
Adota medidas decisivas em situações extremas (Tomada de Decisão)

É provável que arrisque e confie nos instintos ao lidar com decisões impactantes ou urgentes



Cria novos conceitos e abordagens para solucionar problemas (Criatividade e Inovação)

Tende a pensar fora das abordagens padrão e a explorar novos métodos criativos ao resolver problemas



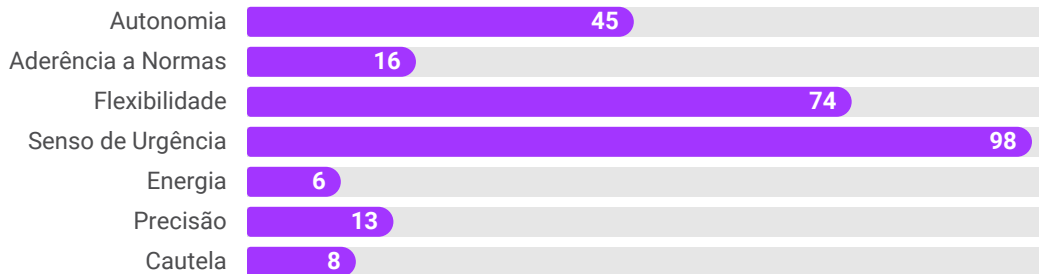
Avalia as implicações das decisões a curto e longo prazo (Processo Decisório Deliberativo)

Poderia prestar atenção aos efeitos imediatos e de longo alcance das decisões, mas às vezes pode renunciar a análise cuidadosa

ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Organização Pessoal e Administração de Tempo em um contexto de Gestão. 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.







Como Ana Exemplo prefere priorizar?

- Motivadores**
 Ter a iniciativa, enfrentar novos desafios e fazer as coisas imediatamente
- Ambientes Preferidos na Priorização**
 Orientado à ação; Não restritivo
- Como Priorizar com Ele(a)**
 Tenha conversas breves e de alto nível
- Potenciais Fatores de Estresse**
 Ter que se concentrar em um único objetivo por longos períodos e projetos de longo prazo muito detalhados
- Reação ao Estresse**
 Distrair-se com tarefas novas e empolgantes
- Como Minimizar os Fatores de Estresse**
 Forneça o planejamento e suporte de acompanhamento para mantê-lo(a) no caminho certo

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

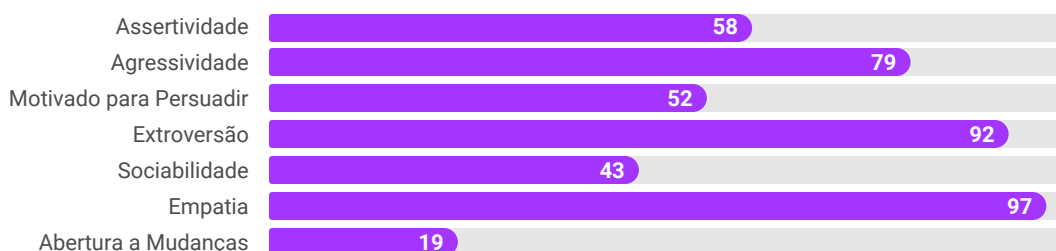
A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.

- 
Coordena recursos para atingir metas (Planejamento e Definição de Prioridades)
 Está inclinado(a) a entender e coordenar proativamente recursos ou confiar na disciplina, orientação detalhada ou iniciativa dos outros, dependendo do escopo e da complexidade do projeto
- 
Gerencia o tempo de uma forma que permite responsividade à mudança das demandas (Administração do Tempo)
 Está suscetível a permanecer flexível, a fim de resolver problemas inesperados ou alterar prioridades de forma eficiente
- 
Analisa todo o trabalho para assegurar completude e precisão (Foco na Qualidade)
 Pode ignorar a integridade do trabalho diante de restrições pesadas de tempo
- 
Mantém-se a par das questões e oportunidades em aberto para direcioná-las a um encerramento (Responsabilidade)
 Pode acompanhar tarefas ou oportunidades abertas, dependendo da criticidade do problema ou do nível de investimento pessoal nele

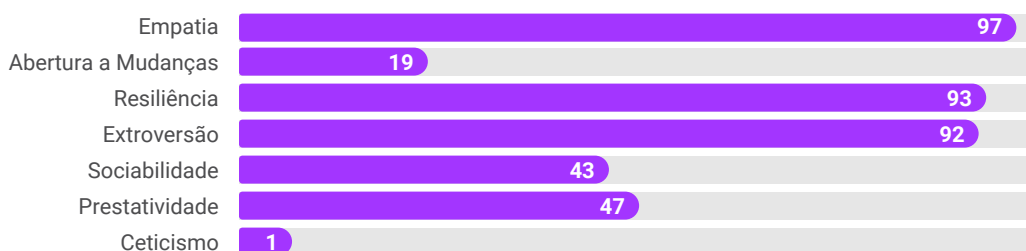
PONTUAÇÕES DAS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DO PERFIL CALIPER

Este gráfico mostra as características de personalidade de Ana Exemplo 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.

COMUNICAÇÃO



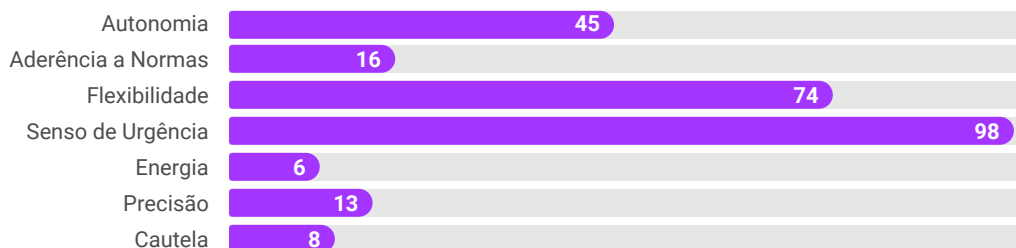
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO



ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO



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.