
Caliper Profile®

A D V I S O R C O M P E T E N C Y R E P O R T

Uma avaliação de

José Modelo

Para o cargo de Analista de Planejamento

Preparada para **Caliper Estratégias Humanas do Brasil Ltda.**

usando o Modelo Analista

21 de dezembro de 2017

Perfil Caliper completado em 7 de fevereiro de 2017

CALIPER

Caliper Estratégias Humanas do Brasil Ltda., Rua Eça de Queiroz, 1272 Ahú, cep: 80540-140 Curitiba - PR - Brasil

Tel. 55 (41) 3075-3400 Fax. 55 (41) 3075-3435

Sobre esse relatório

Este relatório fornece uma análise em profundidade da personalidade de um indivíduo no contexto de trabalho. Ele pode ser usado para determinar se um candidato é apropriado à sua posição ou para lançar luz sobre as oportunidades de desenvolvimento para um funcionário atual. Este relatório utiliza a pesquisa da Caliper a fim de examinar as motivações do indivíduo e inclinação natural para exercer as competências e comportamentos associados ao seu cargo.

Seu cargo Analista de Planejamento está sendo avaliado usando o **Modelo Caliper Analista**.

Analistas coletam, sintetizam e examinam dados de múltiplas fontes a fim de chegarem a conclusões lógicas e fazerem recomendações. Os dados podem ser de uma vasta variedade de fontes; o que os Analistas fazem com os dados define esta função mais do que o contexto ou o conteúdo dos dados em si. São bons em buscar informação e dispõem de um alto nível de orientação a detalhes. Analistas documentam resultados-chave das informações coletadas, reportam à gerência e os utilizam para tomar decisões.

Se você deseja ler mais sobre esse modelo de cargo, [clique aqui](#).

Esse relatório contém as seguintes seções:

- **Guia Interpretativo**, que fornece um guia para saber como interpretar os resultados deste relatório
- **Descrição Geral da Competência**, que retrata o potencial do indivíduo nas competências que estão relacionadas ao desempenho em cargos incluídos no Modelo Caliper **Analista**
- **Páginas com Detalhes das Competências**, que apresentam a definição de cada competência e exibem gráficos que mostram o potencial da pessoa para exibir uma variedade de comportamentos associados com a competência
- **Sobre o Sumário**, que dá informações sobre como ler e interpretar as informações exibidas nas Principais Conclusões
- **Principais Conclusões**, que mostram os comportamentos que essa pessoa pode alavancar como pontos fortes e aqueles que podem não ocorrer tão naturalmente
- **Índice de Adequação ao Cargo e Recomendação do Consultor**, exibindo adequação com o modelo e recomendação do especialista Caliper de José Modelo
- **Gerenciando para o Sucesso e Para Explorações Adicionais**, que apresentam sugestões ao gestor do indivíduo, bem como uma lista de perguntas para usar quando realizar acompanhamento com José Modelo

Guia Interpretativo

É importante entender o que significam as pontuações neste relatório, para usá-las de forma adequada em seus processos de contratação ou desenvolvimento. Esses escores são pontuações equivalentes à curva normal e são interpretados de forma semelhante aos percentis. Uma pontuação ilustra como os traços de personalidade desse indivíduo se alinham com aqueles que a pesquisa da Caliper identificou estarem estatisticamente relacionados ao sucesso nessa competência ou comportamento.

Um escore alto ou baixo não é uma declaração sobre o que um indivíduo pode ou não pode fazer. Em vez disso, este relatório trabalha com a premissa básica de que um indivíduo desempenha de forma mais eficaz quando adota comportamentos que se alinham com suas tendências inatas e tende a ter dificuldades em áreas que vão contra suas preferências naturais.

Para ajudar você a entender as informações que você vai ver neste relatório, a Caliper sugere o uso deste guia básico para interpretar os escores com base nos intervalos em que se enquadram. Tenha em mente que um escore de 51 significa que o indivíduo em questão pontuou melhor do que 50% do grupo normativo da Caliper e se posicionou na metade superior do grupo em termos de potencial.



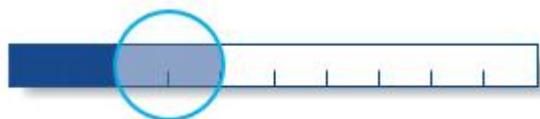
80 ou superior, Muito forte alinhamento: A competência/comportamento é suscetível de ocorrer naturalmente. Deve atuar como um ponto forte expressivo, mas também pode ser benéfico se precaver contra o uso excessivo.



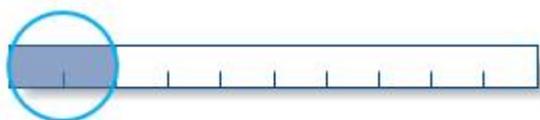
60 a 79, Forte alinhamento: Esta característica pode servir como um ponto forte, visto que essa pessoa parece mostrar potencial intrínseco.



40 a 59, Alinhamento moderado: Alguns aspectos podem ocorrer mais naturalmente do que outros, o que pode resultar em inconsistência ou seletividade.



20 a 39, Alinhamento fraco: Esta pessoa pode não estar inclinada a se engajar nesta competência ou comportamento, e ela pode precisar se concentrar para ser bem sucedida nos mesmos.



19 ou inferior, Alinhamento muito fraco: Esta pessoa não parece motivada nesta área. Desempenhar com sucesso pode exigir foco e esforço significativo por parte desse indivíduo para compensar sua aparente falta de inclinação.

Por favor, tenha em mente que potencial, visto através da lente da personalidade, não leva em conta a experiência e as habilidades adquiridas. Para obter o máximo deste relatório, sugerimos usar as informações aqui contidas em conjunto com as informações que você pode obter acerca do desempenho de José Modelo nestas competências e comportamentos, aproveitando as Perguntas para Entrevista Comportamental incluídas na seção final deste relatório. Se o fizer, obterá ótimos insights sobre como José Modelo pode demonstrar esses comportamentos no seu cargo de Analista de Planejamento.

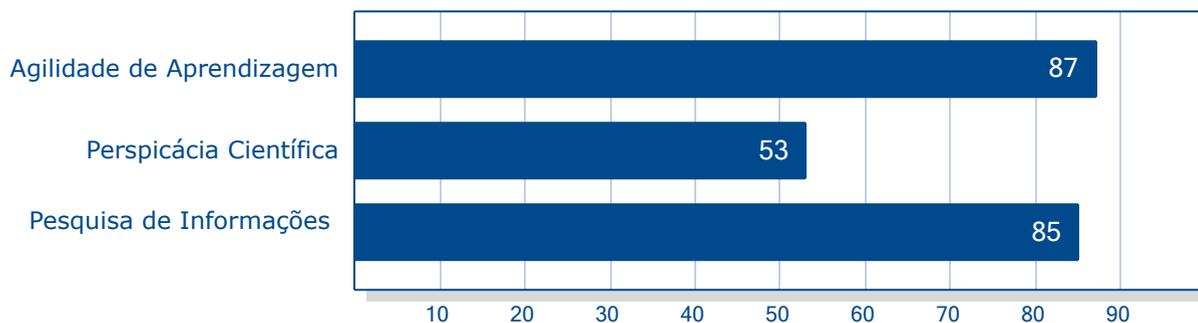
Descrição Geral da Competência

Os gráficos seguintes ilustram o potencial de José Modelo para exibir as competências relacionadas com o Modelo Caliper **Analista**. Cada pontuação foi calculada com base em uma combinação de atributos do Perfil Caliper que se mostraram correlacionados com o sucesso em uma determinada competência.

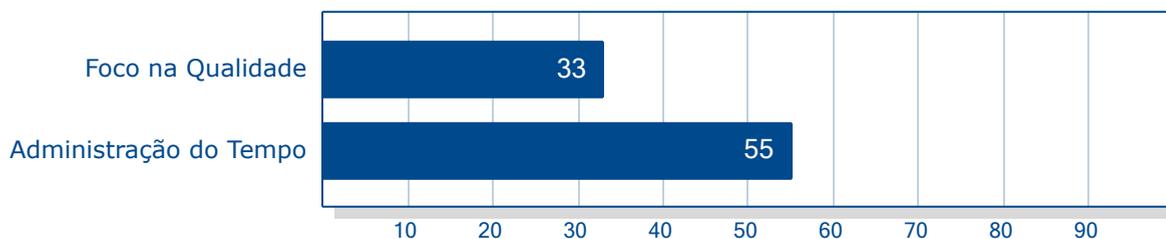
CRÍTICO



IMPORTANTE



APOIADOR



As informações fornecidas neste relatório baseiam-se exclusivamente em dados desenvolvidos a partir da avaliação com o Perfil Caliper. Ele deve ser interpretado à luz de outras informações que estão disponíveis sobre o indivíduo e nunca deve ser usado como única base sobre a qual se tome uma decisão de contratação, desenvolvimento ou promoção. Para tomar uma decisão fundamentada sobre a probabilidade dessa pessoa ser bem sucedida em sua organização, a Caliper aconselha você a usar este relatório em conjunto com outros conhecimentos sobre o candidato, particularmente as informações da entrevista, currículo do indivíduo, e formulário de solicitação de emprego, bem como o feedback de referências.

Processo Decisório Deliberativo



Nível de importância: CRÍTICO

Processo Decisório Deliberativo está incluso na Dimensão Processo Decisório da Biblioteca Caliper de Competências. Esta competência refere-se à habilidade de reunir, considerar e avaliar todas as informações relevantes para chegar a conclusões lógicas antes de agir. O indivíduo que se destaca nesta competência, é capaz de deixar de lado preconceitos pessoais e adotar uma abordagem objetiva para fazer julgamentos e decisões. Isso pode envolver a utilização de dados ou outros fatos pertinentes para determinar um curso de ação que se baseie na interpretação consoante de todas as informações disponíveis.

Comportamentos Representativos

Avalia implicações de decisões de curto e de longo prazo



Desafia premissas e o senso estabelecido ao lidar com diferentes questões



Tenta compreender as principais partes interessadas e a situação antes de tomar decisões e adotar medidas



Considera todas as informações pertinentes antes de tomar uma decisão



Aplica lições baseadas na experiência para tomar decisões eficazes



Raciocínio Analítico



Nível de importância: CRÍTICO

Raciocínio Analítico está incluso na Dimensão Resolução de Problemas da Biblioteca de Competências Caliper. Trata-se da capacidade e inclinação para identificar e sintetizar informações oriundas de diversas fontes e da procura por padrões em dados, realizando conexões entre eventos aparentemente não relacionados, além da compreensão da maneira como diferentes partes de um sistema são interdependentes. Uma vez que as informações estejam sintetizadas, esta competência envolve chegar a conclusões e tomar decisões racionais e baseadas em evidências.

Comportamentos Representativos

Capta facilmente conceitos subjacentes de informações complexas



Analisa grandes volumes de informações para determinar tendências, padrões e conexões de dados



Analisa a raiz dos problemas e identifica soluções



Identifica conexões entre dados aparentemente não relacionados



Reconhece problemas, questões e oportunidades



Agilidade de Aprendizagem



Nível de importância: IMPORTANTE

Agilidade de Aprendizagem compõe a Dimensão de Resolução de Problemas da Biblioteca de Competências Caliper. Esta competência está relacionada à tendência de discernir padrões de dados, reconhecer as relações entre conceitos e aplicar prontamente o aprendizado de um contexto para resolver problemas análogos em contextos diferentes. O indivíduo que apresenta esta competência reconhecerá rapidamente novos problemas e usará o aprendizado adquirido para obter compreensão antes de tomar decisões ou aplicar ações.

Comportamentos Representativos

Aprende rapidamente quando confrontado com novos desafios e situações



Demonstra abertura para aprender coisas novas



Analisa sucessos e fracassos para encontrar lições aplicáveis



Relaciona o problema atual ao conhecimento adquirido numa situação diferente a fim de resolver um problema



Atualiza conhecimento e habilidades regularmente



Perspicácia Científica



Nível de importância: IMPORTANTE

Inclusa na Dimensão Resolução de Problemas na Biblioteca de Competências Caliper, Perspicácia Científica refere-se a implementar de forma consistente e apropriada as melhores práticas em investigação científica e raciocínio empírico para identificar tendências nos dados. O indivíduo que apresenta esta competência utiliza a observação controlada e medições para o melhoramento contínuo da qualidade e relevância de um produto ou serviço; assegura que todos os princípios regulatórios, usados como base para a interpretação de resultados, estejam alinhados com evidências empíricas extraídas de descobertas científicas relevantes; conduz todas as pesquisas, análises e interpretações de acordo com as diretrizes estabelecidas pela comunidade científica apropriada.

Comportamentos Representativos

Coleta e analisa informações



Chega a conclusões com base em uma convergência de evidências de várias fontes



Verifica a precisão e a validade das informações utilizadas para chegar às conclusões



Aplica pesquisa, conclusões e desenvolvimentos atuais em campos pertinentes ao próprio trabalho



Chega a decisões e conclusões com base em tendências de dados



Pesquisa de Informações



Nível de importância: IMPORTANTE

Pesquisa de Informações está inclusa na Dimensão de Processo Decisório da Biblioteca Caliper de Competências. Aqueles que demonstram esta competência são motivados por uma curiosidade intrínseca e vontade de saber mais sobre as coisas, pessoas ou questões. Isso envolve ir além de perguntas de rotina e inclui uma pesquisa mais aprofundada para obter informações exatas e solucionar discrepâncias através de uma série de perguntas. Pode envolver ainda uma alta capacidade de observação para perceber no ambiente oportunidades ou informações importantes que possam ser utilizadas no futuro.

Comportamentos Representativos

Aproveita especialistas e outras pessoas-chave como importantes fontes de informação



Descobre informações relevantes para emitir opiniões precisas e tomar decisões bem fundamentadas



Faz perguntas perspicazes aos outros para obter um entendimento mais aprofundado do assunto.



Reúne todas as informações necessárias para fazer recomendações com embasamento



Adota as medidas necessárias para resolver lacunas de informação



Foco na Qualidade



Nível de importância: APOIADOR

Foco na Qualidade compõe a Dimensão Gerenciamento de Processos na Biblioteca de Competências Caliper. Ser focado em qualidade implica o gerenciamento de eficiência, acuracidade, completude e integridade do trabalho a partir da perspectiva do cliente e consumidor final dos produtos ou serviços. Um indivíduo que apresenta esta competência irá assegurar que seu trabalho seja desempenhado com excelência e em altos padrões de qualidade e integridade. Também envolve a tomada de ações corretivas quando necessário e a sugestão de melhorias em práticas e procedimentos para o melhoramento contínuo da qualidade.

Comportamentos Representativos

Revisa todo o trabalho para garantir a integridade e precisão



Demonstra grande atenção aos detalhes



Utiliza as práticas recomendadas para garantir que os resultados do trabalho reflitam altos padrões de qualidade



Assegura que os processos de qualidade mantenham a consistência interna e a integridade ao longo do tempo



Avalia os próprios erros para evitar erros semelhantes no futuro



Administração do Tempo



Nível de importância: APOIADOR

Inclusa na Dimensão Gerenciamento de Processos na Biblioteca de Competências Caliper, Administração do Tempo é essencial em qualquer função que demande a realização de múltiplas tarefas em um período de tempo limitado. O indivíduo que demonstra esta competência se esforçará para completar todas as tarefas de trabalho mantendo-se suficientemente ágil para reagir a demandas concorrentes e mudanças de prioridades. Fundamentalmente, trata-se de administrar múltiplas responsabilidades, ser organizado e manter o ritmo nas tarefas urgentes.

Comportamentos Representativos

Administra o próprio tempo e programa atividades para garantir a realização de metas



Administra o tempo de maneira a permitir reatividade a demandas variáveis



Mantém-se a par de atividades e tarefas concorrentes de forma efetiva



Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas



Alterna rapidamente entre tarefas com mínima perda de tempo



Sobre o Sumário

A próxima seção do seu Relatório Caliper contém informações resumidas sobre o indivíduo e apresenta recomendações da Caliper. A seção Principais Conclusões fornece informações resumidas sobre os comportamentos onde os atributos de personalidade do indivíduo mais se alinham com os de desempenhos eficazes nesses comportamentos, bem como os comportamentos onde os atributos de personalidade do indivíduo foram diferentes daqueles das pessoas que receberam classificações de alto desempenho nesses comportamentos.

A seção Principais Conclusões mostra o intervalo dentro do qual os maiores e menores escores do indivíduo se enquadraram. Aqui está uma legenda que explica como interpretar essa informação.

Ícone da Faixa de Escore	Descrição
	80 ou superior: Isso demonstra um alinhamento muito forte entre a personalidade e fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. É provável que o engajamento nesta área aconteça naturalmente. Deve servir como uma fortaleza significativa, mas também pode ser benéfico se proteger contra o uso excessivo.
	60 a 79: Isso demonstra um forte alinhamento entre a personalidade e fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Esta área pode ser considerada um ponto forte, uma vez que essa pessoa parece demonstrar um potencial intrínseco.
	40 a 59: Isso significa alinhamento moderado entre a personalidade e os fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Alguns aspectos podem vir mais naturalmente do que outros, o que pode resultar em inconsistência ou seletividade na aplicação.
	20 a 39: Isso significa alinhamento fraco entre a personalidade e os fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Esta pessoa pode não estar inclinada a se envolver nesta competência ou comportamento, e ela pode precisar se concentrar para ser bem sucedida na mesma.
	19 ou inferior: Isso significa alinhamento muito fraco entre a personalidade e os fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Esta pessoa não parece motivada nesta área. Desempenhar com sucesso poderia exigir foco e esforço significativo por parte desse indivíduo para compensar sua falta de inclinação natural.

O alinhamento das motivações e tendências com as competências e comportamentos associados com uma função ou cargo de um indivíduo não leva em conta a experiência, conhecimentos adquiridos e as habilidades aprendidas. Portanto, para utilizar os resultados deste relatório de forma mais eficaz, a Caliper sugere usar os dados aqui apresentados juntamente com outras informações sobre o indivíduo.

Como efetivamente esse indivíduo apresentou estas competências e comportamentos no passado? Se seus atributos de personalidade são diferentes dos que são apresentados por pessoas que foram bem sucedidas nessa área, é especialmente valioso explorar a experiência do indivíduo. Se o fizer, isto deverá permitir-lhe ter uma visão sobre como ele foi capaz de alcançar sucesso e determinar se ele poderia aplicar as mesmas técnicas no contexto do seu trabalho. Da mesma forma, se ele não tem experiência, você será capaz então de compreender que desenvolvimento pode requerer a fim de tirar proveito de um ponto forte natural.

Principais Conclusões

Comportamentos com Alinhamento Natural

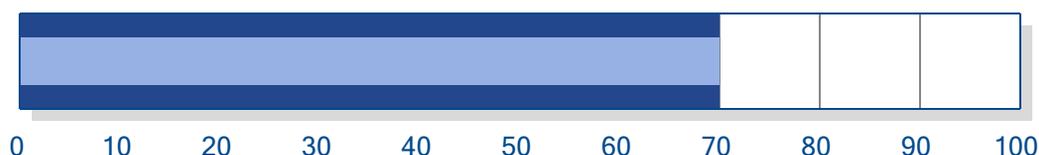
- ↑ Pesquisa de Informações : Aproveita especialistas e outras pessoas-chave como importantes fontes de informação
- ↑ Pesquisa de Informações : Faz perguntas perspicazes aos outros para obter um entendimento mais aprofundado do assunto.
- ↑ Agilidade de Aprendizagem: Aprende rapidamente quando confrontado com novos desafios e situações
- ↑ Pesquisa de Informações : Adota as medidas necessárias para resolver lacunas de informação
- ↑ Agilidade de Aprendizagem: Demonstra abertura para aprender coisas novas

Comportamentos Para Explorações Adicionais

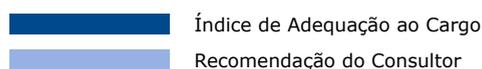
- ↘ Foco na Qualidade: Revisa todo o trabalho para garantir a integridade e precisão
- ↘ Foco na Qualidade: Demonstra grande atenção aos detalhes
- ↘ Foco na Qualidade: Utiliza as práticas recomendadas para garantir que os resultados do trabalho reflitam altos padrões de qualidade
- Administração do Tempo: Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas
- Processo Decisório Deliberativo: Considera todas as informações pertinentes antes de tomar uma decisão

Índice de Adequação ao Cargo e Recomendação do Consultor

O gráfico abaixo ilustra o Índice de Adequação ao Cargo e a Recomendação do Consultor para José Modelo no cargo de Analista de Planejamento na empresa Caliper Estrategias Humanas do Brasil Ltda.. A Adequação ao Cargo, em azul escuro, tem por base a pesquisa da Caliper sobre como a personalidade se relaciona com as competências discutidas neste relatório. A Recomendação do Consultor, em azul claro, é o resultado da análise do seu Consultor Caliper dos pontos fortes de José Modelo e possíveis desafios nesta posição na sua empresa.



De forma geral, José Modelo demonstra bom potencial para a função de Analista de Planejamento, mas pode experimentar alguns desafios para ser bem sucedido em seu desempenho, os quais talvez queira considerar ao tomar uma decisão final.



Gerenciando para o Sucesso

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

Foco na Qualidade: Revisa todo o trabalho para garantir a integridade e precisão

Aconselhe este indivíduo a definir um prazo artificial com antecedência ao prazo real para tarefas detalhadas. Recomendamos que ele(a), em seguida, use o tempo adicional para avaliar o seu trabalho com precisão e perfeição. Incentive-o(a) a solicitar uma revisão de seus pares para trabalhos longos ou particularmente complexos. No entanto, lembre essa pessoa para planejar o seu tempo de forma adequada para permitir que esta etapa seja adicionada à conclusão da tarefa.

Foco na Qualidade: Demonstra grande atenção aos detalhes

Aconselhe esta pessoa a eliminar distrações ao lidar com trabalho que envolva alto nível de detalhes. Treine-o(a) a identificar fatores que contribuam para aumentar sua habilidade de produzir trabalho de forma acurada. Considerar, por exemplo, se ele(a) é mais atencioso no início do dia de trabalho, no início da semana etc.

Foco na Qualidade: Utiliza as práticas recomendadas para garantir que os resultados do trabalho reflitam altos padrões de qualidade

Comunique para esta pessoa a lógica por trás das políticas, procedimentos e processos existentes. Ajude-o(a) a compreender a história e a lógica por trás de sistemas críticos. Fazendo isso ajudará a informá-lo(a) sobre a finalidade e importância destas estruturas. Sempre que possível, compartilhe histórias sobre as consequências de não seguir estes sistemas estabelecidos, para reforçar ainda mais a sua importância.

Administração do Tempo: Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas

Se ser constantemente acessível prova ser uma distração, capacite essa pessoa para não priorizar as respostas a e-mails ou outros problemas não-críticos. Lembre-o(a) que muitas vezes é mais eficaz dedicar horários específicos durante o dia para responder a novos itens, para garantir que ele ou ela é capaz de atender plenamente às prioridades mais importantes ou previamente estabelecidas. Construa a confiança nessa abordagem, reforçando que se pode ser responsivo sem ser reativo.

Processo Decisório Deliberativo: Considera todas as informações pertinentes antes de tomar uma decisão

Treine este indivíduo a buscar ideias sobre as causas dos problemas a partir de todos os envolvidos, bem como a engajar-se em sua própria pesquisa para obter clareza sobre fatores causais, implicações e consequências. Garanta que esta pessoa valorize e considere várias opiniões e fatos e que confirme a confiabilidade das fontes e considere a praticidade e viabilidade de soluções potenciais. Revise o processo de raciocínio dele(a) para assim identificar lacunas de informação ou lógicas e oferecer insights ou opiniões adicionais que ele(a) ainda não tenha considerado.

Para Explorações Adicionais

Como próximo passo, a Caliper sugere investigar possíveis desafios utilizando estas Questões para Entrevista Comportamental.

Foco na Qualidade: Revisa todo o trabalho para garantir a integridade e precisão

Por favor, descreva os métodos que utilizou para garantir que seu trabalho fosse concluído com acuracidade antes de prosseguir. Forneça um exemplo de como aplicou este método que demonstre a sua eficácia.

Foco na Qualidade: Demonstra grande atenção aos detalhes

Fale-me sobre uma tarefa ou projeto em que trabalhou e lhe exigiu um alto nível de atenção a detalhes. Como você se preveniu contra possíveis erros e qual foi o resultado final?

Foco na Qualidade: Utiliza as práticas recomendadas para garantir que os resultados do trabalho reflitam altos padrões de qualidade

Quais foram alguns dos obstáculos encontrados por você que o impediram de realizar um trabalho de alta qualidade? Como você lidou com estes obstáculos?

Administração do Tempo: Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas

Conte-me sobre um momento em que você teve de trabalhar para cumprir uma meta de longo-prazo enquanto a equilibrava com demandas imediatas e urgentes. Quais técnicas você utilizou para gerenciar seu trabalho e manter o foco? Como você superou eventuais desafios?

Processo Decisório Deliberativo: Considera todas as informações pertinentes antes de tomar uma decisão

Fale-me sobre um momento em que teve de tomar uma decisão em uma situação complexa. Quais informações você considerou antes de tomar a decisão? Quais recursos adicionais você precisou considerar?

Gráfico de Características de Personalidade do Perfil Caliper

O gráfico abaixo mostra os resultados do Perfil Caliper de José Modelo. Para definições das características por favor [clique aqui](#).

