

# CALIPER<sup>TM</sup> **essentials**

## **Competency Report for Coaching** **Modelo: Enfermeiro**

**Ana Exemplo**  
**Para o cargo de Enfermeira**  
**Preparado para Caliper Estrategias Humanas do Brasil Ltda.**

**15 de dezembro de 2020**

Data da avaliação: 1 de dezembro de 2020

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



**CALIPER**

## 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 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.

## ENFERMEIRO

Ana Exemplo está sendo avaliado(a) usando o Modelo Enfermeiro da Caliper.

## COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

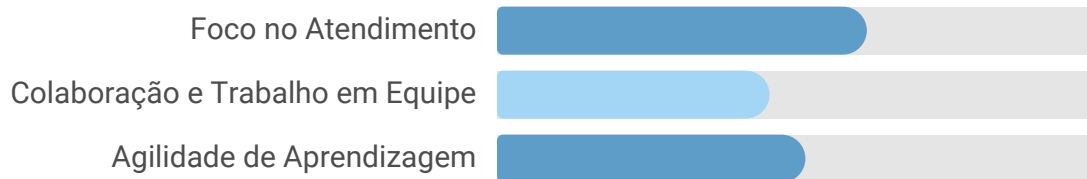
### COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



### COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



### COMPETÊNCIAS APOIADORAS



Requer  
foco

Explorar

Natural

## PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de Ana Exemplo no contexto de Enfermeiro, sejam como ponto forte ou 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



Utiliza especialistas e outras pessoas-chave como fontes de informação importantes (Pesquisa de Informações)



Faz perguntas perspicazes às outras pessoas para obter uma compreensão mais aprofundada das questões (Pesquisa de Informações)



Compartilha as informações prontamente com as pessoas apropriadas de uma maneira oportuna (Comunicação)



Desafia as suposições e a sabedoria percebida ao abordar questões variadas (Processo Decisório Deliberativo)

### Comportamentos Para Investigar



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



Demonstra grande atenção aos detalhes (Foco na Qualidade)



Utiliza melhores práticas para assegurar que os resultados do trabalho reflitam padrões elevados de qualidade (Foco na Qualidade)



Tenta compreender as principais partes interessadas e a situação antes de tomar decisões e adotar medidas (Processo Decisório Deliberativo)

## 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?

### **Demonstra grande atenção aos detalhes (Foco na Qualidade)**

Reflita sobre uma tarefa ou projeto em que você trabalhou que exigiu um alto nível de atenção aos detalhes. Como você se protegeu contra erros e qual foi o resultado final? Quais estratégias ou recursos podem ajudá-lo(a) a potencializar a sua eficácia nessa área?

### **Utiliza melhores práticas para assegurar que os resultados do trabalho reflitam padrões elevados de qualidade (Foco na Qualidade)**

Pense sobre alguns dos obstáculos que você encontrou que o impediram de produzir trabalhos de alta qualidade. Como você lidou com esses obstáculos? Quão eficaz foi a sua abordagem? O que você poderia fazer para melhorar isso?

### **Tenta compreender as principais partes interessadas e a situação antes de tomar decisões e adotar medidas (Processo Decisório Deliberativo)**

Pense sobre uma situação na qual você precisou tomar uma decisão importante de amplo impacto. Quais informações você considerou de antemão, e quem você consultou antes de tomar uma ação? A sua abordagem foi eficaz? Quais mudanças você faria se estivesse em uma situação semelhante hoje?

## 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.

### **Demonstra grande atenção aos detalhes (Foco na Qualidade)**

Aconselhe essa pessoa a tentar eliminar distrações ao participar de um trabalho detalhado. Treine-a para identificar os fatores que contribuem para aumentar a capacidade de produzir um trabalho preciso. Por exemplo, ela está mais atenta no início do dia de trabalho, no começo da semana, etc.

### **Utiliza melhores práticas para assegurar que os resultados do trabalho reflitam padrões elevados de qualidade (Foco na Qualidade)**

Transmita a lógica por trás de políticas, procedimentos e processos estabelecidos para essa pessoa. Ajude-a a entender a história e o raciocínio por trás dos sistemas críticos. Isso ajudará a informá-la do propósito e da importância dessas estruturas. Sempre que possível, compartilhe episódios que narram as consequências de não seguir esses sistemas estabelecidos para ressaltar ainda mais sua importância.

### **Tenta compreender as principais partes interessadas e a situação antes de tomar decisões e adotar medidas (Processo Decisório Deliberativo)**

Peça a essa pessoa que identifique as pessoas que foram afetadas por um problema em particular e faça o acompanhamento com elas, fazendo perguntas com o objetivo de coletar informações básicas para entender claramente o problema atual. Além disso, trabalhe com essa pessoa para identificar as pessoas que seriam afetadas por eventuais ações tomadas para resolver o problema e identificar os efeitos em cascata e as consequências da decisão. Assegure-se de que essa pessoa leve em consideração as possíveis desvantagens e o impacto negativo que suas ações podem ter sobre outras pessoas, para assim poder explorar outras alternativas.

## PARA APRENDIZAGEM ADICIONAL

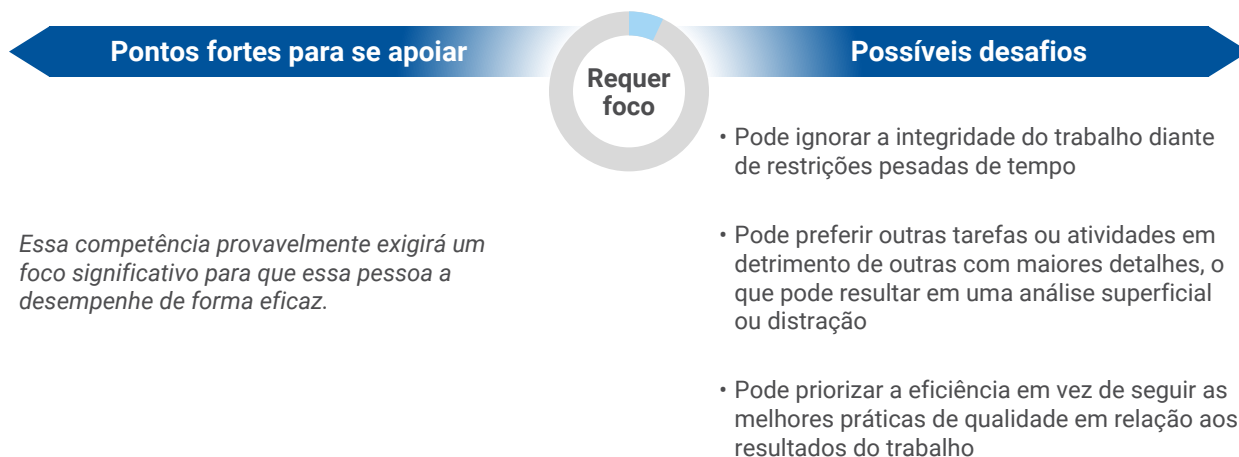
Você também pode usar este relatório para criar um caminho de aprendizado personalizado para esse indivíduo com base em seus resultados exclusivos do Perfil Caliper. Para ajudar Ana Exemplo a se tornar mais eficaz nos comportamentos discutidos neste relatório e na sua organização como um todo, considere sugerir aprendizado adicional sobre as seguintes competências associadas a esses comportamentos:

- **Foco na Qualidade**
- **Processo Decisório Deliberativo**

## COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

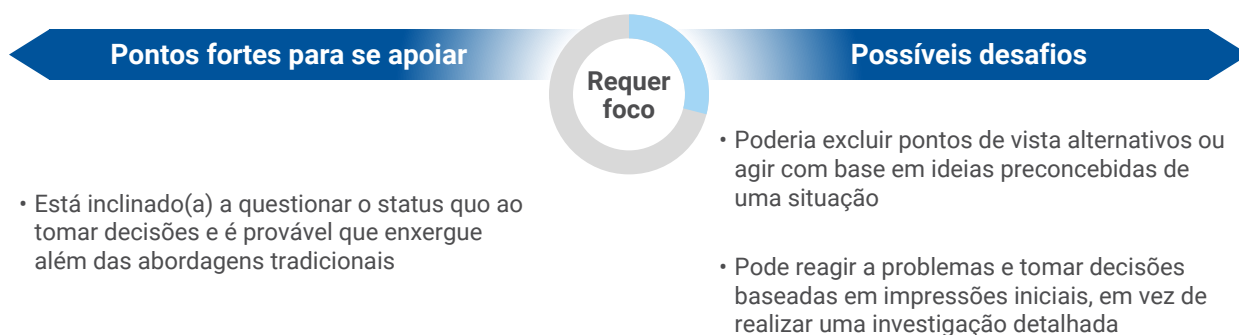
### Foco na Qualidade

Alguém que demonstra esta competência assegura que todo o trabalho na própria área de negócios, em toda a organização, por parte de vendedores, fornecedores etc., seja desempenhado com excelência e de acordo com padrões elevados de qualidade e integridade.



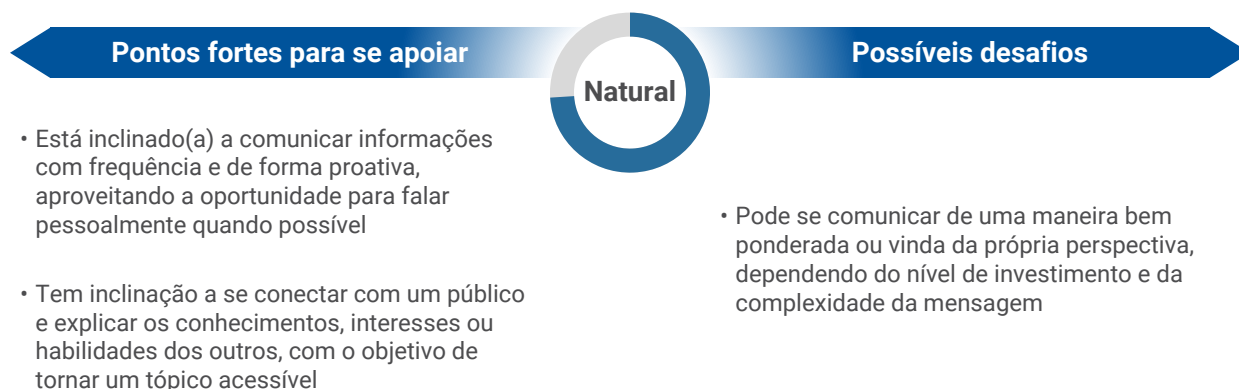
### Processo Decisório Deliberativo

Alguém que demonstra esta competência tende a reunir, considerar e avaliar todas as informações relevantes para tirar conclusões lógicas antes de partir para a ação.



## Comunicação

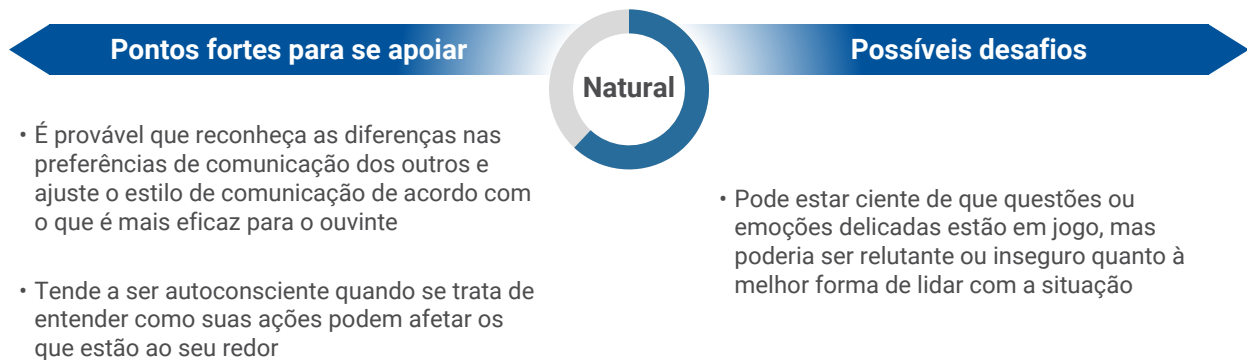
Uma pessoa que demonstra esta competência fornece as informações exigidas pelas outras pessoas de uma forma concisa, direta e objetiva. Ele(a) percebe como a mensagem afeta o destinatário e se empenha para assegurar que o destinatário compreenda com clareza as especificidades e a função da mensagem.



## COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

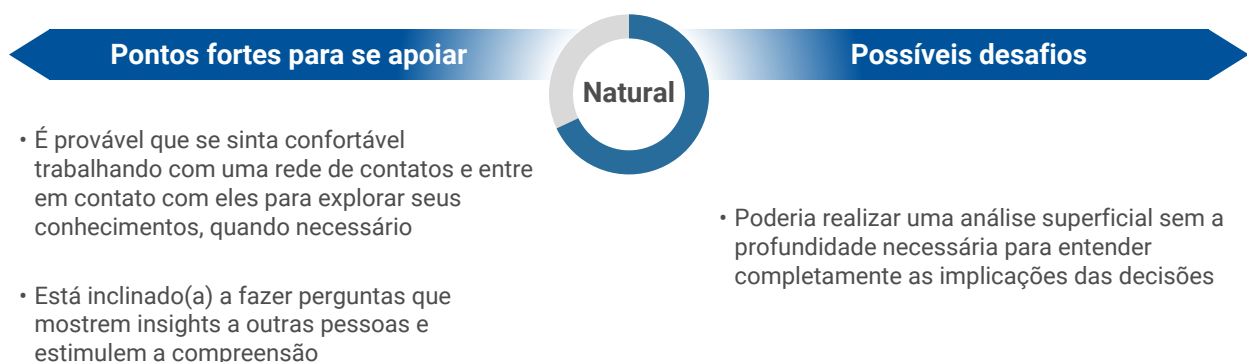
### Sensibilidade Interpessoal

Aqueles que demonstram essa competência se relacionam efetivamente com outras pessoas, sentem o impacto de seu próprio comportamento sobre os outros e modificam sua abordagem para alcançar resultados produtivos.



### Pesquisa de Informações

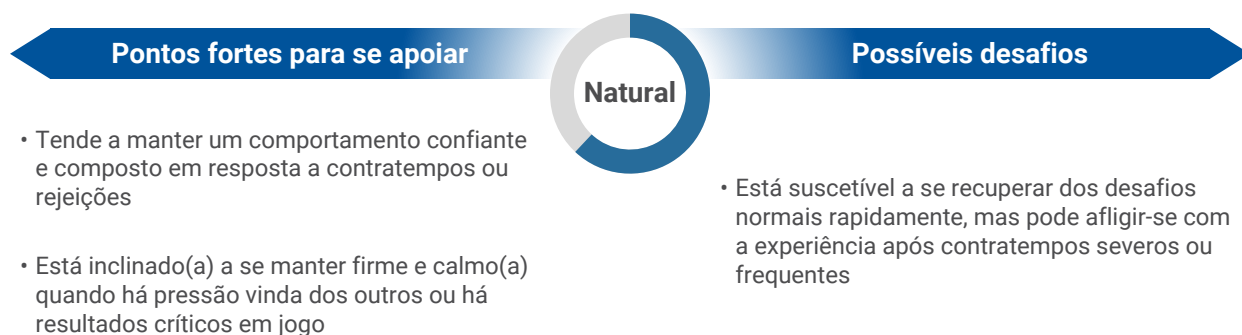
As pessoas que demonstram esta competência são direcionadas por uma curiosidade subjacente e um desejo de saber mais sobre as coisas, as pessoas ou as questões. Isso envolve ir além das perguntas de rotina e inclui extrair ou pressionar para se obter as informações exatas; solucionar discrepâncias ao fazer uma série de perguntas; ou realizar um levantamento do ambiente menos direcionado em busca de oportunidades ou informações diversas que possam ser usadas no futuro.





## Compostura e Resiliência

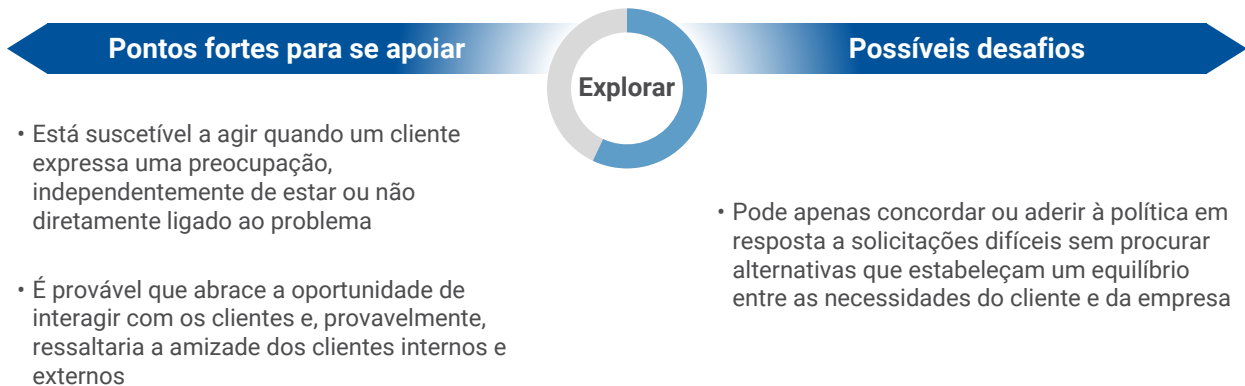
As pessoas que demonstram esta competência são capazes de lidar com eficácia com a pressão, manter o foco e a intensidade, e permanecer otimistas e persistentes, mesmo sob adversidade. Essa competência inclui a capacidade e a propensão de se recuperar rapidamente de reveses, rejeições e conflitos, e de manter o autocontrole perante hostilidade ou provocação.



## COMPETÊNCIAS APOIADORAS

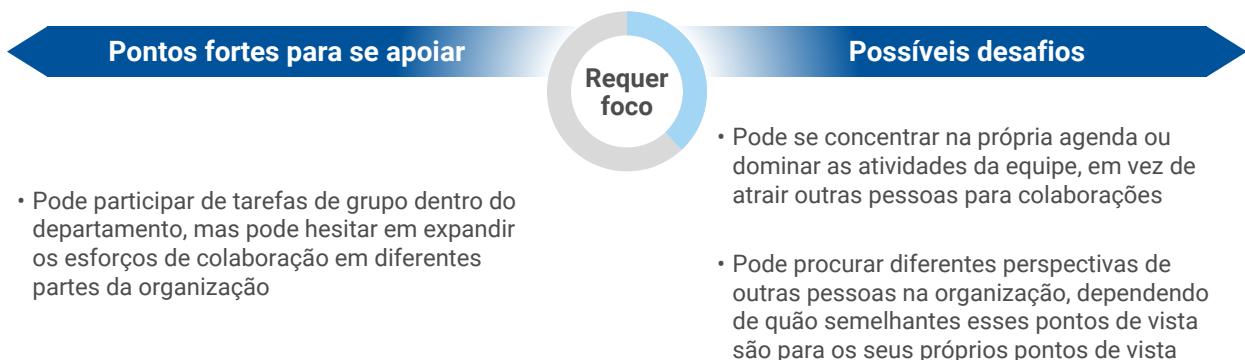
### Foco no Atendimento

As pessoas que demonstram esta competência enfatizam a criação da lealdade do cliente ao aprimorar continuamente a experiência do cliente. Elas mostram a capacidade de identificar e compreender as necessidades dos clientes, gerenciar expectativas e dar prioridade para cumprir e superar essas necessidades.



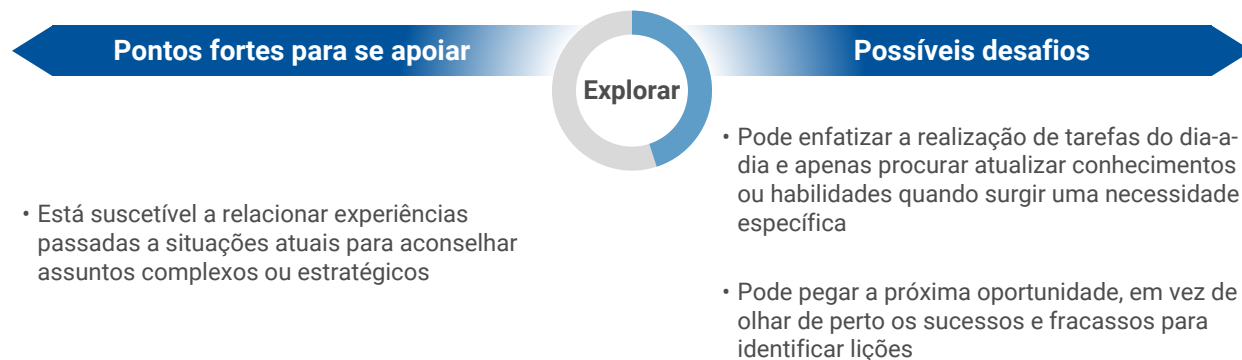
### Colaboração e Trabalho em Equipe

As pessoas que demonstram esta competência trabalham de modo interdependente e colaborativo com outras pessoas para alcançar metas mútuas. Elas subordinam os objetivos individuais ao interesse em trabalhar com outras pessoas de uma forma que promova e incentive as contribuições de cada pessoa em relação a alcançar resultados ideais.



## Agilidade de Aprendizagem

As pessoas que demonstram esta competência discernem padrões nos dados, reconhecem relacionamentos entre conceitos e aplicam rapidamente a aprendizagem de um contexto para solucionar problemas análogos em diferentes contextos.



## 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 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

## RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

### 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

## RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO

### 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

## ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

### 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**

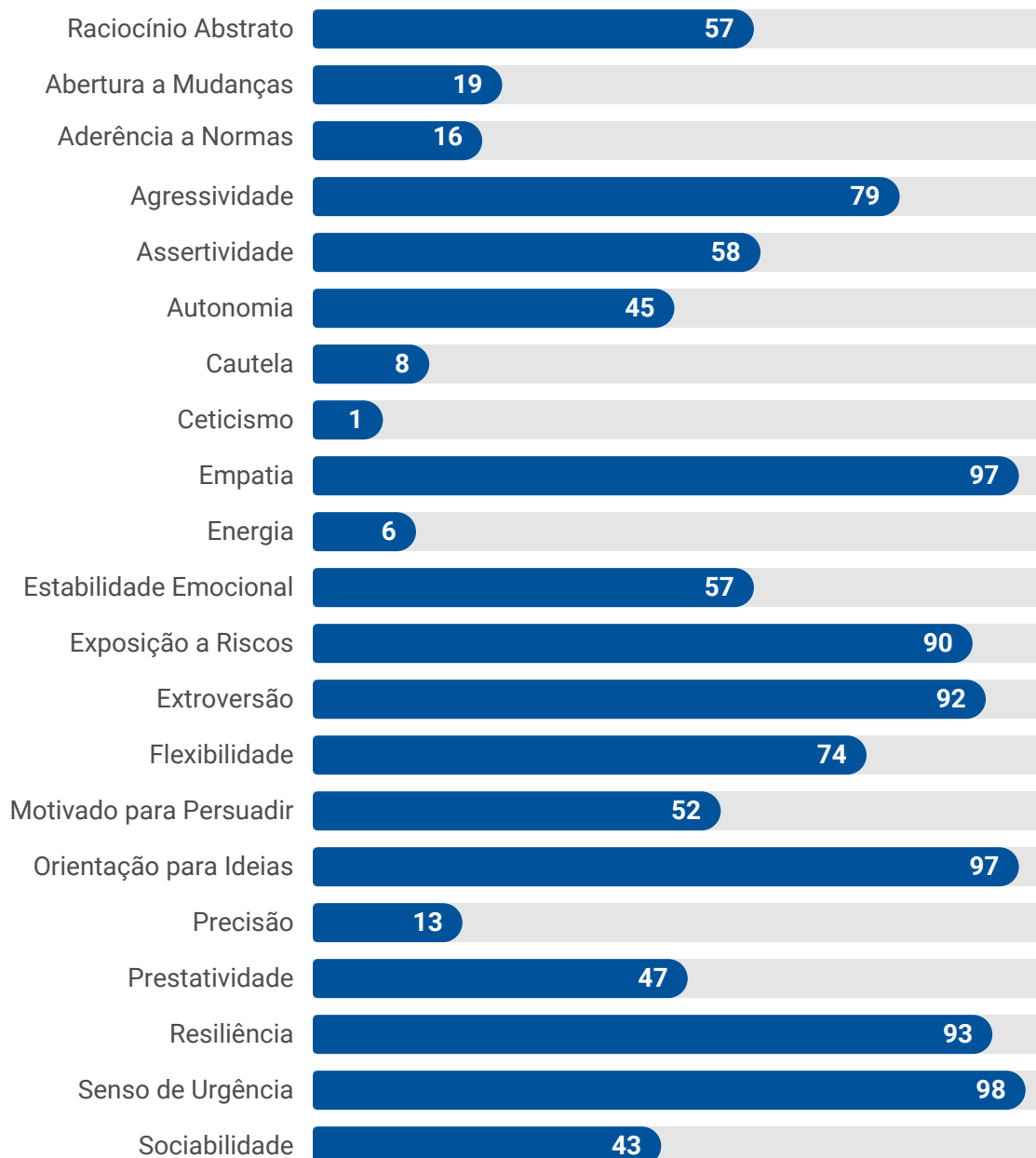
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Forneça o planejamento e suporte de acompanhamento para mantê-lo(a) no caminho certo

## 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. [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.