

CALIPERTM **essentials**

Competency Report for Coaching Gestão

José Modelo

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 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 José Modelo 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



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



Expressa com confiança ideias e opiniões (Influência e Persuasão)



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



Usa várias técnicas de comunicação para obter cooperação (Negociação)

Comportamentos Para Investigar



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



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



Reconhece problemas, questões e oportunidades (Raciocínio Analítico)



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

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 José Modelo 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 José Modelo. Essas perguntas são concebidas para colocar o potencial de José Modelo 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?

Reconhece problemas, questões e oportunidades (Raciocínio Analítico)

Pense sobre uma ocasião em que você teve que identificar e resolver um problema de negócios de longa data. Como você identificou o problema e determinou que resolvê-lo representaria uma oportunidade? Quais estruturas ou procedimentos apresentaram desafios durante o processo e como você os resolveu? O que você poderia ter feito de maneira mais eficaz nesse processo?

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?

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.

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.

Reconhece problemas, questões e oportunidades (Raciocínio Analítico)

Desafie essa pessoa a olhar além das responsabilidades diárias e adotar uma perspectiva mais estratégica. Peça a ela que procure sempre identificar problemas e oportunidades no local de trabalho. Tenha uma conversa com ela para oferecer uma plataforma de análise e descoberta.

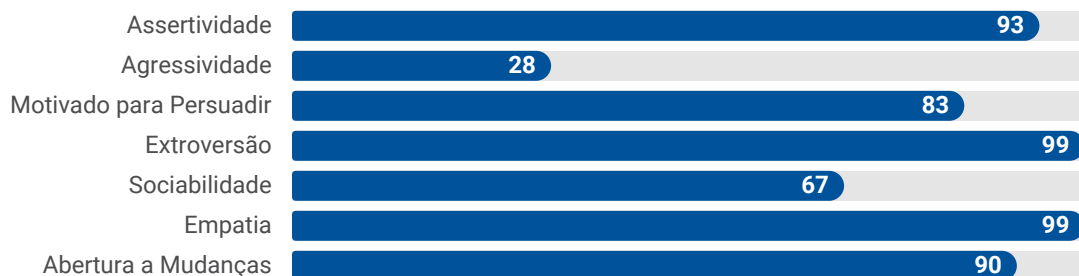
Mantém-se a par das questões e oportunidades em aberto para direcioná-las a um encerramento (Responsabilidade)

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.

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 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

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)

Tende a se comunicar com segurança, expressando pensamentos e recomendações sem incitamento



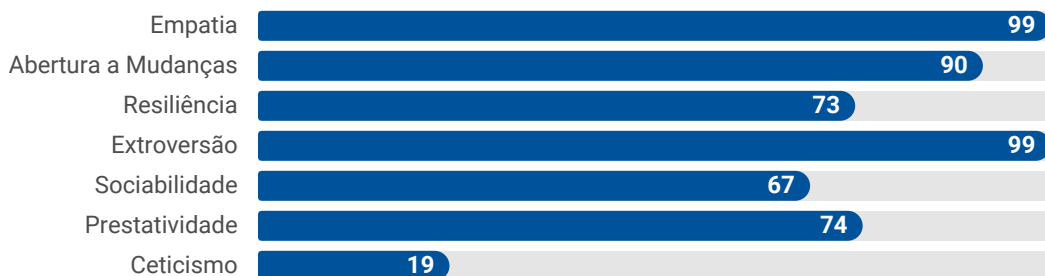
Transmite um senso de importância que motiva os outros a atingir metas (Geração de Resultados)

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 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

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)

Está inclinado(a) a se manter aberto(a) a uma variedade de pontos de vista, mesmo quando as perspectivas diferem



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

Está suscetível a considerar o impacto das mudanças dentro da organização e se comunicar com os funcionários para fornecer tranquilidade e orientação



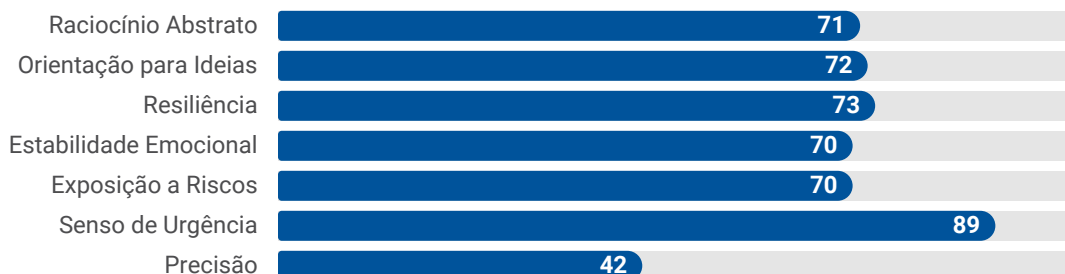
Lida com a rejeição (Compostura e Resiliência)

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 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

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



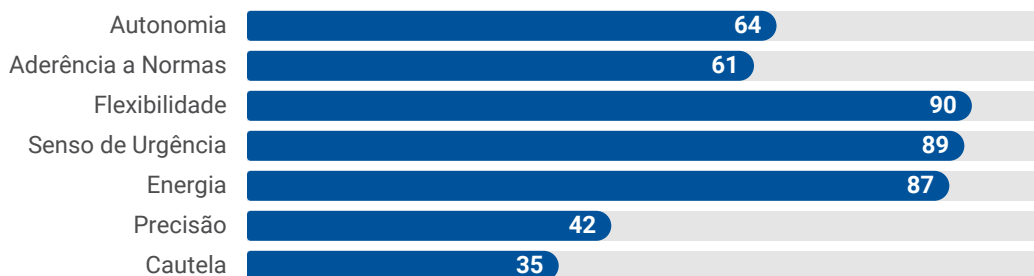
Avalia as implicações das decisões a curto e longo prazo (Processo Decisório Deliberativo)

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 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

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 visualizar e coordenar as pessoas e os recursos do projeto necessários para atingir uma grande e multifacetada meta



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



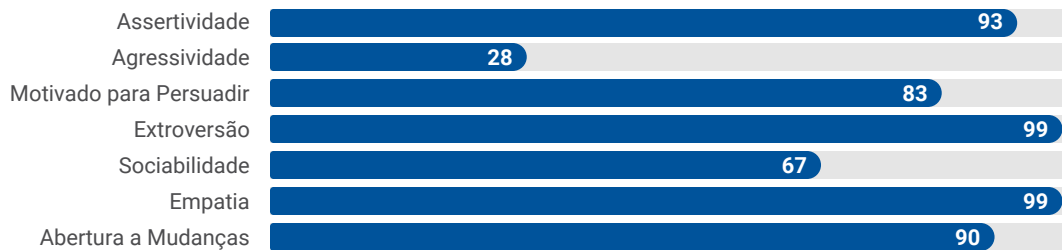
Mantém-se a par das questões e oportunidades em aberto para direcioná-las a um encerramento (Responsabilidade)

Pode acompanhar tarefas ou oportunidades abertas, dependendo da criticidade do problema ou do nível de investimento pessoal nele

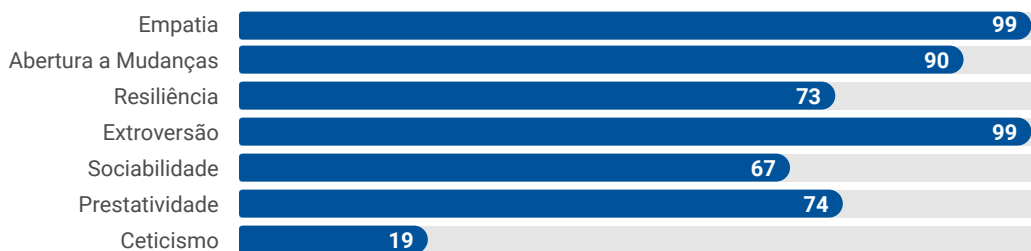
PONTUAÇÕES DAS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DO PERFIL CALIPER

Este gráfico mostra as características de personalidade de 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.

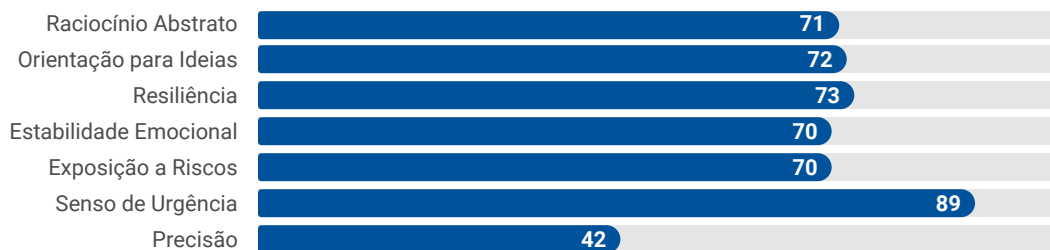
COMUNICAÇÃO



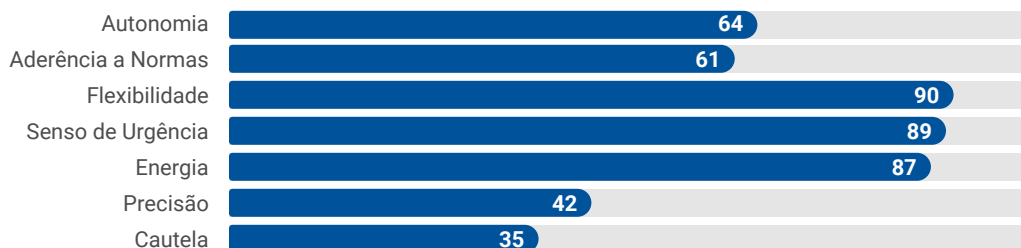
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



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.