

UCF

Universal Competency Framework

Sample Report

Gerado a partir das respostas fornecidas por:

Próprio(a): 1

Gestor(es): 1

Colegas: 3

Subordinados: 2

Outros: 2

Data: 17/10/2018

Este relatório contém informações confidenciais que não devem ser divulgadas a pessoas não autorizadas.

Introdução

O feedback construtivo é cada vez mais reconhecido como um fator importante para melhorar a eficácia de gestão.

Este relatório fornece um feedback detalhado sobre suas habilidades, capacidades, atributos pessoais e outras características relevantes para o trabalho vistas de uma série de perspectivas: especificamente, a sua, a do seu gestor e, se houver participação, de seus subordinados, colegas e de outras pessoas (por exemplo, clientes internos, conforme indicado por você). Ele é baseado na análise das respostas fornecidas por você e por essas outras pessoas ao questionário da Universal Competency Framework.

Ao utilizar este relatório, é importante se lembrar de que as informações contidas nele refletem as percepções de diferentes pessoas sobre você em um momento específico. Elas não representam uma verdade total, absoluta e inalterável. No entanto, a análise detalhada do relatório pode permitir que você obtenha novos insights sobre seus próprios pontos fortes e também alertá-lo sobre aspectos de seu comportamento que talvez estejam impedindo seu sucesso a curto e longo prazo. Esse maior autoconhecimento, por sua vez, pode ajudá-lo a ampliar sua eficácia e desenvolver seu máximo potencial.

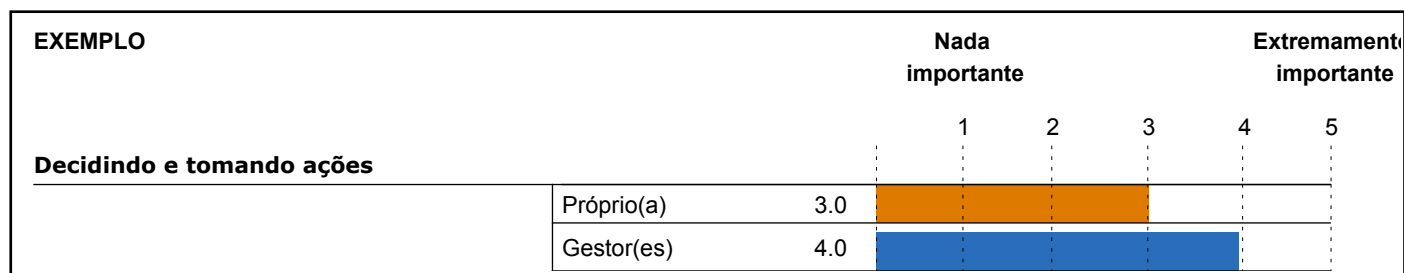
Recomendamos que você analise o relatório juntamente com um facilitador treinado para isso.

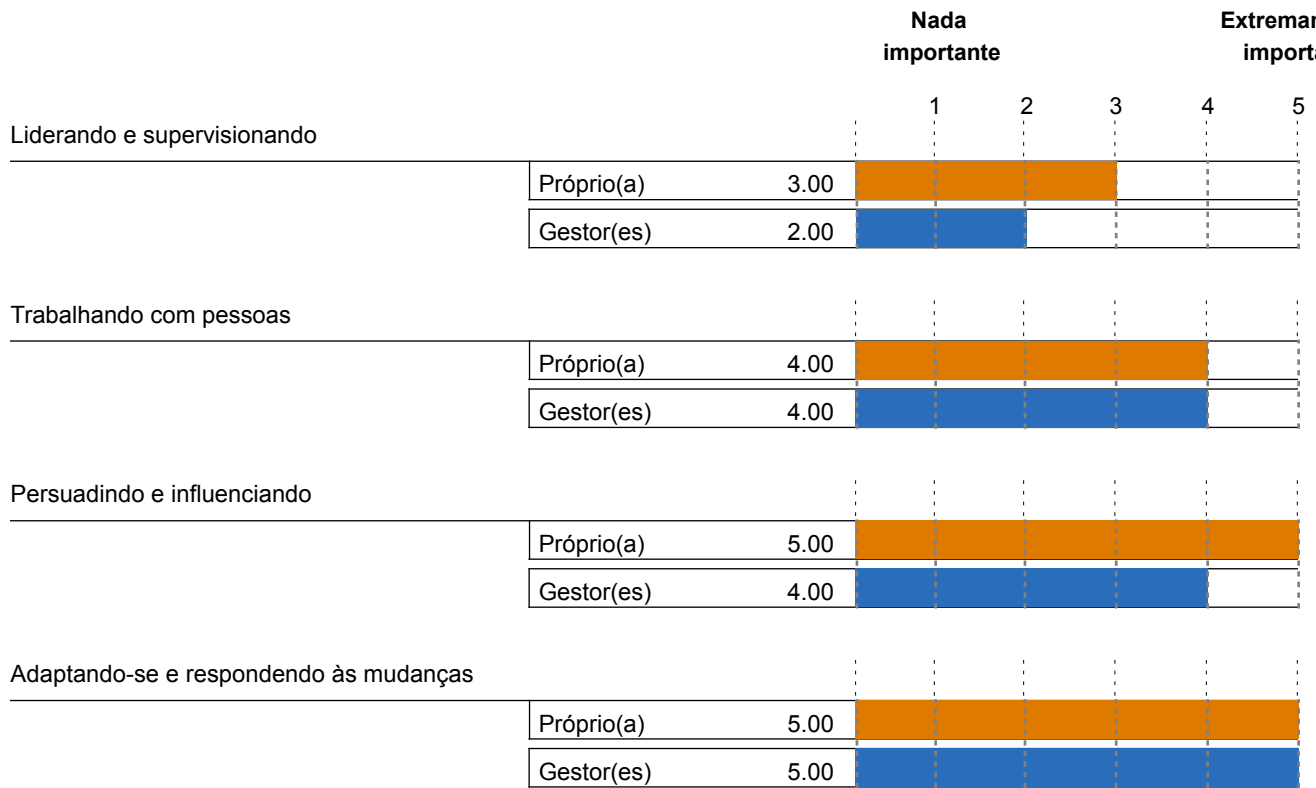
Resumo da importância

Esta seção mostra como você e seu gestor avaliaram cada competência em termos de sua importância para o sucesso em seu trabalho. Suas avaliações de importância são indicadas na primeira barra (de cima para baixo) e as de seu gerente são indicadas na segunda barra.

Escala dos diagramas:

- 1: Nada importante
- 2: Pouco importante
- 3: Moderadamente importante
- 4: Muito importante
- 5: Extremamente importante





Resumo da competência

Esta seção resume como você foi avaliado por diversos (grupos de) avaliadores em cada uma das competências. Estas são as médias de avaliação das perguntas que formam uma determinada competência.

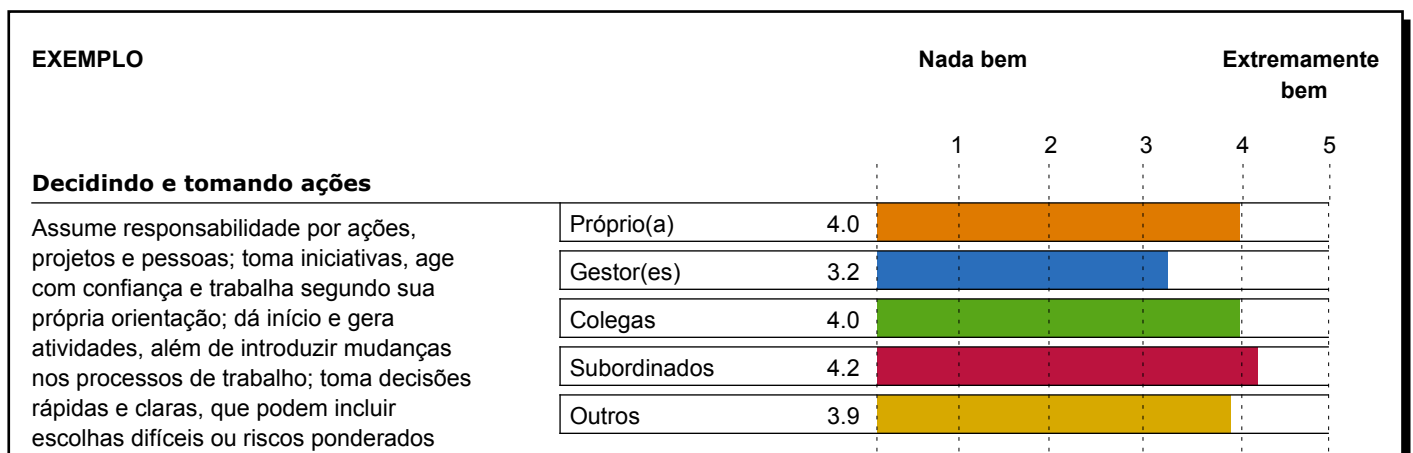
Esta seção fornece um resumo de como sua percepção de si mesmo se compara com a percepção que outras pessoas têm de você. Ela pode ser usada como base para identificar as competências que precisam de uma análise mais aprofundada. Suas próprias avaliações são representadas pela primeira barra (de cima para baixo), seguidas pelas avaliações de seu gestor, na segunda barra. Se outros grupos de avaliadores tiverem participado, as barras seguintes indicam as avaliações de seus colegas, subordinados diretos e outros, respectivamente.

Os valores são um resumo da média das avaliações das perguntas que formam uma competência. As avaliações de um grupo de avaliadores são indicadas como a média do grupo.

Importante: Se a resposta de um avaliador foi "Sem dados", a avaliação média da pergunta será baseada nas respostas dadas pelo restante dos avaliadores do grupo.

Escala dos diagramas:

- 1: Nada bem
- 2: Não muito bem
- 3: Moderadamente bem
- 4: Muito bem
- 5: Extremamente bem



Nada bem
1 2 3 4 5
Extremamente bem

Liderando e supervisionando

Oferece orientação clara aos outros; motiva e capacita os outros; recruta uma equipe de alto nível; fornece treinamento, oportunidades de desenvolvimento e coaching para a equipe; estabelece padrões apropriados de comportamento; delega tarefas de modo adequado e justo.

| | | |
|--------------|------|--|
| Próprio(a) | 3.43 | |
| Gestor(es) | 3.83 | |
| Colegas | 3.76 | |
| Subordinados | 3.36 | |
| Outros | 3.21 | |

Trabalhando com pessoas

Demonstra interesse e compreende os outros; reconhece e recompensa a contribuição dos outros; escuta, consulta e comunica-se de modo proativo; apoia e se preocupa com os outros; desenvolve e comunica abertamente sua auto percepção, por exemplo a consciência de seus pontos fortes e fracos; adapta-se ao grupo e constrói um espírito de equipe.

| | | |
|--------------|------|--|
| Próprio(a) | 4.29 | |
| Gestor(es) | 3.57 | |
| Colegas | 4.00 | |
| Subordinados | 3.71 | |
| Outros | 3.07 | |

Persuadindo e influenciando

Obtém a concordância e o compromisso claro dos outros por meio de persuasão, convencimento e negociação; utiliza processos políticos de modo eficaz para influenciar e persuadir os outros; promove ideias em seu nome e em nome de outras pessoas; causa forte impressão pessoal nos outros; toma o cuidado de gerenciar sua impressão sobre os outros.

| | | |
|--------------|------|--|
| Próprio(a) | 3.50 | |
| Gestor(es) | 3.33 | |
| Colegas | 3.25 | |
| Subordinados | 3.33 | |
| Outros | 3.33 | |

Adaptando-se e respondendo às mudanças

Adapta-se à evolução das circunstâncias; administra a ambiguidade, fazendo uso positivo das oportunidades que ela apresenta; aceita novas ideias e iniciativas de mudança; adapta o estilo interpessoal para se adequar a diferentes pessoas ou situações; demonstra respeito e sensibilidade quanto a diferenças culturais e religiosas.

| | | |
|--------------|------|--|
| Próprio(a) | 4.00 | |
| Gestor(es) | 3.00 | |
| Colegas | 3.72 | |
| Subordinados | 3.50 | |
| Outros | 3.75 | |

Avaliações de frequência por competência

Esta seção descreve como cada categoria de avaliadores classificou cada item. Uma tabela resume todas as avaliações dadas pelos participantes para uma competência. Além disso, a última linha da tabela indica a avaliação média por categoria.

Importante: A opção "Sem dados" não é exibida no resumo.

Escala da tabela:

- A: Próprio(a)
- G: Gestor(es)
- C: Colegas
- S: Subordinados
- O: Outros

EXEMPLO

| Decidindo e tomando ações | P | G | | | | | C | | | | | S | | | | | O | | | | |
|--|------------|---|---|---|------------|---|---|------------|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Faz as coisas acontecer | 3 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | 1 | | 1 | | | | | 2 |
| Expressa confiança nas próprias habilidades para escolher a linha de ação apropriada | 3 | | | | 1 | | 1 | 1 | | | | | | 1 | | | | | | 1 | 1 |
| Age por iniciativa própria sem a necessidade de ser solicitado | 3 | | | | 1 | | | 2 | | | | | | 1 | | 1 | | | | | 2 |
| Defende as próprias decisões e assume a responsabilidade por elas | 5 | | | | 1 | | | 1 | 1 | | | | | 2 | | | | | | 2 | |
| Arrisca em vez de perder oportunidades | 5 | | | | 1 | | | 1 | 1 | | | | | 2 | | | | | | 2 | |
| Toma decisões apesar de incertezas ou pressões | 5 | | | | 1 | | | 1 | 1 | | | | | 2 | | | | | | 2 | |
| média | 4.0 | | | | 4.2 | | | 3.4 | | | | | | 3.3 | | | | | | 3.6 | |

| Liderando e supervisionando | P | G | | | | | C | | | | | S | | | | | O | | | | |
|--|------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Delega o trabalho às pessoas baseando-se nas habilidades e recursos disponíveis para cada pessoa | 3 | | | | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Oferece orientação clara aos outros | 3 | | 1 | | | | | | 2 | 1 | | | | 1 | 1 | | | | 1 | | 1 |
| Identifica e recruta pessoas de alto nível | 4 | | | | 1 | | | | | 2 | 1 | | | 2 | | | | | 1 | 1 | |
| Identifica necessidades de desenvolvimento e fornece recursos para apoiar o aprendizado | 4 | | | | 1 | | | | 1 | | 2 | | | 2 | | | | | | 2 | |
| Oferece feedback construtivo e orientação às pessoas sobre como melhor aplicar seus respectivos talentos | 3 | | | | | | | | 1 | 2 | | | | 2 | | | | | 1 | | 1 |
| Monitora o comportamento dos outros para garantir que os padrões adequados sejam atingidos | 3 | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | | | | | | | 2 | |
| Inspira nos outros o entusiasmo e uma atitude de trabalho positiva | 4 | | | | | 1 | | | 1 | 2 | | 2 | | | | | | | | | 2 |
| média | 3.4 | | | | 3.8 | | | | 3.8 | | | | | 3.4 | | | | | | 3.2 | |

| Trabalhando com pessoas | P | G | | | | | C | | | | | S | | | | | O | | | | |
|--|------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Demonstra tolerância e consideração pelos outros | 4 | | | | 1 | | | | | 2 | 1 | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | |
| Demonstra interesse nas atitudes, pelos pontos de vista e motivos dos outros | 4 | | | 1 | | | | | 1 | 2 | | | | 1 | 1 | | | | | 2 | |
| Estimula sugestões dos outros ao tomar decisões | 5 | | | | | 1 | | | | 2 | 1 | | | 2 | | | | | | 1 | 1 |
| Expressa apreciação pelas pessoas quando elas trabalham bem | 4 | | | | | 1 | | | | 2 | 1 | | | 2 | | | | | | 1 | 1 |
| Dedica tempo para descobrir o que as pessoas têm a dizer | 4 | 1 | | | | | | | | 2 | 1 | 1 | | 1 | | | | | 1 | | 1 |
| Cria espírito de equipe estimulando a harmonia, a cooperação e a comunicação | 4 | | | | 1 | | | | | | 3 | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | |
| Apoia os outros, facilitando seu trabalho e defendendo-os quando adequado | 5 | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | |
| média | 4.3 | | | | 3.6 | | | | 4.0 | | | | | 3.7 | | | | | | 3.1 | |

| Persuadindo e influenciando | P | G | | | | | C | | | | | S | | | | | O | | | | |
|--|------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Influencia o rumo das conversas e direciona-as para a conclusão desejada | 4 | | | | 1 | | | | | 2 | | | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Faz o melhor uso dos processos internos ou da organização para influenciar e persuadir os outros | 5 | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | | | 2 | | | | | | | 2 |
| Cria nos outros, imediatamente, uma impressão positiva e inspiradora de confiança | 4 | | 1 | | | | 1 | | 1 | 1 | | | | 2 | | | | | | | 2 |
| Negocia bem, utilizando várias abordagens | 4 | | 1 | | | | | | 2 | 1 | | | | 2 | | | | | 1 | | 1 |
| Fecha negócios, vendas ou discussões com um acordo firme entre as duas partes | 3 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | | | | 2 | | |
| Promove e defende suas próprias ideias ou ideias que representam a organização | 1 | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 2 | | | | | | | 1 | | 1 |
| média | 3.5 | | | | 3.3 | | | | 3.3 | | | | | 3.3 | | | | | | 3.3 | |

| Adaptando-se e respondendo às mudanças | P | G | | | | | C | | | | | S | | | | | O | | | | |
|---|------------|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Adapta-se à mudança de maneira positiva | 4 | | | 1 | | | | | 2 | 1 | | | | | 2 | | | | | 1 | 1 |
| É aberto a novas ideias | 5 | 1 | | | | | | | 1 | | 2 | | | 2 | | | | 1 | 1 | | |
| Relaciona-se e comunica-se eficazmente com pessoas de diferentes culturas | 5 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | 1 | | | 2 | | | | | 1 | 1 | |
| Adapta-se à evolução das circunstâncias | 2 | | | 1 | | | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | 2 |
| Adota o estilo interpessoal mais adequado para cada situação | 4 | | | | 1 | | 1 | | | 2 | | | | 2 | | | | | 1 | 1 | |
| Sente-se à vontade para trabalhar em situações ambíguas | 4 | | | | 1 | | | | 1 | 2 | | | | 1 | | 1 | | | | 1 | 1 |
| média | 4.0 | | | 3.0 | | | | | 3.7 | | | | | 3.5 | | | | | 3.8 | | |

Avaliações mais altas

Esta seção lista os itens em que você recebeu as pontuações mais altas (com base na média de avaliação de todos os avaliadores). Da perspectiva das outras pessoas, seus pontos fortes são estes padrões de comportamento específicos.

| Classificação | Comportamento | Pontuação média sem autoavaliação | Competência |
|---------------|---|-----------------------------------|--|
| 1 | Estimula sugestões dos outros ao tomar decisões | 4.25 | Trabalhando com pessoas |
| 2 | Cria espírito de equipe estimulando a harmonia, a cooperação e a comunicação | 4.12 | Trabalhando com pessoas |
| 3 | Identifica necessidades de desenvolvimento e fornece recursos para apoiar o aprendizado | 3.88 | Liderando e supervisionando |
| 3 | Expressa apreciação pelas pessoas quando elas trabalham bem | 3.88 | Trabalhando com pessoas |
| 3 | Adapta-se à evolução das circunstâncias | 3.88 | Adaptando-se e respondendo às mudanças |
| 4 | Adapta-se à mudança de maneira positiva | 3.75 | Adaptando-se e respondendo às mudanças |
| 4 | Identifica e recruta pessoas de alto nível | 3.75 | Liderando e supervisionando |
| 4 | Relaciona-se e comunica-se eficazmente com pessoas de diferentes culturas | 3.75 | Adaptando-se e respondendo às mudanças |
| 4 | Sente-se à vontade para trabalhar em situações ambíguas | 3.75 | Adaptando-se e respondendo às mudanças |
| 5 | Influencia o rumo das conversas e direciona-as para a conclusão desejada | 3.71 | Persuadindo e influenciando |

Avaliações mais baixas

Esta seção lista os itens em que você recebeu as pontuações mais baixas (com base na média de avaliação de todos os avaliadores). Da perspectiva das outras pessoas, estas são as suas áreas com maior espaço para desenvolvimento.

| Classificação | Comportamento | Pontuação média sem autoavaliação | Competência |
|---------------|--|-----------------------------------|--|
| 1 | Promove e defende suas próprias ideias ou ideias que representam a organização | 2.88 | Persuadindo e influenciando |
| 2 | Negocia bem, utilizando várias abordagens | 3.00 | Persuadindo e influenciando |
| 2 | Monitora o comportamento dos outros para garantir que os padrões adequados sejam atingidos | 3.00 | Liderando e supervisionando |
| 2 | Fecha negócios, vendas ou discussões com um acordo firme entre as duas partes | 3.00 | Persuadindo e influenciando |
| 3 | É aberto a novas ideias | 3.12 | Adaptando-se e respondendo às mudanças |
| 3 | Dedica tempo para descobrir o que as pessoas têm a dizer | 3.12 | Trabalhando com pessoas |
| 3 | Apoia os outros, facilitando seu trabalho e defendendo-os quando adequado | 3.12 | Trabalhando com pessoas |
| 4 | Adota o estilo interpessoal mais adequado para cada situação | 3.25 | Adaptando-se e respondendo às mudanças |
| 5 | Oferece orientação clara aos outros | 3.38 | Liderando e supervisionando |
| 5 | Demonstra interesse nas atitudes, pelos pontos de vista e motivos dos outros | 3.38 | Trabalhando com pessoas |

Perguntas abertas

What should this person start doing?

- na
- .
- .
- listen better to others' opinions.
- cvbcvbcvb
- Thinking about others when making big business decisions.
Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.
- not sure
- not sure
- ?

Perguntas de múltipla escolha

As tabelas indicam como os avaliadores de cada categoria responderam às perguntas de múltipla escolha. Cada coluna indica quantos avaliadores de cada categoria escolheram cada opção de resposta.

How long have you known the focus?

| | P | G | C | S | O |
|-------------------|---|---|---|---|---|
| 1 year | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2 years | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 years | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| more than 3 years | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

COMENTÁRIOS SOBRE RELATÓRIOS

Este relatório foi gerado com o Sistema on-line padrão de feedback de múltiplos avaliadores da SHL (Standard Multirater Feedback System). Ele contém informações do questionário da Universal Competency Framework (UCF). O uso deste questionário é limitado às pessoas que receberam treinamento especializado para seu uso e interpretação. O relatório contido aqui é gerado a partir dos resultados de um questionário respondido pelo(s) participante(s) e reflete significativamente as respostas fornecidas por eles. A interpretação destes dados deve levar em conta a natureza subjetiva de avaliações baseadas em questionários. Este relatório foi gerado eletronicamente – o usuário do software pode fazer alterações e acréscimos no texto do relatório. A SHL Group Ltd. e suas empresas associadas não podem garantir que o conteúdo deste relatório seja o resultado inalterado do sistema automático. Não assumimos nem aceitamos responsabilidade pelas consequências do uso deste relatório, e isso inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) por seu conteúdo. Este relatório é confidencial e não deve ser publicado de nenhuma maneira – caso isso ocorra, não aceitamos nenhuma responsabilidade.

© 2018 SHL e/ou suas afiliadas. Todos os direitos reservados.

Relatório de feedback da UCF, versão 2.1, Português (Brasil)

<https://www.shl.com>