

UCF

Estrutura Universal de Competências

Sample Report

Foi produzido a partir das respostas dadas por:

Próprio(a): 1

Gestor(es)/Chefia(s): 1

Colegas: 3

Subordinados: 2

Outros: 2

Data: 17/10/2018

Este Relatório contém informação confidencial que não deve ser comunicada a pessoas não autorizadas.

Introdução

O feedback construtivo é crescentemente reconhecido como essencial para melhorar a eficácia na gestão.

Este relatório fornece-lhe feedback detalhado acerca das suas capacidades, aptidões, atributos pessoais e outras características relevantes para o trabalho que realiza, tal como estas são vistas de diferentes perspectivas: a sua, a da sua chefia e, no caso de também terem participado, a dos seus subordinados directos, colegas e outros (por exemplo, clientes internos). Este relatório baseia-se na análise das respostas dadas ao Questionário da Estrutura Universal de Competências a que respondeu recentemente, e a que as outras pessoas envolvidas também responderam.

Ao utilizar este relatório é importante ter presente que a informação nele contida é o reflexo das percepções que diferentes pessoas têm sobre si num momento determinado. Não representa uma verdade absoluta nem imutável. Todavia, a análise detalhada que este relatório permite, pode proporcionar-lhe uma nova percepção dos seus pontos fortes e também alertá-lo(a) para aspectos do seu comportamento que podem estar a constituir um obstáculo ao seu sucesso, tanto no curto como no longo prazo. Este aumento do autoconhecimento pode, por sua vez, ajudá-lo(a) a maximizar a sua eficácia e a desenvolver todo o seu potencial.

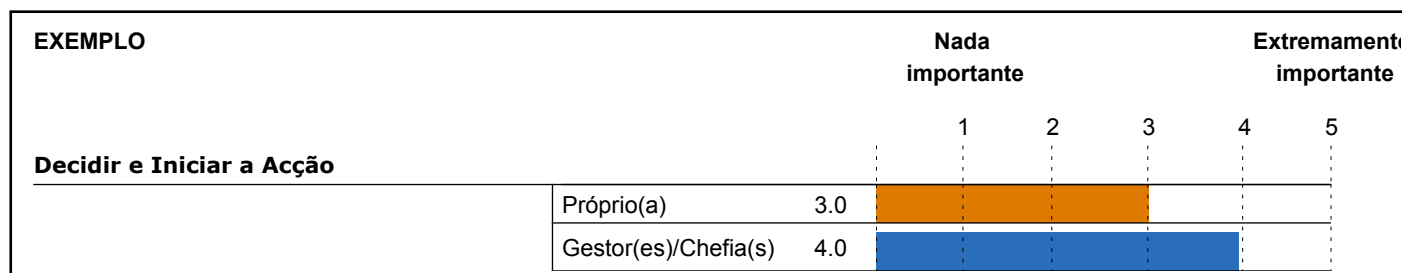
É recomendável que leia e interprete este relatório com o acompanhamento de um facilitador preparado para tal.

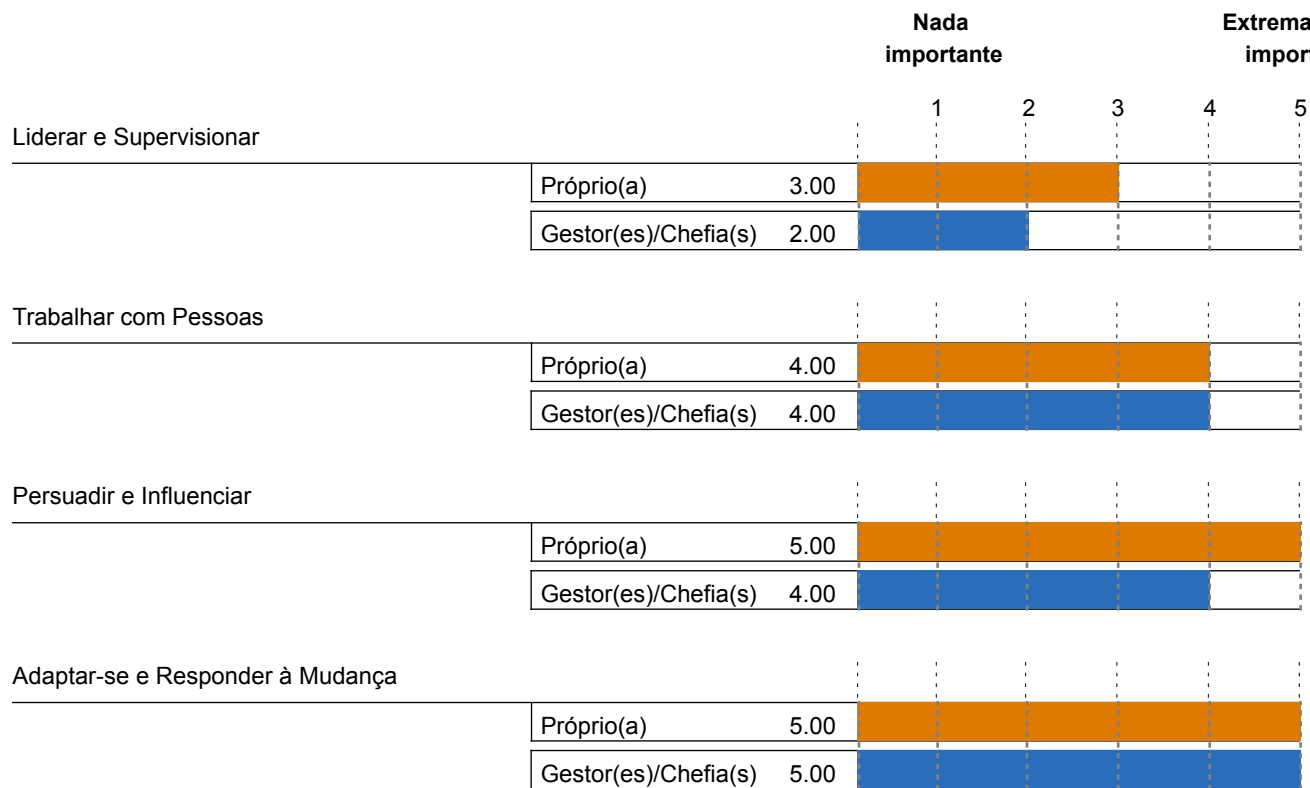
Síntese da Importância

Esta secção mostra as classificações dadas por si e pela sua chefia em termos da importância, para o sucesso na função que desempenha, de cada uma das competências consideradas. As suas classificações relativamente à importância de cada competência são mostradas na primeira barra a contar de cima; as classificações da sua chefia estão indicadas na segunda barra.

Chave para interpretação do gráfico:

- 1= nada importante
- 2= pouco importante
- 3= moderadamente importante
- 4= muito importante
- 5= extremamente importante





Síntese das Competências

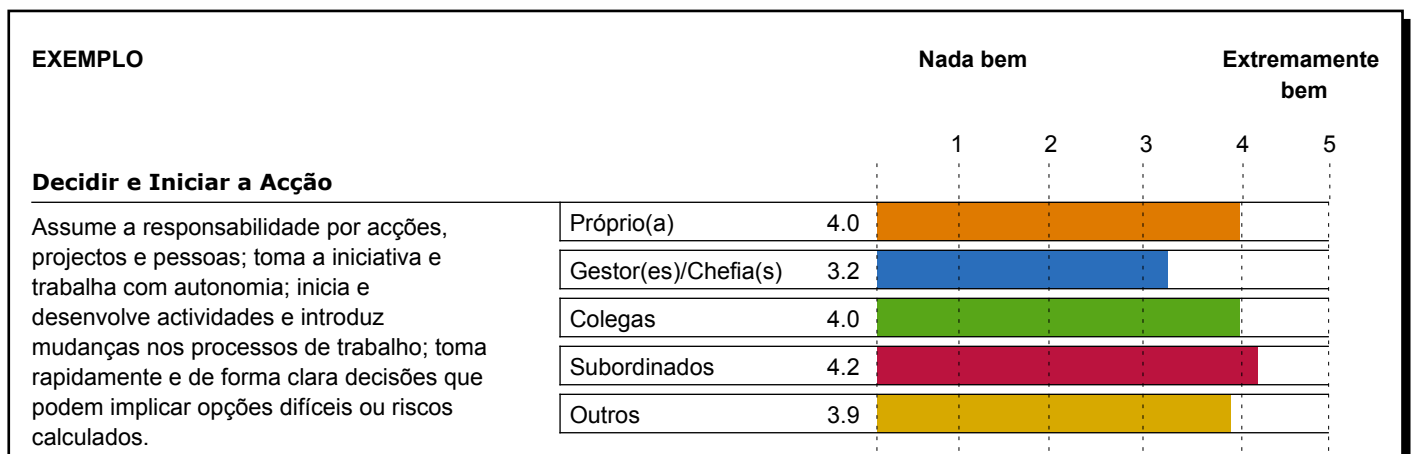
Esta secção sintetiza o modo como foi avaliado(a) pelos vários (grupos de) avaliadores em cada uma das competências. Estas são as médias das avaliações nas questões que dizem respeito a uma dada competência. Esta parte do relatório permite-lhe comparar rapidamente a sua auto percepção com a forma como os outros o(a) vêem. Isto pode servir de base à identificação das competências que necessitam de ser mais exploradas.

As suas avaliações estão representadas pela primeira barra a contar de cima, seguidas pelas avaliações da(s) sua(s) chefia(s), apresentadas na segunda barra. Se tiverem participado outros grupos de avaliadores, as barras seguintes indicarão as avaliações dos seus colegas, subordinados directos e outros, respectivamente. Os valores resumem a média das classificações atribuídas nas questões que formam a competência. Foram calculadas as médias das classificações em cada grupo de avaliadores.

Por favor tenha em atenção: Quando um avaliador escolheu a opção 'Sem Informação', a média da classificação na questão em causa baseia-se nas classificações atribuídas pelos restantes avaliadores desse grupo. Um número em expoente a seguir à classificação indica o número de avaliadores em que essa média se baseia. S/I indica que todos os avaliadores escolheram a opção 'Sem Informação' nesse item.

Chave para interpretação dos gráficos:

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



Nada bem

Extremamente bem

1 2 3 4 5

Liderar e Supervisionar

Proporciona aos outros um sentido de direcção claro; motiva e dá responsabilidade aos outros; recruta colaboradores de elevado potencial; proporciona aos seus colaboradores oportunidades de desenvolvimento e de coaching; estabelece padrões de comportamento adequados.

Próprio(a)	3.43	
Gestor(es)/Chefia(s)	3.83	
Colegas	3.76	
Subordinados	3.36	
Outros	3.21	

Trabalhar com Pessoas

Mostra respeito em relação aos pontos de vista e às contribuições dos outros membros da equipa; manifesta empatia; ouve, apoia e preocupa-se com os outros; consulta os outros e partilha informação e conhecimento com estes; constrói espírito de equipa e reconcilia os conflitos; adapta-se e integra-se bem na equipa.

Próprio(a)	4.29	
Gestor(es)/Chefia(s)	3.57	
Colegas	4.00	
Subordinados	3.71	
Outros	3.07	

Persuadir e Influenciar

Obtém acordos claros e a adesão dos outros utilizando a persuasão e a capacidade para convencer e negociar; usa eficazmente processos políticos e a diplomacia para influenciar e persuadir os outros; promove ideias suas ou de outros; produz um forte impacto pessoal nos outros; preocupa-se em gerir o impacto que a sua imagem causa nos outros.

Próprio(a)	3.50	
Gestor(es)/Chefia(s)	3.33	
Colegas	3.25	
Subordinados	3.33	
Outros	3.33	

Adaptar-se e Responder à Mudança

Adapta-se às alterações nas circunstâncias; tolera a ambiguidade; aceita novas ideias e iniciativas de mudança; ajusta o seu estilo interpessoal para corresponder às exigências de diferentes pessoas e situações; mostra interesse por novas experiências.

Próprio(a)	4.00	
Gestor(es)/Chefia(s)	3.00	
Colegas	3.72	
Subordinados	3.50	
Outros	3.75	

Frequência das classificações por competência

Esta secção descreve como cada item foi classificado por cada tipo de avaliadores. O quadro resume todas as classificações atribuídas por todos os participantes numa dada competência. Adicionalmente, a última linha do quadro indica a média das classificações dadas por categoria.

Chave para interpretação dos quadros:

- P= Próprio(a)
- G= Gestor(es)/Chefia(s)
- C= Colegas
- S= Subordinados
- O= Outros

EXEMPLO

Decidir e Iniciar a Acção	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 acontecerem	3			1					1	1				1		1					2
Manifesta confiança na sua capacidade para escolher o rumo de acção apropriado	3				1		1	1						1						1	1
Age por sua iniciativa sem ter de ser incitado(a)	3				1			2					1			1					2
Defende as decisões que toma e assume a responsabilidade por elas	5				1			1	1				2							2	
Prefere assumir riscos a perder oportunidades	5				1			1	1				2							2	
Toma decisões mesmo sob pressão ou em condições de incerteza	5				1			1	1				2							2	
Média	4.0				4.2			3.4					3.3							3.6	

Liderar e Supervisionar	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 tendo em consideração as capacidades e os recursos de que os colaboradores dispõem	3				1			1		1	1			1	1				1	1	
Proporciona à equipa um sentido claro do rumo a seguir	3		1						2		1			1	1			1			1
Identifica e recruta pessoas de elevado potencial	4				1					2	1				2			1		1	
Detecta as necessidades de desenvolvimento e disponibiliza os recursos necessários para promover a aprendizagem dos colaboradores	4				1				1		2				2				2		
Dá aos colaboradores feedback construtivo e orientação sobre a melhor maneira de utilizarem os seus talentos	3								1		2				2			1			1
Faz o acompanhamento dos colaboradores de modo a assegurar-se de que estes estão a ter os comportamentos adequados	3				1			1	1	1			1	1					2		
Inspira nos colaboradores entusiasmo e uma atitude positiva para com o trabalho	4					1			1		2		2							2	
Média	3.4																				

Trabalhar 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
Mostra tolerância e consideração pelos outros	4				1					2	1			1	1			1		1	
Mostra interesse pelas atitudes, pontos de vista e motivações dos outros	4			1					1		2			1	1				2		
Procura as sugestões dos outros quando toma decisões	5					1				2	1				2				1		1
Expressa apreço pelos outros quando estes fazem um bom trabalho	4					1				2	1				2				1		1
Disponibiliza tempo para descobrir o que os outros têm para dizer	4	1								2	1	1			1			1			1
Cria espírito de equipa estimulando a harmonia, a cooperação e a comunicação	4				1						3			1	1			1		1	
Apoia os outros, facilita o seu trabalho e defende-os sempre que é apropriado	5			1				1	1	1			1		1			1		1	
Média	4.3																				

Persuadir e Influenciar	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 condu-las para as conclusões desejadas	4				1				2						1	1				1	1	
Utiliza processos políticos e diplomáticos para influenciar e persuadir os outros	5				1		1	1	1						2						2	
Cria imediatamente nos outros uma impressão positiva e de credibilidade	4		1				1		1	1					2						2	
Negoceia eficazmente utilizando várias abordagens	4		1						2	1					2					1	1	
Fecha negociações, vendas ou discussões obtendo um acordo firme de ambas as partes	3			1					1	1					1	1				2		
Promove e defende as suas próprias ideias ou ideias em nome da organização	1					1	1	1	1			2								1		1
Média	3.5	3.3					3.3					3.3					3.3					

Adaptar-se e Responder à Mudança	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 positivamente à mudança	4			1					2	1					2						1	1	
Mostra abertura a novas ideias	5	1							1		2				2					1	1		
Relaciona-se e comunica bem com pessoas de diferentes culturas	5			1					1	1	1				2						1	1	
Adapta-se a circunstâncias em mudança	2			1					1	1	1				1	1						2	
Adopta o estilo de relacionamento interpessoal mais apropriado a cada situação	4				1		1			2					2						1	1	
Sente-se à vontade a trabalhar em situações ambíguas, em que não estão disponíveis informação e directivas claras	4				1				1	2					1	1						1	1
Média	4.0	3.0					3.7					3.5					3.8						

Classificações mais elevadas

Nesta secção são listados os itens em que obteve as classificações mais elevadas (com base na média de todas as classificações dadas pelos avaliadores). Na perspectiva das outras pessoas que o(a) avaliaram, os seus pontos fortes incidem particularmente nestes padrões de comportamento.

Ordenação	Comportamento	Média (sem próprio)	Competência
1	Procura as sugestões dos outros quando toma decisões	4.25	Trabalhar com Pessoas
2	Cria espírito de equipa estimulando a harmonia, a cooperação e a comunicação	4.12	Trabalhar com Pessoas
3	Detecta as necessidades de desenvolvimento e disponibiliza os recursos necessários para promover a aprendizagem dos colaboradores	3.88	Liderar e Supervisionar
3	Expressa apreço pelos outros quando estes fazem um bom trabalho	3.88	Trabalhar com Pessoas
3	Adapta-se a circunstâncias em mudança	3.88	Adaptar-se e Responder à Mudança
4	Adapta-se positivamente à mudança	3.75	Adaptar-se e Responder à Mudança
4	Identifica e recruta pessoas de elevado potencial	3.75	Liderar e Supervisionar
4	Relaciona-se e comunica bem com pessoas de diferentes culturas	3.75	Adaptar-se e Responder à Mudança
4	Sente-se à vontade a trabalhar em situações ambíguas, em que não estão disponíveis informação e directivas claras	3.75	Adaptar-se e Responder à Mudança
5	Influencia o rumo das conversas e condu-las para as conclusões desejadas	3.71	Persuadir e Influenciar

Classificações mais baixas

Nesta secção são listados os itens em que obteve as classificações mais baixas (com base na média de todas as classificações dadas pelos avaliadores). Na perspectiva das outras pessoas que o(a) avaliaram, estes são os pontos em que encontrará necessidades para o seu desenvolvimento pessoal.

Ordenação	Comportamento	Média (sem próprio)	Competência
1	Promove e defende as suas próprias ideias ou ideias em nome da organização	2.88	Persuadir e Influenciar
2	Negoceia eficazmente utilizando várias abordagens	3.00	Persuadir e Influenciar
2	Faz o acompanhamento dos colaboradores de modo a assegurar-se de que estes estão a ter os comportamentos adequados	3.00	Liderar e Supervisionar
2	Fecha negociações, vendas ou discussões obtendo um acordo firme de ambas as partes	3.00	Persuadir e Influenciar
3	Mostra abertura a novas ideias	3.12	Adaptar-se e Responder à Mudança
3	Disponibiliza tempo para descobrir o que os outros têm para dizer	3.12	Trabalhar com Pessoas
3	Apoia os outros, facilita o seu trabalho e defende-os sempre que é apropriado	3.12	Trabalhar com Pessoas
4	Adopta o estilo de relacionamento interpessoal mais apropriado a cada situação	3.25	Adaptar-se e Responder à Mudança
5	Proporciona à equipa um sentido claro do rumo a seguir	3.38	Liderar e Supervisionar
5	Mostra interesse pelas atitudes, pontos de vista e motivações dos outros	3.38	Trabalhar com Pessoas

Perguntas abertas

What should this person start doing?

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

Perguntas de escolha múltipla

Os quadros mostram como responderam os avaliadores de cada categoria às perguntas de escolha múltipla.

Encontra indicado em cada coluna quantos avaliadores, de cada tipo, escolheram essa 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 O RELATÓRIO

Este relatório foi produzido pelo Sistema Online de Feedback Multi-avaliadores da SHL (SHL Online Standard Multirater Feedback System). Inclui informação proveniente do Questionário da Estrutura Universal de Competências (UCF-Universal Competency Framework). A utilização deste questionário só pode ser feita por pessoas que tenham recebido formação específica para o usar e interpretar. O relatório aqui apresentado reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(s) respondente(s). Deve ser tomada em consideração a natureza subjectiva das avaliações baseadas na resposta a questionários ao fazer-se a interpretação destes resultados. Este relatório foi gerado electronicamente - o utilizador do programa informático pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente. O SHL Group Ltd. e as empresas suas associadas não podem garantir que o conteúdo deste relatório corresponde integralmente ao documento que é produzido pelo sistema computadorizado. O SHL Group Ltd. não aceita qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos. Este relatório é confidencial e não pode ser publicado de nenhuma forma - não aceitamos qualquer tipo de responsabilidade se o for.

© 2018 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados.

Relatório de Feedback UCF, versão 2.1, Português

<https://www.shl.com>