

## DIAGNÓSTICO DE COMPETÊNCIAS PARA O LÍDER COACH

**Denize Dutra**

Parceira do Instituto MVC

A ideia é que o leitor leia as afirmações a seguir, considerando o contexto do trabalho e suas interações com seus colaboradores, atribuindo graus de **0 a 5**; zero significando que nunca age dessa maneira e cinco que sempre age dessa maneira. Procure responder o que realmente acontece, e não o que gostaria que acontecesse.

COMPORTAMENTO RELATIVO A CADA DIMENSÃO		PONTOS
<b>DIMENSÃO: LIDERANÇA</b>		
01	Conheço e transmito com clareza uma visão estratégica sobre nosso futuro comum, levando-as a entenderem o seu papel neste processo.	
02	Estimulo a participação de meus liderados no processo decisório, mas assumo total responsabilidade pelas consequências mesmo que sejam negativas.	
03	Ajo e dou exemplos pessoais de valorização da a iniciativa da equipe e da crença em suas possibilidades, fortalecendo as pessoas ( <i>empowerment</i> ).	
04	Reconheço que também cometo falhas, peço desculpas e também entendo que as pessoas são que as pessoas cometam erros e nem sempre estejam nas suas melhores condições.	
05	Tenho foco nos resultados e a convicção de que para alcançá-lo dependo das pessoas, por isso invisto um tempo na integração e sinergia da equipe.	
<b>DIMENSÃO: DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS</b>		
06	Dedico tempo ensinando a meus liderados as coisas que sei mais do que eles e especialmente deixando claros os objetivos e processos pelos quais são responsáveis.	
07	Provoco em minha equipe a consciência da necessidade de inovar e atualizar-se.	
08	Discuto ações de desenvolvimento em conjunto com a equipe, fazendo com que as pessoas se sintam constantemente desafiadas.	
09	Trabalho sempre valorizando o que as pessoas tem de melhor.	
10	Dou aos meus subordinados <i>feedbacks</i> regular sobre seu desempenho.	
<b>DIMENSÃO: RETENÇÃO DE TALENTOS</b>		
11	Faço questão de reconhecer todas as conquistas e dar créditos as pessoas.	
12	Sou um líder que se realiza através dos resultados de sua equipe e reconhece o valor de todos.	
13	Demonstro cuidado com as pessoas (cordialidade, respeito às diferenças, etc.), protegendo meus subordinados contra o estresse desnecessário.	
14	Promovo oportunidades de crescimento pessoal e profissional.	
15	Incentivo a participação e a inovação, valorizando o aprendizado através do erro, ao invés da punição do culpado.	
<b>DIMENSÃO: DESENVOLVIMENTO DA CONFIANÇA NO RELACIONAMENTO</b>		
16	Cumpro sempre o que prometo.	
17	Digo sempre o que penso e sinto sem mesmo sabendo que isto poderá desagradar aos outros.	
18	Passo aos outros as informações relevantes para eles, comunico a verdade.	
19	Faço o que digo, sou exemplo do que acredito e do que falo.	
20	Procuro agir de forma justa, evitando que questões pessoais interfiram em minhas decisões.	
<b>DIMENSÃO: DELEGAÇÃO</b>		
21	Evito "assumir" tarefas técnicas (especialmente aquelas que você executava antes de sua promoção a gerente) e dar mais atenção ao planejamento e controle.	
22	Aceito dividir com meus subordinados o "ônus" das decisões (sou corresponsável).	

23	Analiso antes de delegar a natureza da tarefa e o perfil de meus colaboradores.	
24	Defino prazos e limites da delegação, procurando fazê-lo de comum acordo o "delegado".	
25	Procuo deixar claro para meu subordinado minha disponibilidade para dirimir dúvidas eventuais e acompanhamento o processo.	
<b>DIMENSÃO: PROATIVIDADE</b>		
26	Costumo pensar nos problemas antes deles acontecerem.	
27	Sou lembrado em situações difíceis, por ser percebido como quem enfrenta bem os problemas.	
28	Atuo rapidamente e com firmeza durante uma crise, sem esperar que ela se resolva por si só, ou que outros a resolvam, pois sei que alguém precisar dar o primeiro passo.	
29	Antecipa possíveis mudanças de cenários e ajusta os planos de trabalho de sua área, transformando ameaças em oportunidades.	
30	Enfrenta obstáculos, agindo com determinação e persistência para superá-los.	
<b>TOTAL DE PONTOS</b>		

### ANÁLISE DOS RESULTADOS:

**150 a 121 = EXCELENTE** - Parabéns, você tem um elevado grau de desenvolvimento das competências essenciais para um LÍDER exercer o papel de *COACH* de sua equipe. Mantenha-se atualizado!

**120 a 91 = BOM** - Você demonstrou ter algumas competências bem desenvolvidas, mas precisa aprimorar outras que contribuem para exercer o papel de líder-coach de forma eficaz. Você está perto de uma alta performance!

**90 A 61 = MEDIANO** - Você tem alguma base, mas precisa exercitar estas competências para se tornar um líder-coach. O caminho este!

**60 A 0 = DEFICIENTE** - Apesar de não demonstrar ainda estas competências, acredite que elas podem ser desenvolvidas e assuma este desafio, pois hoje ser *coach* de sua equipe é um dos mais importantes papéis de uma liderança. Se você não acreditar no seu próprio desenvolvimento, como poderá cuidar do desenvolvimento dos outros?