TALOGY | Caliper ESSENTIALS

Competency Report for Selection

José Modelo

Modelo: Gerente da Cadeia de Suprimentos

Preparado para Talogy Estratégias Humanas do Brasil Ltda.

13 de maio de 2025

Data da avaliação: 7 de fevereiro de 2017

Talogy Estratégias Humanas do Brasil Ltda.
Rua Eça de Queiroz, 1272
Ahú, CEP: 80540-140
Curitiba Paraná - PR 80540-140
Tel. 55 (41) 3075-3400
talogybrasil@talogy.com

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 Selection.

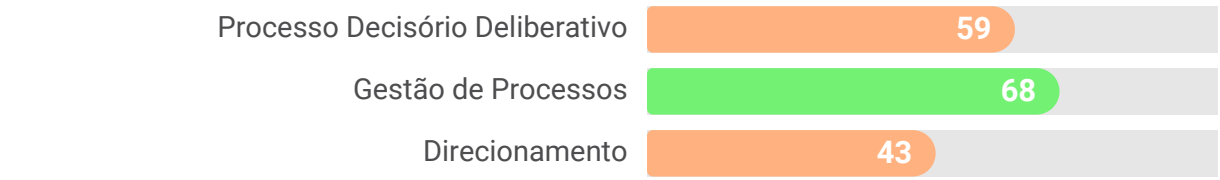
Se você tiver outras dúvidas sobre este relatório ou sobre como aplicar esses resultados, sinta-se à vontade para entrar em contato diretamente com sua Equipe de Atendimento da Talogy ou ligue para Tel. 55 (41) 3075-3400.

ADEQUAÇÃO: GERENTE DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

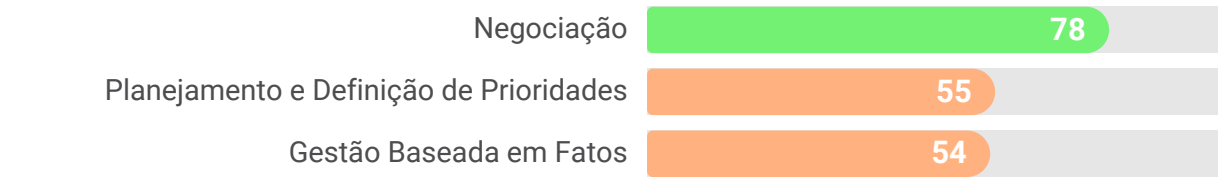
No geral, os resultados de José Modelo mostram um bom alinhamento com a função, e é provável que ele(a) tenha sucesso com suporte em suas áreas de desenvolvimento.

COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



COMPETÊNCIAS APOIADORAS

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

CALIPER Essentials Scoring Norms: Brazil

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de José Modelo no contexto de Gerente da Cadeia de Suprimentos, se eles servem como ponto forte ou representam um desafio. A Talogy sugere explorar ainda mais essas áreas para obter insight sobre o potencial de sucesso da pessoa em sua função.

Comportamentos Mais Naturais

Promove uma conversa de troca para obter um entendimento comum (Negociação)

Reconhece oportunidades de sinergia e integração (Gestão de Processos)

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

Visa reduzir as ineficiências do processo (Gestão de Processos)

Comportamentos Para Investigar

Utiliza sistemas de monitoramento ou outros relatórios para avaliar a qualidade (Gestão da Qualidade)

Fornece feedback específico e relevante regularmente (Direcionamento)

Responsabiliza as pessoas por atingir suas metas de desempenho (Direcionamento)

Revisa as atualizações e os documentos da empresa para se manter a par das questões relevantes da empresa (Gestão Baseada em Fatos)

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

CALIPER Essentials Scoring Norms: Brazil

PERGUNTAS DE ENTREVISTA COMPORTAMENTAL

Como próximo passo, a Talogy sugere investigar possíveis desafios usando estas perguntas de entrevista comportamental. Estas perguntas foram geradas especificamente para José Modelo e são baseadas nos resultados do Perfil Caliper.

Utiliza sistemas de monitoramento ou outros relatórios para avaliar a qualidade (Gestão da Qualidade)

Descreva uma experiência em que você precisou avaliar a qualidade do trabalho que está sendo realizado. Quais métricas você analisou e quais métodos você usou para rastrear essas métricas?

Fornece feedback específico e relevante regularmente (Direcionamento)

Descreva uma ocasião em que foi necessário fornecer feedback de desempenho a outro indivíduo. Qual foi a situação e como você transmitiu sua mensagem?

Responsabiliza as pessoas por atingir suas metas de desempenho (Direcionamento)

Conte-me sobre uma ocasião em que um subordinado direto não atingiu uma meta alcançável. O que você fez para manter essa pessoa responsável e qual foi o resultado?

Revisa as atualizações e os documentos da empresa para se manter a par das questões relevantes da empresa (Gestão Baseada em Fatos)

Conte-me sobre as técnicas que você usa para se manter atualizado sobre o estado dos negócios. Como você se mantém responsável por ficar a par desta informação? Por favor, forneça um exemplo de uma ocasião em que essa abordagem permitiu que você estivesse à frente de uma questão importante.

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

RECOMENDAÇÕES AO GESTOR

A Talogy 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.

Utiliza sistemas de monitoramento ou outros relatórios para avaliar a qualidade (Gestão da Qualidade)

Trabalhe com essa pessoa para identificar as ferramentas e os recursos necessários para monitorar a qualidade do trabalho que está sendo feito, além da melhor maneira de auditar os resultados. Descreva os dados e métricas que ela deve analisar regularmente. Discuta os processos e sistemas atuais que estão em vigor e disponíveis para serem utilizados.

Fornece feedback específico e relevante regularmente (Direcionamento)

Apoie essa pessoa para desenvolver critérios objetivos e baseados em fatos para avaliar o desempenho dos membros da equipe e conduzir uma análise contínua do desempenho da equipe em relação aos padrões estabelecidos. Sugira que a pessoa mantenha contato formal e informal com os membros da equipe para compartilhar feedback de áreas nas quais eles se destacam e áreas nas quais o desempenho não atende às expectativas. Além disso, incentive essa pessoa oferecer recomendações específicas aos membros da equipe de maneiras de melhorar o desempenho.

Responsabiliza as pessoas por atingir suas metas de desempenho (Direcionamento)

Reforce à pessoa os objetivos de desempenho a serem cumpridos e os padrões a serem mantidos, e incentive-a a monitorar consistentemente o progresso da equipe para o cumprimento das metas. Se o desempenho for insatisfatório, incentive a pessoa a informar imediatamente as deficiências que ocorrem, reforçar a importância das metas e se manter firme em defesa das diretrizes apresentadas.

Revisa as atualizações e os documentos da empresa para se manter a par das questões relevantes da empresa (Gestão Baseada em Fatos)

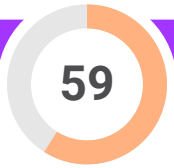
Desenvolva um método para verificar o conhecimento da pessoa sobre atualizações e documentos da empresa. Tenha com ela uma conversa rápida para avaliar a familiaridade com os tópicos atuais. Encarregue-a de disseminar esse conhecimento para outras pessoas.

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

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.



Pontos fortes para se apoiar

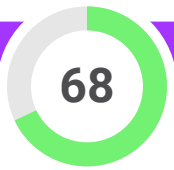
- Está inclinado(a) a questionar o status quo ao tomar decisões e é provável que enxergue além das abordagens tradicionais
- Está suscetível a permanecer aberto(a) à contribuição das partes interessadas para entender os problemas a partir de sua perspectiva antes de tomar uma decisão ou agir

Possíveis desafios

- Está suscetível a procurar por dados relevantes antes de tomar uma decisão, mas pode demonstrar menos tolerância com uma descoberta de fatos mais profundos

Gestão de Processos

As pessoas que demonstram esta competência adotam uma abordagem sistemática ao colaborar para tornar o fluxo de trabalho da empresa mais eficaz, eficiente e capaz de se adaptar a um ambiente em constante mudança.



Pontos fortes para se apoiar

- É provável que veja conexões e crie links entre projetos não relacionados e pessoas para criar sinergia no fluxo de trabalho
- Está suscetível a simplificar o trabalho identificando recursos e práticas ineficazes e sugerindo mudanças apropriadas

Possíveis desafios

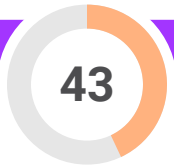
- Pode medir e determinar os melhores processos para usar na conclusão do projeto ou confiar em outros para isso, dependendo dos fluxos de trabalho ou da resistência à estrutura

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

CALIPER Essentials Scoring Norms: Brazil

Direcionamento

Aqueles que demonstram esta competência gerenciam as contribuições e o desempenho das pessoas e equipes para assegurar que os objetivos da empresa sejam alcançados e os padrões cumpridos. Isso envolve se comunicar com os outros para deixar claro o que se espera deles e informar as expectativas sobre pontualidade e qualidade.



Pontos fortes para se apoiar

- É provável que se ajuste e adapte as instruções e a direção de acordo com as necessidades, habilidades e experiências dos funcionários

Possíveis desafios

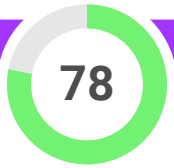
- Pode fornecer feedback relevante ou contínuo, ou pode adiá-lo, dependendo de como os membros da equipe são receptivos ou se o feedback pode ser visto como negativo
- Pode se esforçar para responsabilizar os outros por atingir metas de desempenho, mas pode exigir apoio para lidar com membros da equipe difíceis ou mais energéticos

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

Negociação

Alguém que demonstra esta competência identifica os pontos-chave de barganha para todas as partes e trabalha com eficácia para apresentar soluções mutuamente benéficas.



Pontos fortes para se apoiar

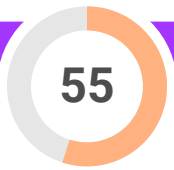
- Está suscetível a se envolver ativamente em conversas bidirecionais, a fim de identificar pontos em comum e facilitar negociações mutuamente benéficas
- É provável que adapte o estilo de comunicação e reformule as mensagens, a fim de obter o apoio do público de forma efetiva
- Pode analisar negociações bem-sucedidas e malsucedidas para identificar oportunidades de aprendizado e determinar a melhor maneira de seguir em frente

Possíveis desafios

Essa competência parece ser um ponto forte que se manifesta naturalmente.

Planejamento e Definição de Prioridades

A pessoa que demonstra esta competência identifica as prioridades, os processos e as ações práticas que são necessárias para alcançar um objetivo ou uma ideia. Essa competência exige o desenvolvimento de planos detalhados de ação ou de projeto, incluindo objetivos, responsabilidades, prazos, padrões, etapas de análise e contingências.



Pontos fortes para se apoiar

- É capaz de pensar nos detalhes do que uma tarefa precisa em termos de pessoas e tempo para cumprir prazos e objetivos determinados
- Está inclinado(a) a visualizar e coordenar as pessoas e os recursos do projeto necessários para atingir uma grande e multifacetada meta

Possíveis desafios

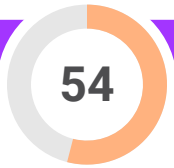
- Pode construir prazos e marcos intermediários ao planejar um projeto de longo prazo, mas pode precisar de apoio quando as prioridades tiverem objetivos pouco claros ou prazos agressivos

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

CALIPER Essentials Scoring Norms: Brazil

Gestão Baseada em Fatos

As pessoas que demonstram esta competência veem a organização como um sistema aberto, sintetizam as informações de diversas fontes, chegam a conclusões e tomam decisões que são racionais e baseadas em evidências notórias.



Pontos fortes para se apoiar

- É provável que use dados e métricas para monitorar o desempenho e garantir que os outros estejam atingindo as metas
- Pode usar relatórios prontamente disponíveis para identificar oportunidades de melhoria, mas pode ignorar informações de difícil acesso ou complexas e variadas

Possíveis desafios

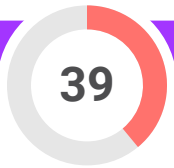
- Pode se esforçar para acompanhar as novidades da empresa e as tendências da indústria, dependendo dos compromissos de tempo e horários de trabalho

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

COMPETÊNCIAS APOIADORAS

Gestão da Qualidade

Uma pessoa que demonstra essa competência se envolve em medir, rastrear e avaliar a qualidade do trabalho de outros funcionários, sistemas ou processos. Essa pessoa gerencia a eficiência, a precisão, a integralidade e a consistência dos resultados produzidos pelas equipes de funcionários e sistemas.



Pontos fortes para se apoiar

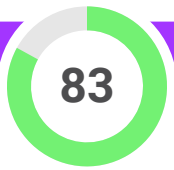
- Pode pesquisar as causas mais profundas de um erro ou corrigi-lo e seguir em frente, dependendo do impacto ou das implicações do erro

Possíveis desafios

- Pode não avaliar a qualidade do trabalho ou pode usar sistemas de rastreamento e outros métodos somente após o surgimento de problemas
- Está apto(a) a desenvolver processos para garantir a qualidade e prevenir erros futuros ou corrigir erros à medida que ocorrem, dependendo do erro e da sua frequência

Perspicácia Organizacional

Aqueles que demonstram esta competência reúnem e avaliam com precisão as informações referentes aos canais de comunicação formais e informais da organização e às relações de poder.



Pontos fortes para se apoiar

- É provável que se mantenha informado(a) sobre as principais iniciativas de negócios, entendendo quem as conheceria e convencendo essas pessoas a compartilhar seus conhecimentos internos
- Parece capaz de concluir as coisas, fazendo uso de canais de comunicação informais com pessoas que estão em posição de ajudar
- É provável que identifique aqueles que têm influência, respeito e poder de decisão em toda a organização

Possíveis desafios

Essa competência parece ser um ponto forte que se manifesta naturalmente.

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

CALIPER Essentials Scoring Norms: Brazil

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 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

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

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

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO

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

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

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

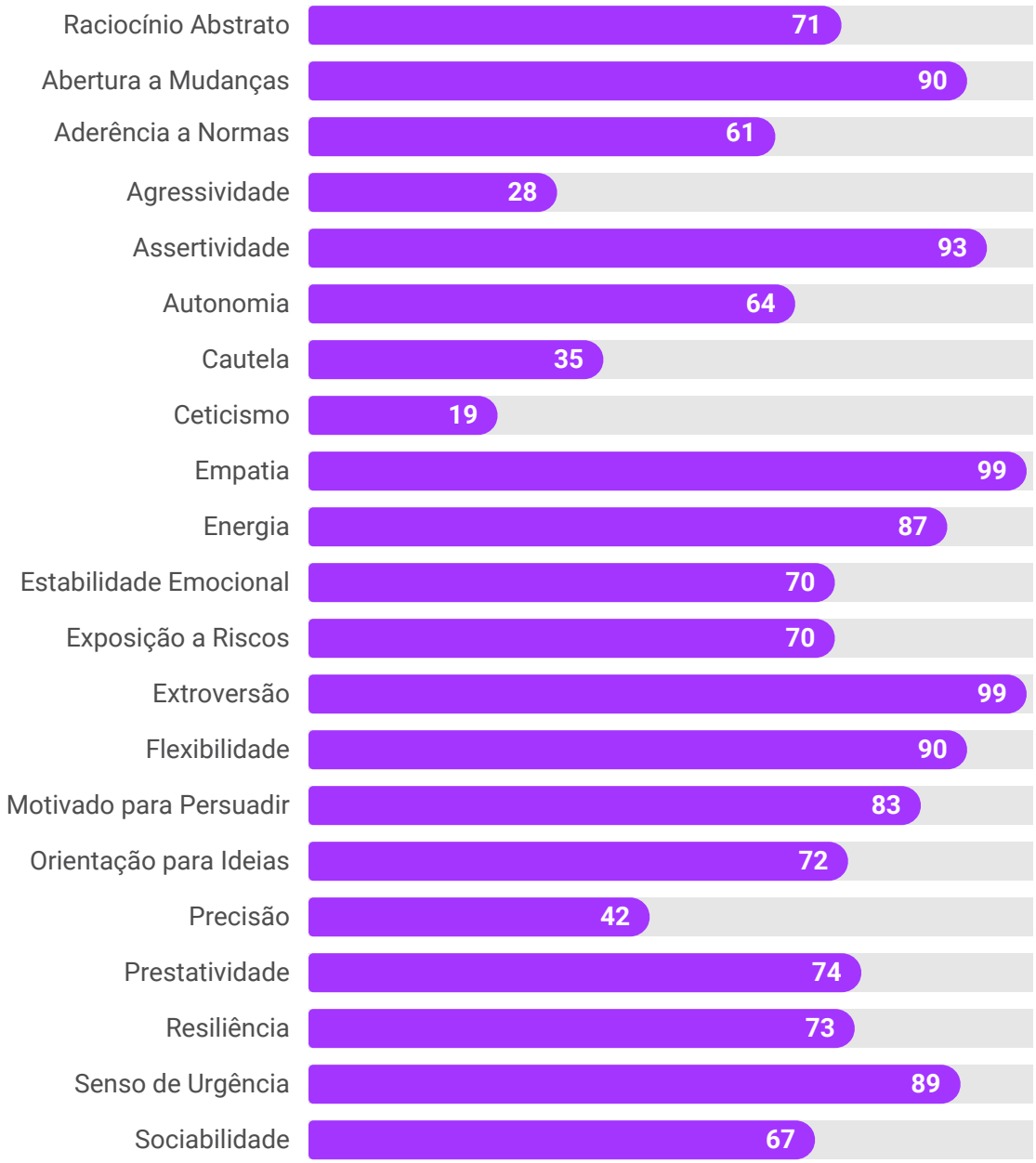
- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

  Forneça o planejamento e suporte de acompanhamento para mantê-lo(a) no caminho certo; Forneça os recursos necessários para que lide com seus compromissos

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.

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. 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.

©2025 Talogy, Inc. All rights reserved.