



Competency Report for Selection

Para o cargo de Tech Leader

José Modelo

Modelo: Líder Técnico(a)

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

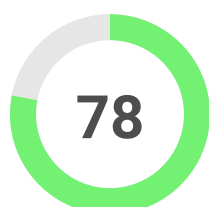


SOBRE ESSE RELATÓRIO

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.

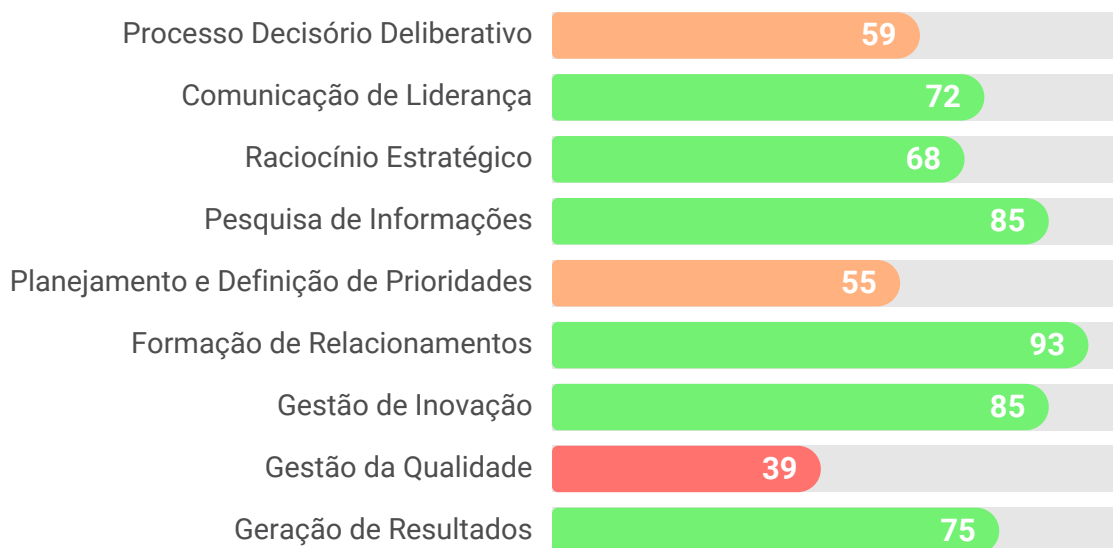
ADEQUAÇÃO: LÍDER TÉCNICO(A)



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 IMPORTANTES



PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de José Modelo no contexto de Líder Técnico(a), 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



Gera orgulho e paixão pela marca e serviços da empresa (Comunicação de Liderança)



Utiliza especialistas e outras pessoas-chave como fontes de informação importantes (Pesquisa de Informações)



Faz perguntas perspicazes às outras pessoas para obter uma compreensão mais aprofundada das questões (Pesquisa de Informações)



Atua como um recurso valioso, conquistando o respeito dos outros (Formação de Relacionamentos)

Comportamentos Para Investigar



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



Implementa processos para abordar erros e preveni-los no futuro (Gestão da Qualidade)



Avalia e aborda as possíveis consequências futuras dos planos estratégicos (Raciocínio Estratégico)



Considera todas as informações pertinentes antes de tomar uma decisão (Processo Decisório Deliberativo)

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?

Implementa processos para abordar erros e preveni-los no futuro (Gestão da Qualidade)

Descreva uma situação na qual você precisou criar um processo para se proteger contra erros atuais ou futuros. Quais fatores você considerou ao implementá-lo? Qual foi o resultado final?

Avalia e aborda as possíveis consequências futuras dos planos estratégicos (Raciocínio Estratégico)

Descreva uma situação que demonstre sua capacidade de avaliar as consequências futuras de um plano estratégico. Quais fatores você considerou e quais etapas você tomou para agir na sua avaliação? Qual foi o resultado final?

Considera todas as informações pertinentes antes de tomar uma decisão (Processo Decisório Deliberativo)

Conte-me sobre uma ocasião em que você teve que tomar uma decisão sobre uma situação complexa. Quais informações você considerou antes de tomar essa decisão? Quais recursos adicionais você poderia ter considerado?

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.

Implementa processos para abordar erros e preveni-los no futuro (Gestão da Qualidade)

Apoie essa pessoa no desenvolvimento de sistemas e procedimentos para auditar a qualidade do trabalho da equipe, a fim de identificar e lidar com os erros de forma mais eficaz. Ajude-a a reconhecer o impacto do erro e a importância de usar as práticas recomendadas para evitar problemas semelhantes no futuro.

Avalia e aborda as possíveis consequências futuras dos planos estratégicos (Raciocínio Estratégico)

Quando envolvida em sessões de desenvolvimento de estratégia, faça com que essa pessoa avalie os prós e contras de diferentes ideias e também as potenciais consequências a longo prazo. Ajude esta pessoa a levar uma ideia até a sua conclusão lógica e discutir os prós e contras, e também a chegar a um acordo sobre se a ideia vale a pena prosseguir. Mantenha essa pessoa focada nos benefícios ou desvantagens do negócio, em vez de focada em saber se a ideia ou o plano será popular entre as demais pessoas.

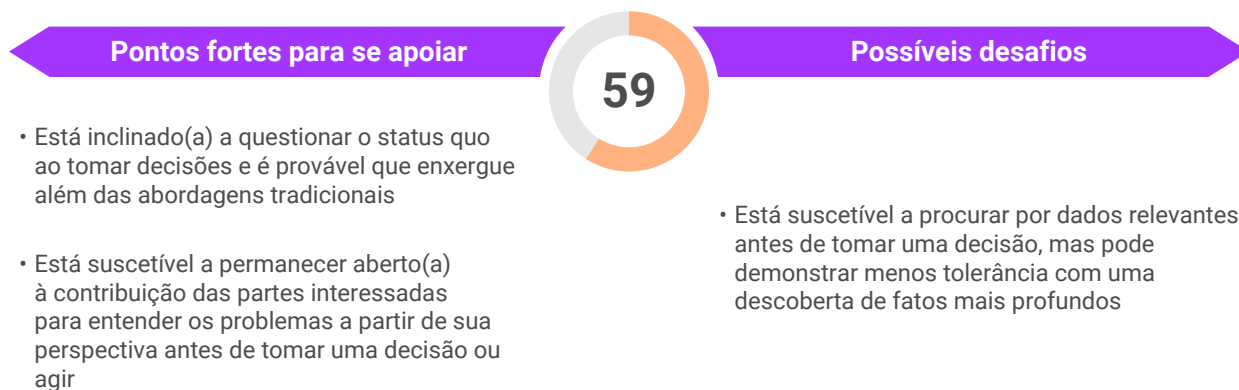
Considera todas as informações pertinentes antes de tomar uma decisão (Processo Decisório Deliberativo)

Treine essa pessoa para buscar ideias sobre prováveis causas de problemas junto a todos os envolvidos, e se engajar em sua própria pesquisa, a fim de obter clareza sobre fatores causais, implicações e consequências. Garanta para que essa pessoa valorize e considere diversas opiniões e fatos, além de confirmar a confiabilidade das fontes de informação e considerar a praticidade e a viabilidade de possíveis soluções. Revise o processo de raciocínio da pessoa para identificar lacunas de informações ou lógicas e oferecer percepções ou opiniões adicionais que ele ou ela não tenha considerado anteriormente.

COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

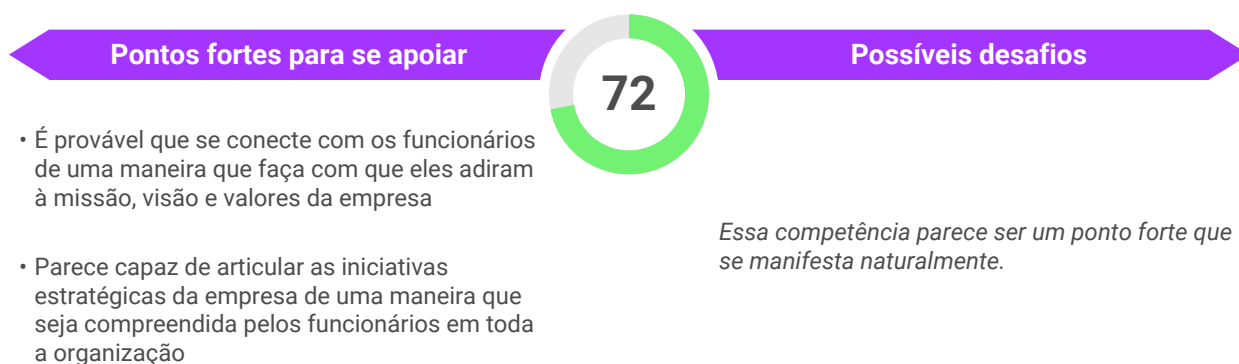
Processo Decisório Deliberativo

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.



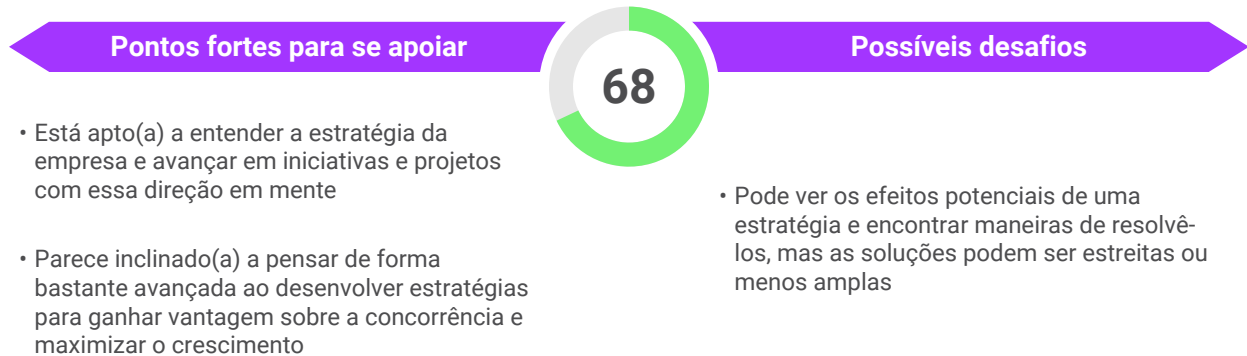
Comunicação de Liderança

Alguém que demonstra esta competência gera um compromisso compartilhado com a empresa, aumentando a moral e incentivando a responsabilidade sobre a missão, metas e valores.



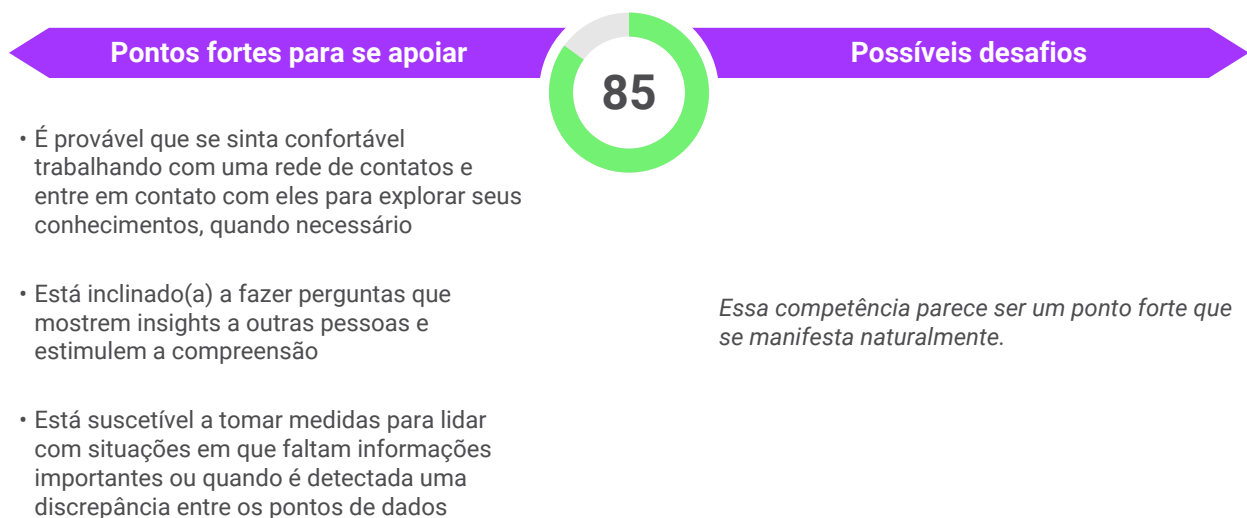
Raciocínio Estratégico

As pessoas que demonstram esta competência desenvolvem e ajudam a direcionar uma compreensão compartilhada de uma visão de longo prazo que descreve como a organização precisa operar agora e no futuro.



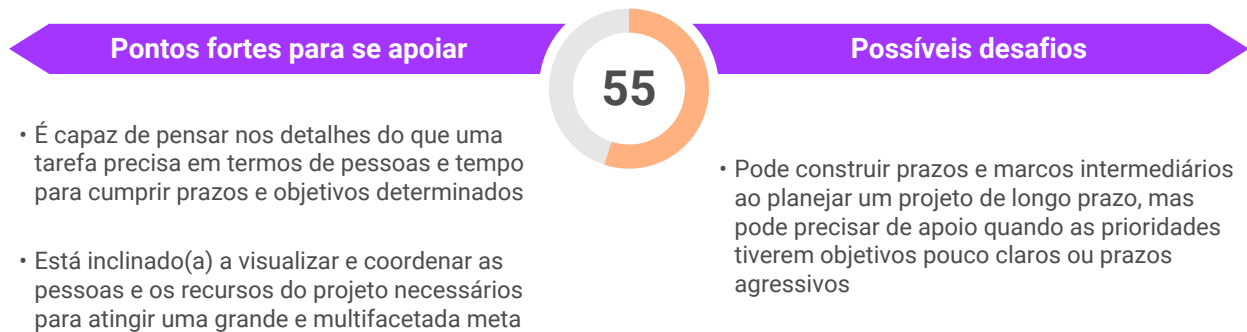
Pesquisa de Informações

As pessoas que demonstram esta competência são direcionadas por uma curiosidade subjacente e um desejo de saber mais sobre as coisas, as pessoas ou as questões. Isso envolve ir além das perguntas de rotina e inclui extrair ou pressionar para se obter as informações exatas; solucionar discrepâncias ao fazer uma série de perguntas; ou realizar um levantamento do ambiente menos direcionado em busca de oportunidades ou informações diversas que possam ser usadas no futuro.



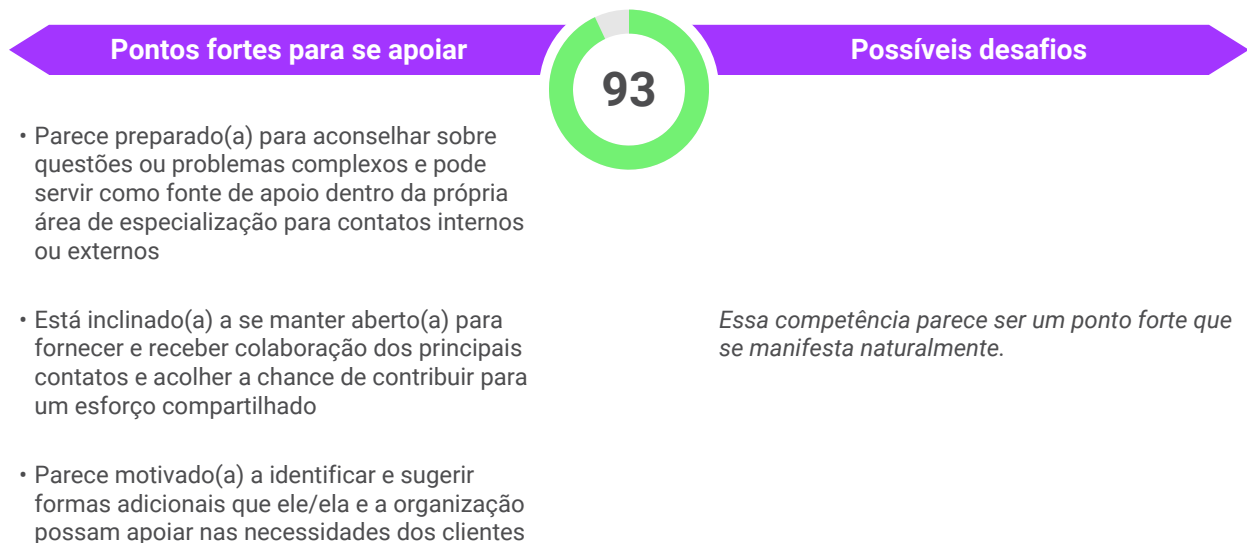
Planejamento e Definição de Prioridades

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.



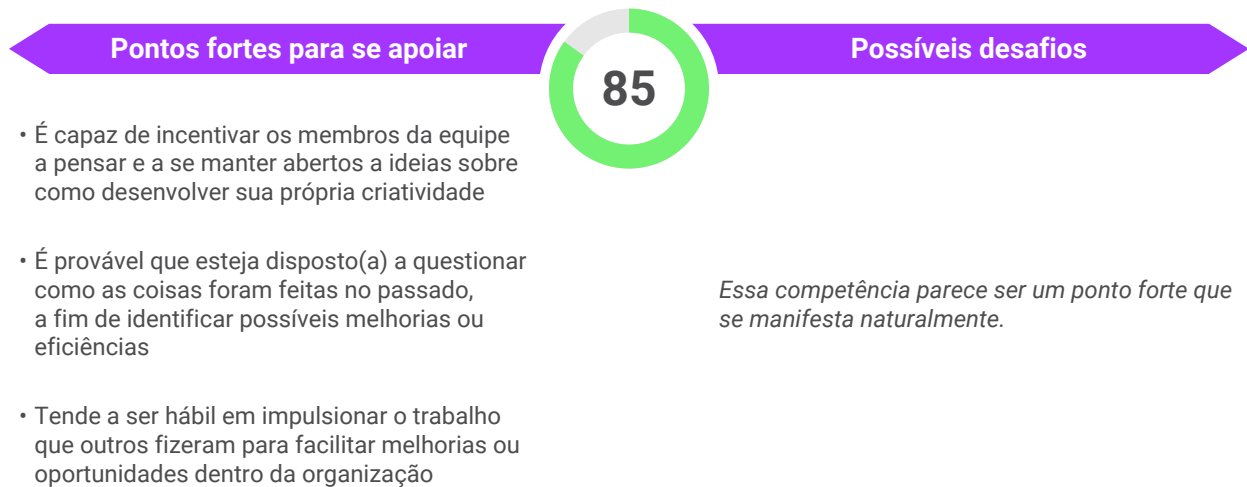
Formação de Relacionamentos

As pessoas que demonstram esta competência desenvolvem interações profissionais eficazes a longo prazo com os outros baseadas em confiança: confiança de que sempre trabalharão visando o melhor interesse dos envolvidos e de que são suficientemente competentes para apresentar resultados positivos.



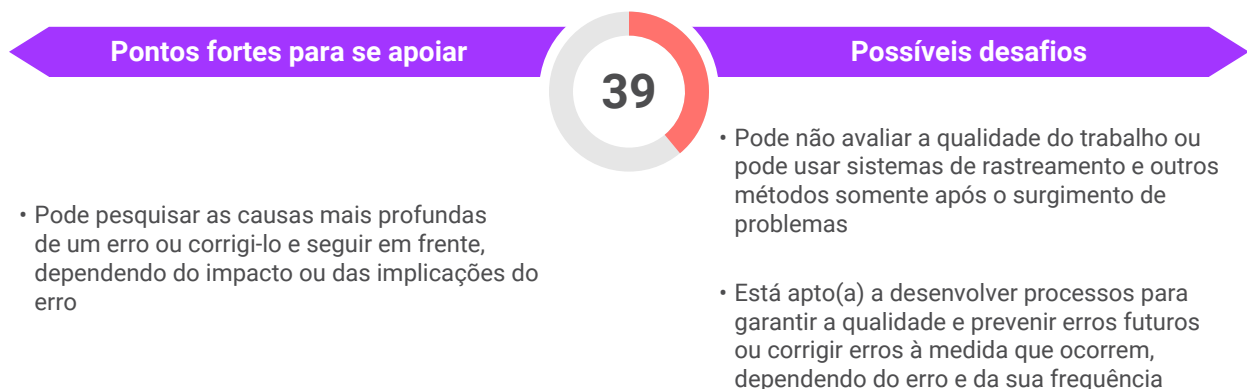
Gestão de Inovação

Uma pessoa que demonstra esta competência criará oportunidades ao promover um ambiente aberto a alternativas novas ou radicais aos métodos, às abordagens e aos produtos tradicionais.



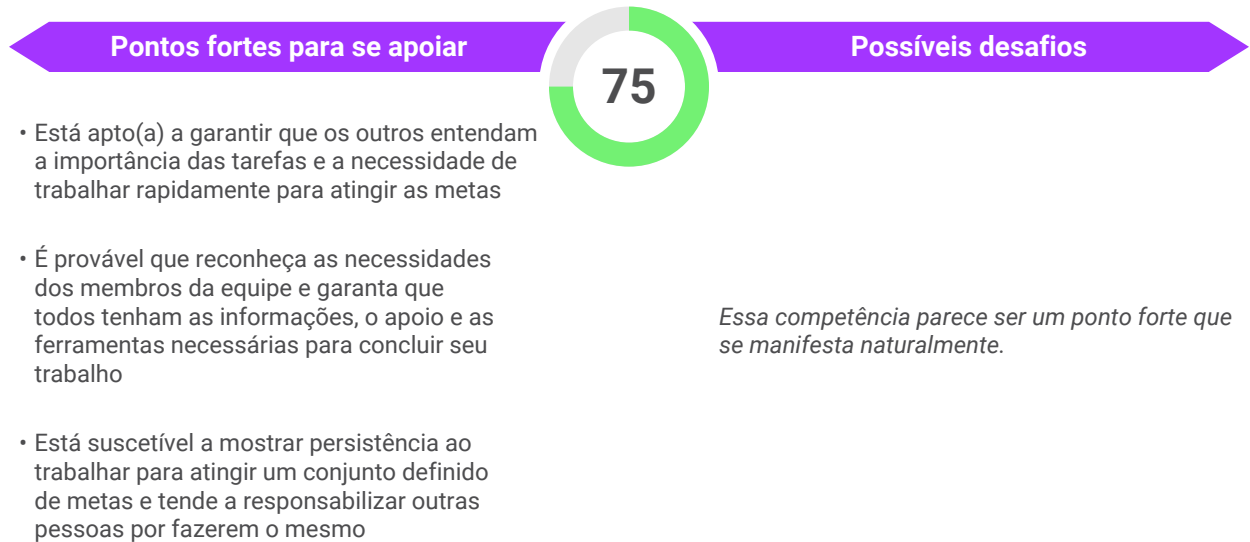
Gestão da Qualidade

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.



Geração de Resultados

Uma pessoa que demonstra esta competência motiva as pessoas a alcançar e a superar as metas ao estabelecer as responsabilidades, esclarecer as expectativas de desempenho, concordar com padrões e medidas elevadas, monitorar e analisar o desempenho, e fornecer feedback oportuno e relevante.



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

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

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

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**

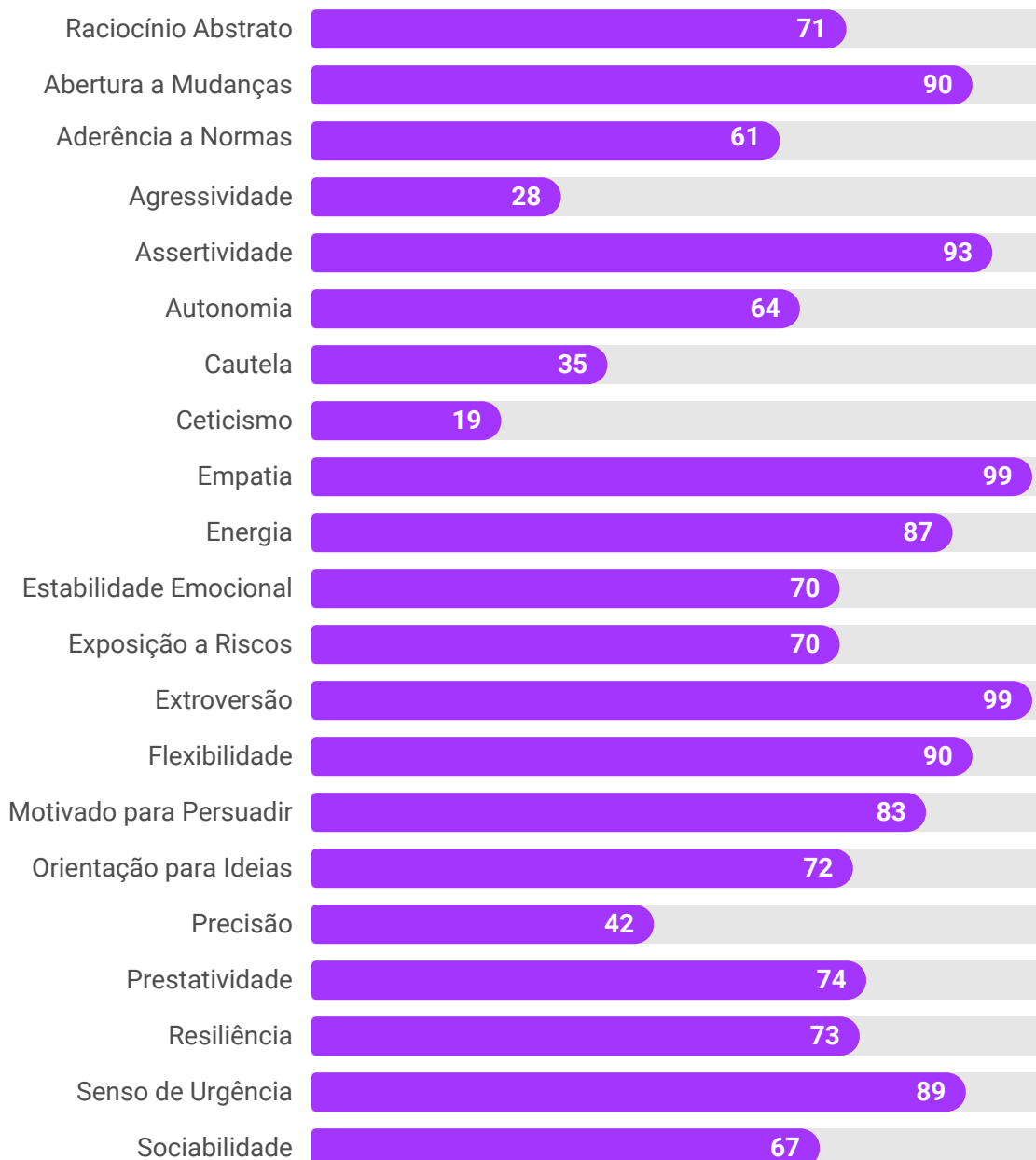
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes; Assumir mais do que pode lidar

- **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

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.