



## Competency Report for Selection

**José Modelo**

**Modelo: Líder de Vendas**

**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](mailto: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.

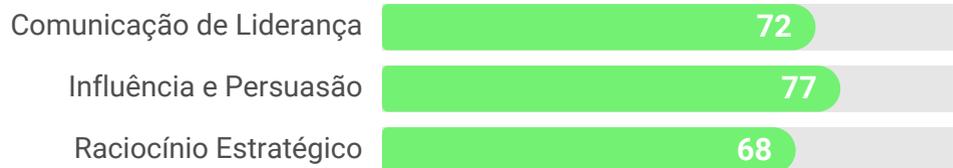
## ADEQUAÇÃO: LÍDER DE VENDAS



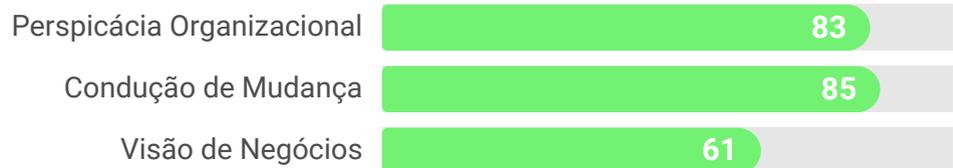
**No geral, os resultados de José Modelo mostram um bom alinhamento com a função, e é provável que ele(a) tenha sucesso com suporte em suas áreas de desenvolvimento.**

## COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

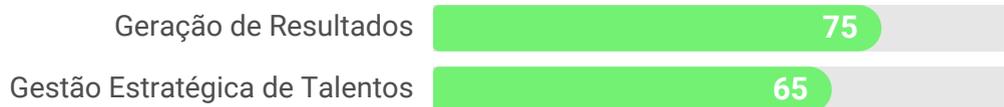
### COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



### COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



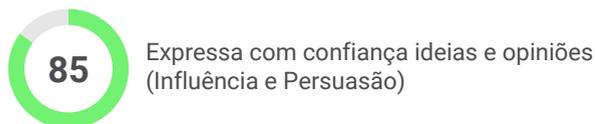
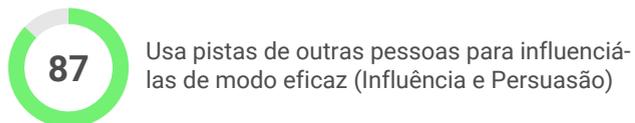
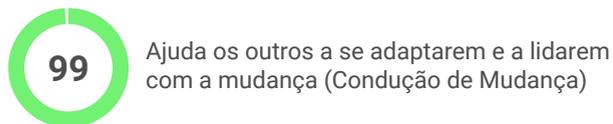
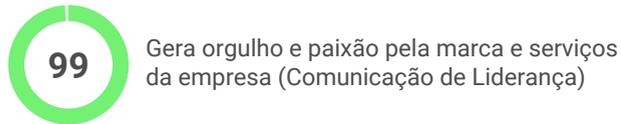
### COMPETÊNCIAS APOIADORAS



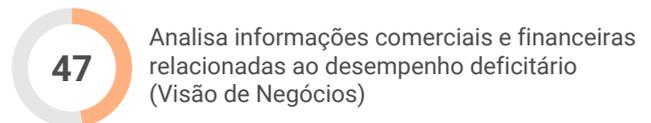
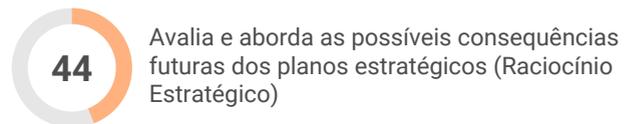
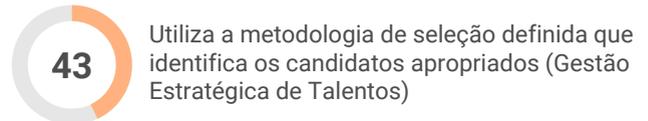
## PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de José Modelo no contexto de Líder de Vendas, 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



### Comportamentos Para Investigar



## 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 a metodologia de seleção definida que identifica os candidatos apropriados (Gestão Estratégica de Talentos)**

Descreva sua metodologia para identificar e contratar os melhores candidatos para um cargo. Como você garantiu que está alinhado com os objetivos estratégicos da organização?

### **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?

### **Analisa informações comerciais e financeiras relacionadas ao desempenho deficitário (Visão de Negócios)**

Discuta uma experiência que você teve analisando o desempenho insatisfatório dos negócios. Quais métricas você usou na sua análise e como você usou essas informações para informar uma estratégia? Como suas ações resultaram em um melhor desempenho?

## 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 a metodologia de seleção definida que identifica os candidatos apropriados (Gestão Estratégica de Talentos)**

Treine essa pessoa para identificar os conjuntos de habilidades, competências gerais, competências comportamentais e níveis de experiência necessários para executar com êxito tarefas específicas que precisam ser realizadas. Uma vez definidos as características traços e os conjuntos de habilidades importantes, trabalhe com essa pessoa para identificar planos de provisionamento, entrevistas e avaliações que permitam a ela encontrar o talento certo e garantir o alinhamento dos candidatos com as habilidades e competências desejadas.

### **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.

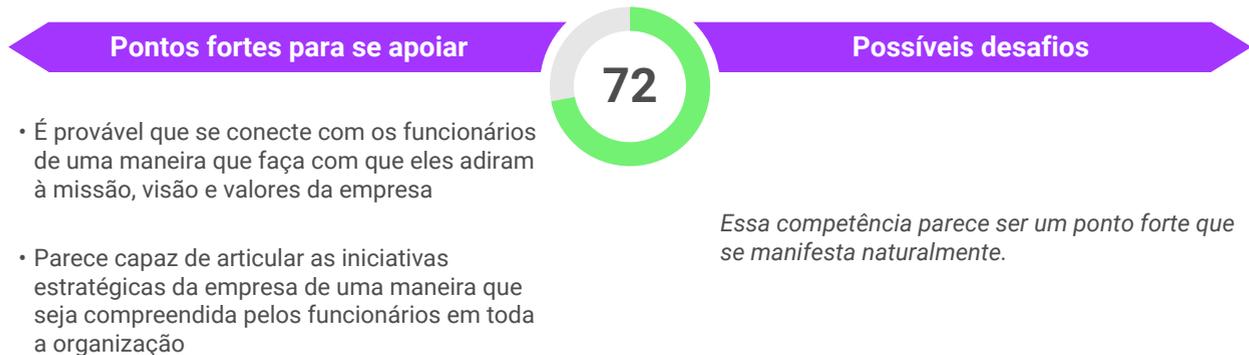
### **Analisa informações comerciais e financeiras relacionadas ao desempenho deficitário (Visão de Negócios)**

Quando os resultados reais do trabalho diferem dos resultados planejados, peça a essa pessoa que reúna e analise as informações financeiras e comerciais relacionadas aos baixos resultados, como orçamento direcionado versus orçamento real, custos inesperados incorridos, grau de defasagem entre as metas de desempenho planejadas e alcançadas e pontos do processo que apresentaram deficiências. Trabalhe com essa pessoa para identificar tendências nas informações e determinar as ações corretivas e de acompanhamento que são necessárias para recolocar o desempenho nos eixos.

## COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

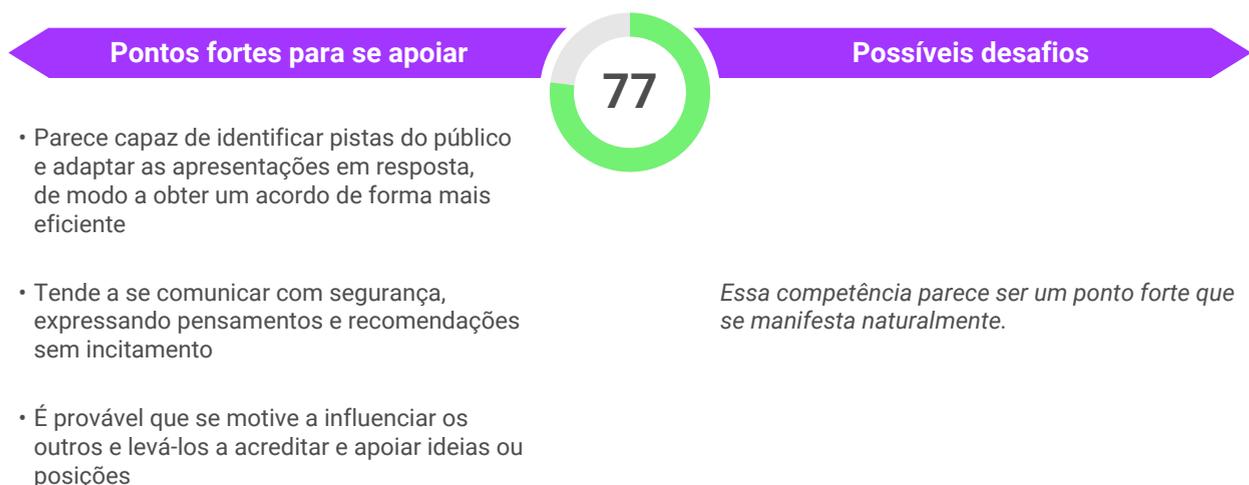
### Comunicação de Liderança

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.



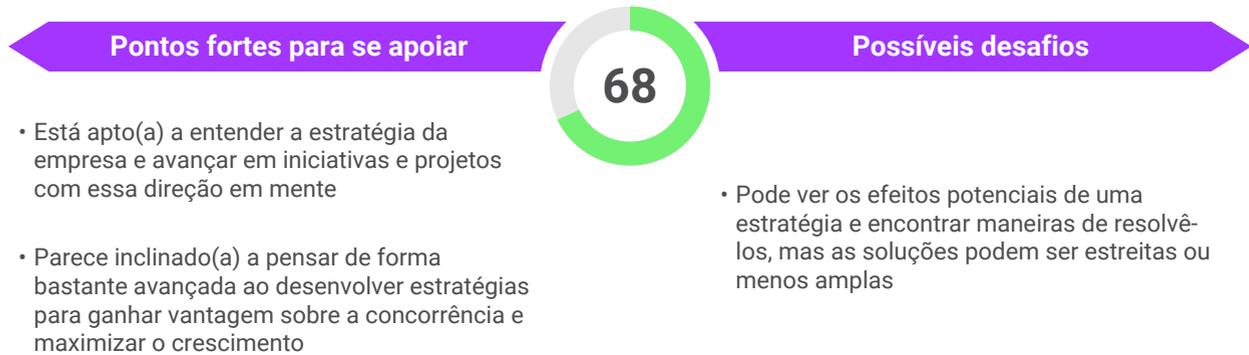
### Influência e Persuasão

A pessoa que demonstra esta competência é eficaz ao persuadir, convencer, influenciar ou impressionar as outras pessoas para que elas apoiem uma pauta específica, tenham um tipo de impressão específico ou adotem uma medida específica.



## Raciocínio Estratégico

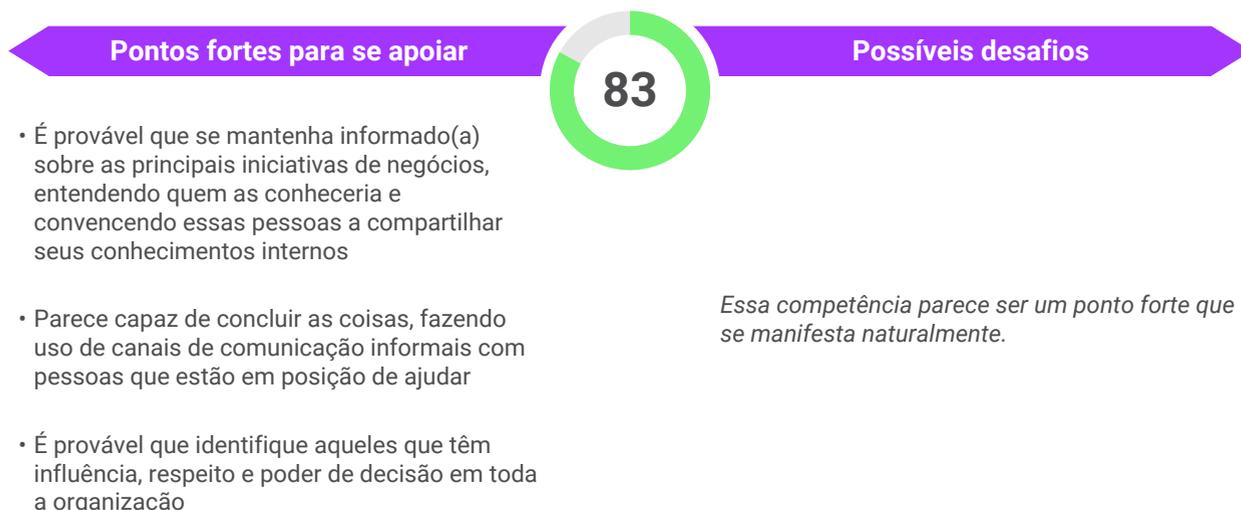
As pessoas que demonstram esta competência desenvolvem e ajudam a direcionar uma compreensão compartilhada de uma visão de longo prazo que descreve como a organização precisa operar agora e no futuro.



## COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

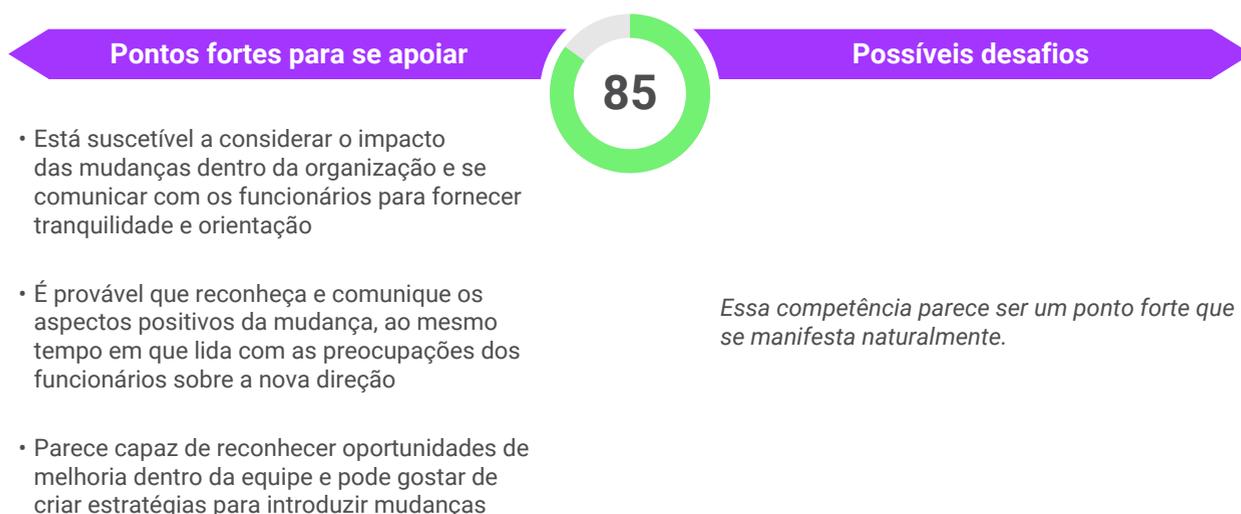
### Perspicácia Organizacional

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.



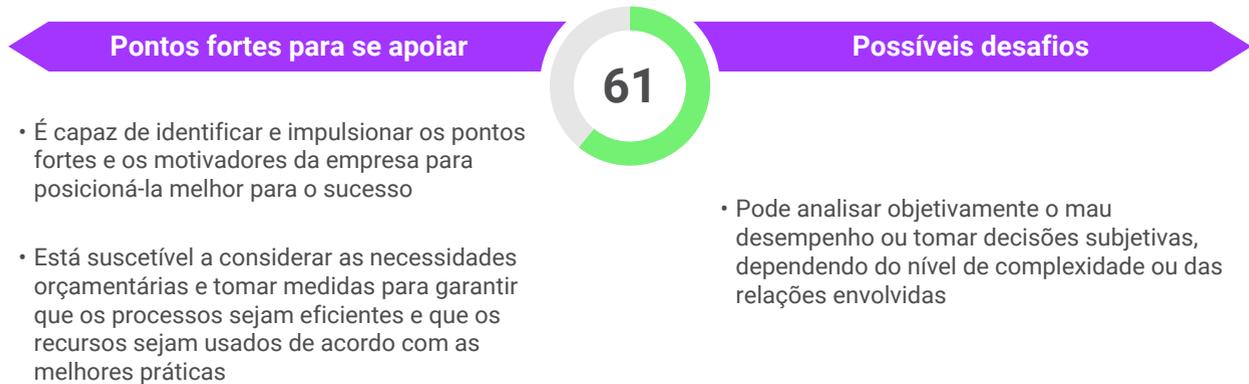
### Condução de Mudança

As pessoas que demonstram esta competência criam, com eficácia, uma visão relacionada à mudança e engajam os outros para implementar o processo de mudança.



## Visão de Negócios

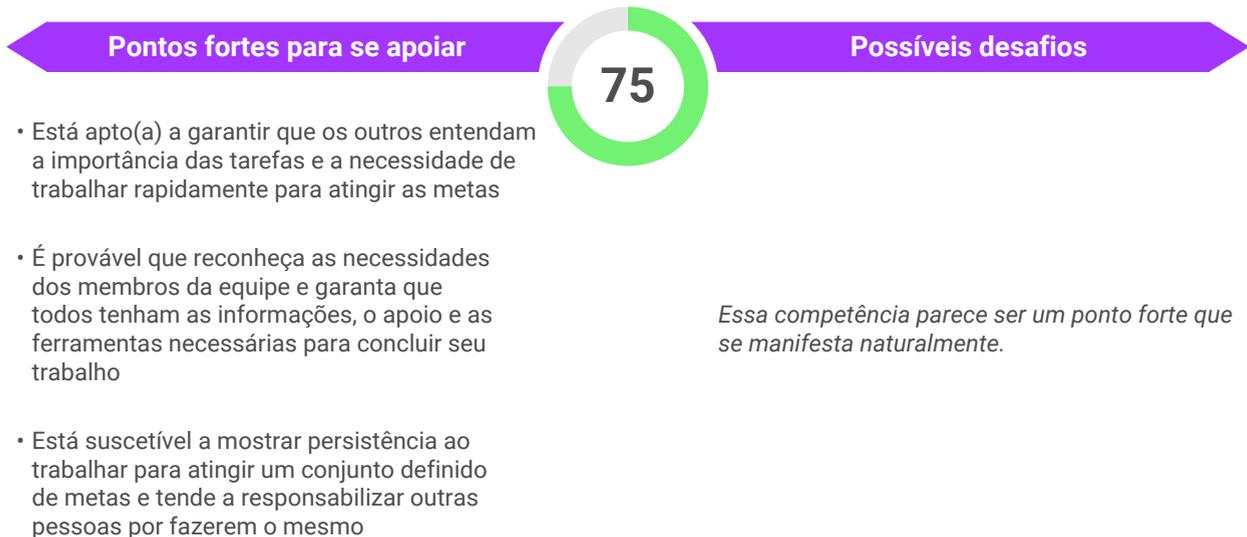
As pessoas que demonstram esta competência tomam boas decisões comerciais com base em uma compreensão sólida do modelo de negócios, das metas estratégicas e das políticas relevantes da empresa, assim como das melhores práticas e tecnologias atuais em sua própria disciplina ou área funcional.



## COMPETÊNCIAS APOIADORAS

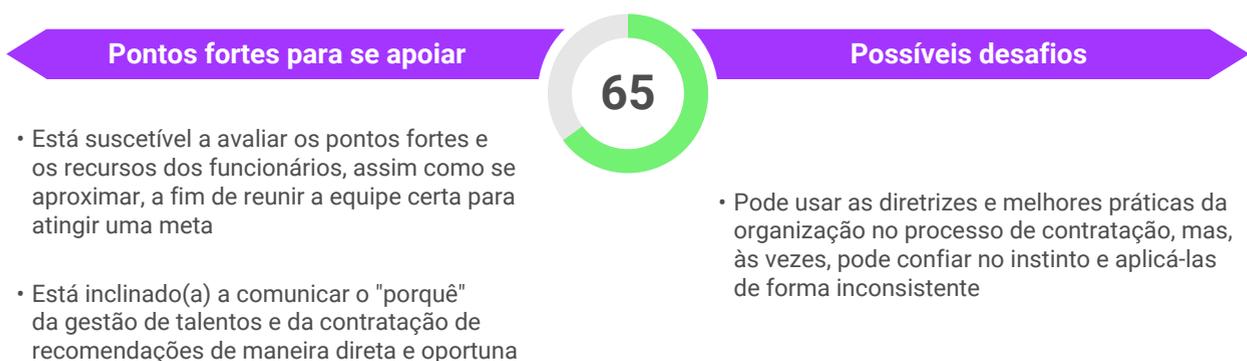
### Geração de Resultados

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.



### Gestão Estratégica de Talentos

Alguém que demonstra esta competência atrai, contrata, engaja e desenvolve pessoas talentosas para construir as capacidades exigidas pela organização para apresentar um desempenho em níveis elevados.



## 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**

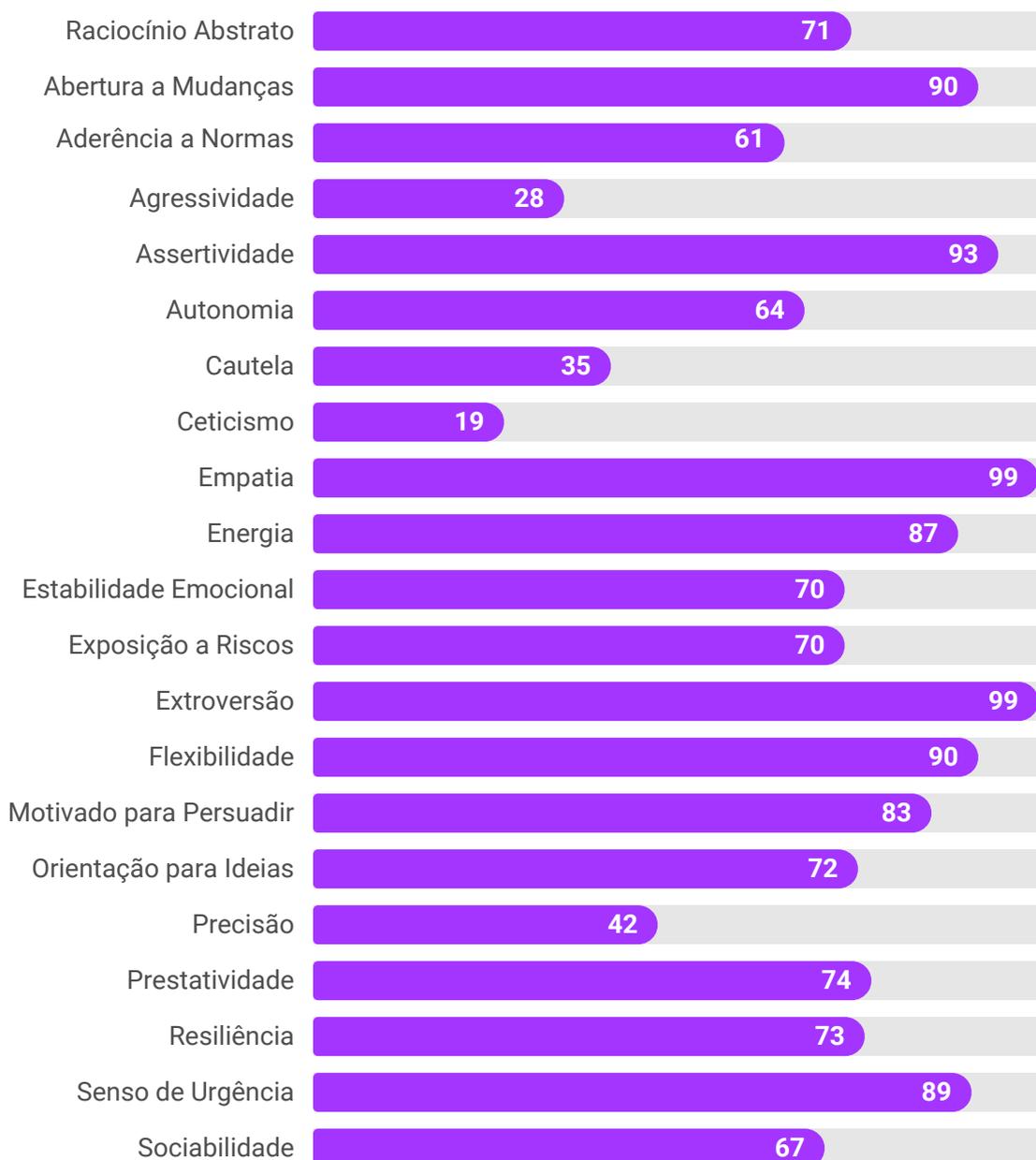
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes; Assumir mais do que pode lidar

- **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.