



Competency Report for Selection

José Modelo

Modelo: Treinador(a) Corporativo(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: TREINADOR(A) CORPORATIVO(A)



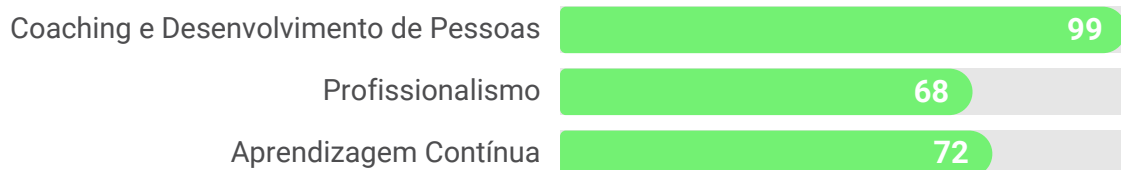
No geral, as tendências inerentes de José Modelo mostram forte alinhamento com a função, indicando alto potencial de sucesso.

COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

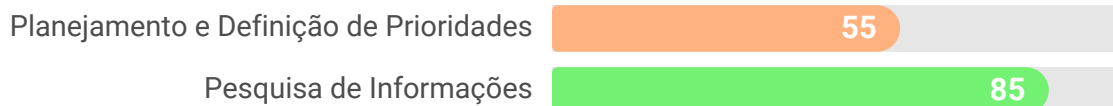
COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



COMPETÊNCIAS APOIADORAS



PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de José Modelo no contexto de Treinador(a) Corporativo(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



Aborda dúvidas e preocupações de todos os alunos (Didática)



Explica os conceitos de uma maneira que é fácil de compreender (Didática)



Redireciona os esforços quando as metas mudam ou os resultados não são alcançados (Adaptabilidade)



Reage com flexibilidade à mudança de prioridades (Adaptabilidade)

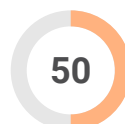
Comportamentos Para Investigar



Cumpe os compromissos de forma consistente (Profissionalismo)



Acompanha eventos atuais na própria indústria, campo ou função (Aprendizagem Contínua)



Considera marcos, objetivos e prazos provisórios ao estabelecer prioridades em longo prazo (Planejamento e Definição de Prioridades)

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.

Cumpre os compromissos de forma consistente (Profissionalismo)

Descreva uma experiência na qual você assumiu um compromisso que se mostrou difícil de manter. Qual foi o resultado final e como você garantiu que atendeu às expectativas?

Acompanha eventos atuais na própria indústria, campo ou função (Aprendizagem Contínua)

Considerando exemplos específicos da sua própria experiência, que técnicas você emprega para garantir que está mantendo as habilidades e os conhecimentos necessários para melhorar seu desempenho de forma contínua?

Considera marcos, objetivos e prazos provisórios ao estabelecer prioridades em longo prazo (Planejamento e Definição de Prioridades)

Descreva uma ocasião em que você estabeleceu prioridades e datas-alvo para si e para os outros, assim como desenvolveu planos de contingência para possíveis obstáculos. Quais possíveis desafios você identificou? Quais contingências você colocou em prática? Como o plano se desdobrou finalmente?

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.

Cumpre os compromissos de forma consistente (Profissionalismo)

Responsabilize essa pessoa por cumprir os compromissos assumidos com outras pessoas. Certifique-se de que essa pessoa formule um plano claro para entregar o prometido, comunique esse plano a todas as partes e desenvolva planos alternativos quando surgirem obstáculos inesperados que possam comprometer sua capacidade de entregar os resultados prometidos.

Acompanha eventos atuais na própria indústria, campo ou função (Aprendizagem Contínua)

Diga a essa pessoa que você espera que ela fique atenta a eventos e tendências importantes dentro de seu campo, função e indústria. Discuta com essa pessoa os insights coletados e as ações de acompanhamento que ela planeja realizar em resposta às iniciativas de pesquisa. Sugira maneiras para essa pessoa aplicar os novos conhecimentos adquiridos.

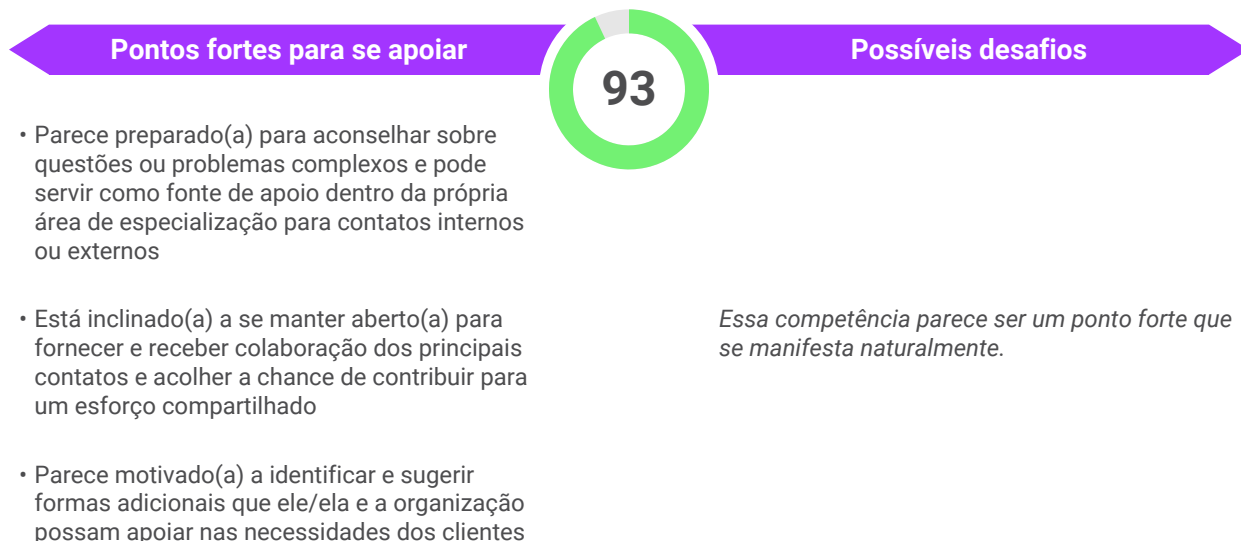
Considera marcos, objetivos e prazos provisórios ao estabelecer prioridades em longo prazo (Planejamento e Definição de Prioridades)

Apoie essa pessoa a dividir projetos de longo prazo em componentes concretos de curto prazo. Isso requer observar o plano geral, determinar uma abordagem lógica e sequencial para realizar tudo e determinar prazos para cada tarefa de trabalho ou componente de projeto concreto. Também seria útil assegurar para que haja padrões claros de sucesso em vigor para cada parte do plano de trabalho ou projeto, em termos de definir exatamente o que precisa ser feito e quando precisa ser feito.

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

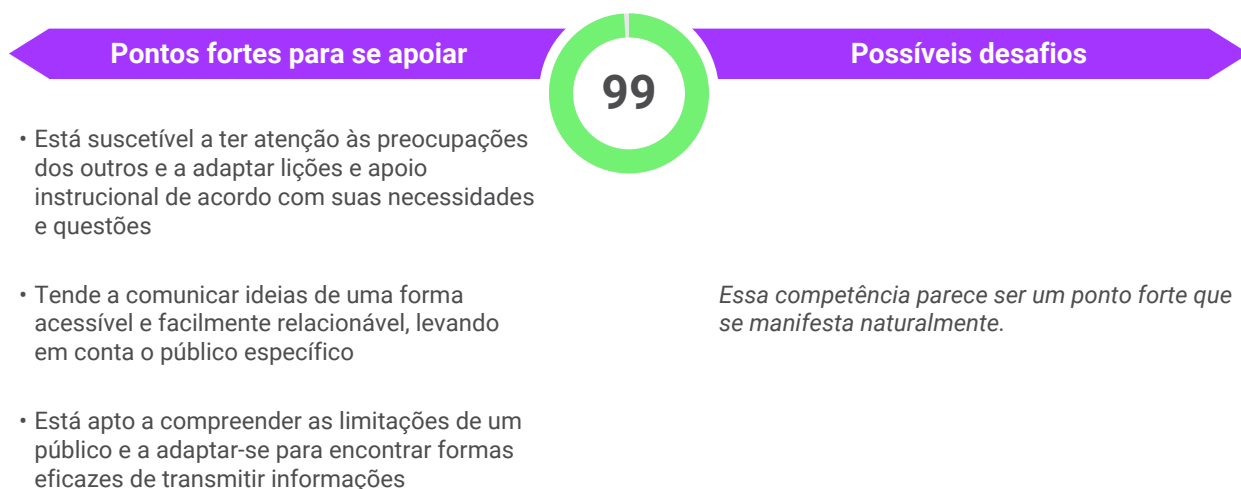
Formação de Relacionamentos

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.



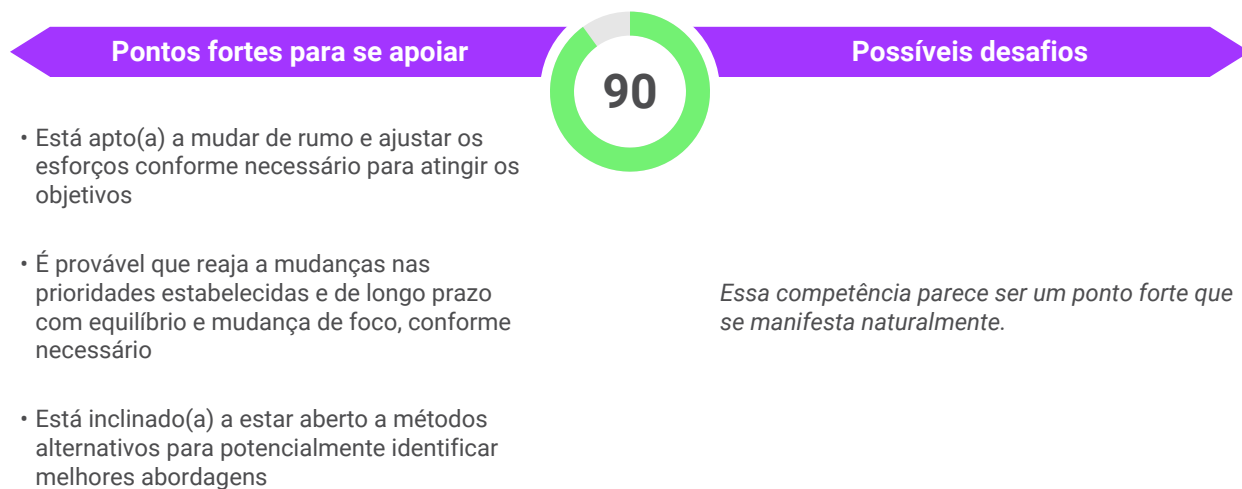
Didática

Alguém que possui esta competência demonstra confiança em sua área de conhecimento, mostra paciência para explicar minuciosamente os conceitos e as informações para as outras pessoas, e trabalha com seu público para assegurar a compreensão.



Adaptabilidade

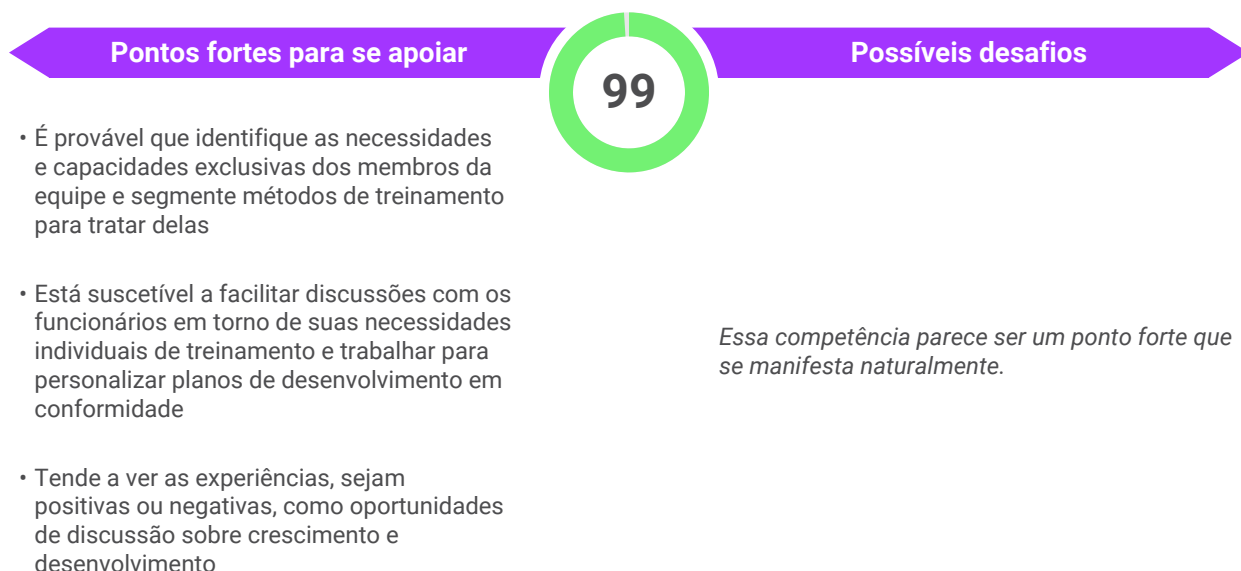
As pessoas que demonstram esta competência apresentam a capacidade de trabalhar com eficácia e mudar o rumo quando as influências externas afetam um plano inicial, uma condição ou uma situação. Elas estão dispostas a mudar suas próprias ideias ou percepções com base em novas informações ou evidências, e são capazes de alterar os procedimentos padrão quando necessário, e lidar com várias demandas conforme exigido.



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

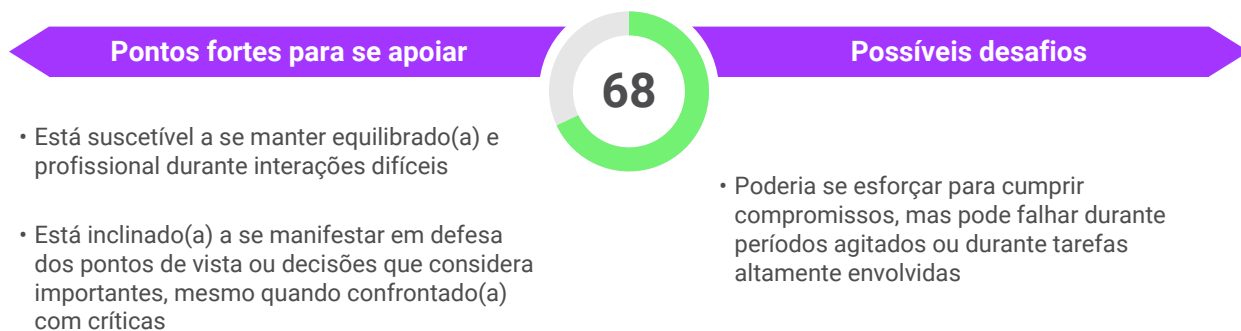
Coaching e Desenvolvimento de Pessoas

As pessoas que demonstram esta competência oferecem tempo de qualidade e comprometimento planejado aos subordinados diretos, e lhes fornecem processos e oportunidades para que compreendam seus pontos fortes e suas limitações em relação a uma série de competências de alta qualidade e relevantes.



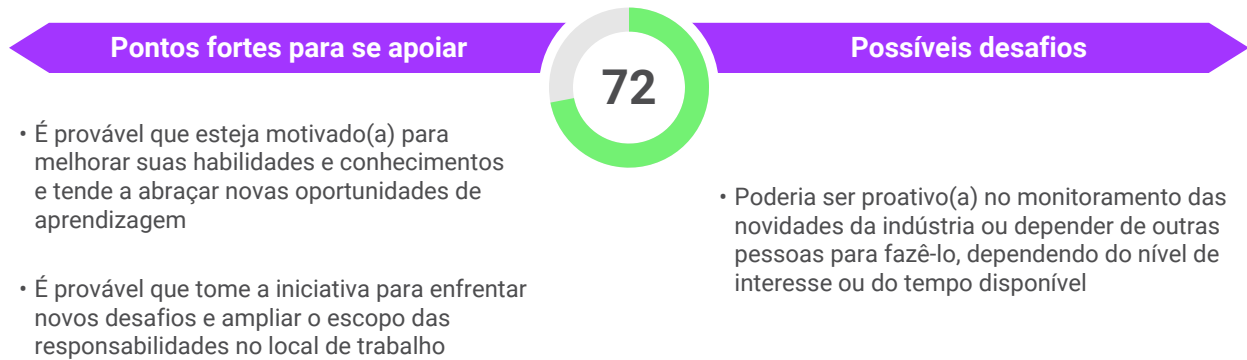
Profissionalismo

As pessoas que demonstram esta competência estabelecem padrões elevados e atuam como exemplos com relação ao desempenho no trabalho, à conduta ética e ao respeito pelos outros. Elas se comportam consistentemente de uma maneira coerente com os princípios morais e valores aceitos em geral e de acordo com as diretrizes e melhores práticas da profissão que escolheram.



Aprendizagem Contínua

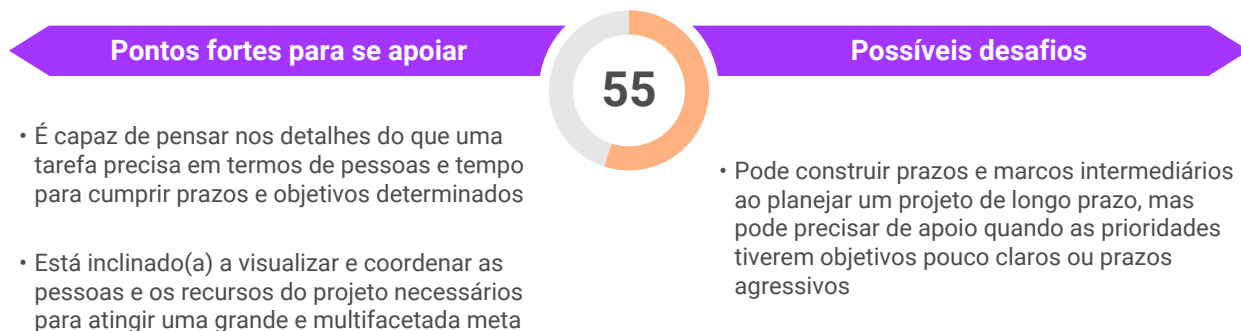
As pessoas que demonstram esta competência assumem a responsabilidade pela sua própria aprendizagem e desenvolvimento profissional. Elas são objetivamente cientes do conhecimento e das aptidões exigidas para crescer em sua carreira, buscam ativamente recursos de desenvolvimento profissional para abordar as necessidades de conhecimento e de aptidões, e demonstram a disciplina pessoal para cumprir as metas de aprendizagem.



COMPETÊNCIAS APOIADORAS

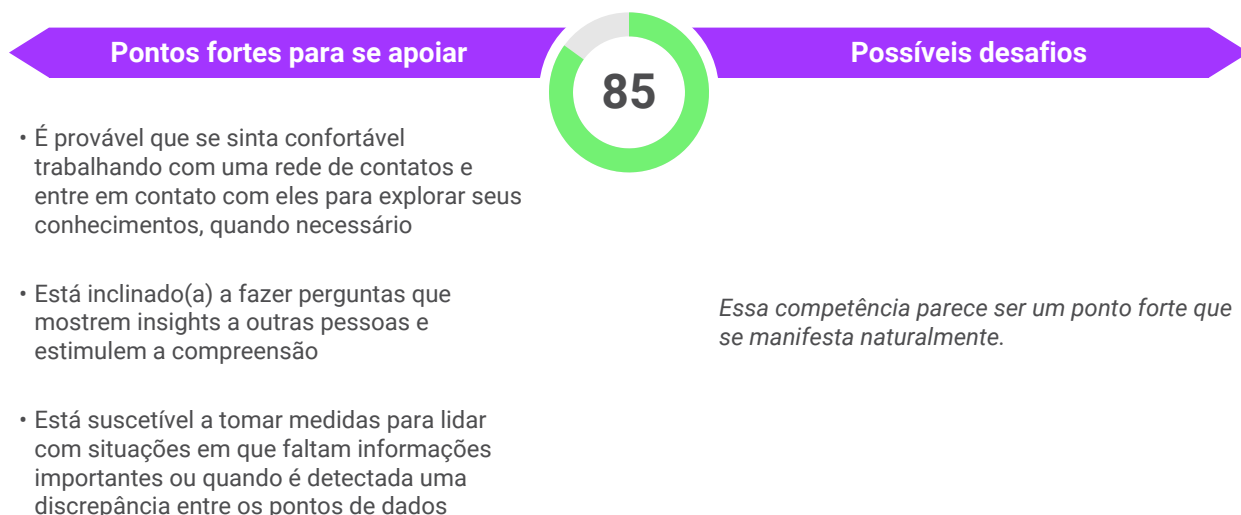
Planejamento e Definição de Prioridades

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.



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.



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**

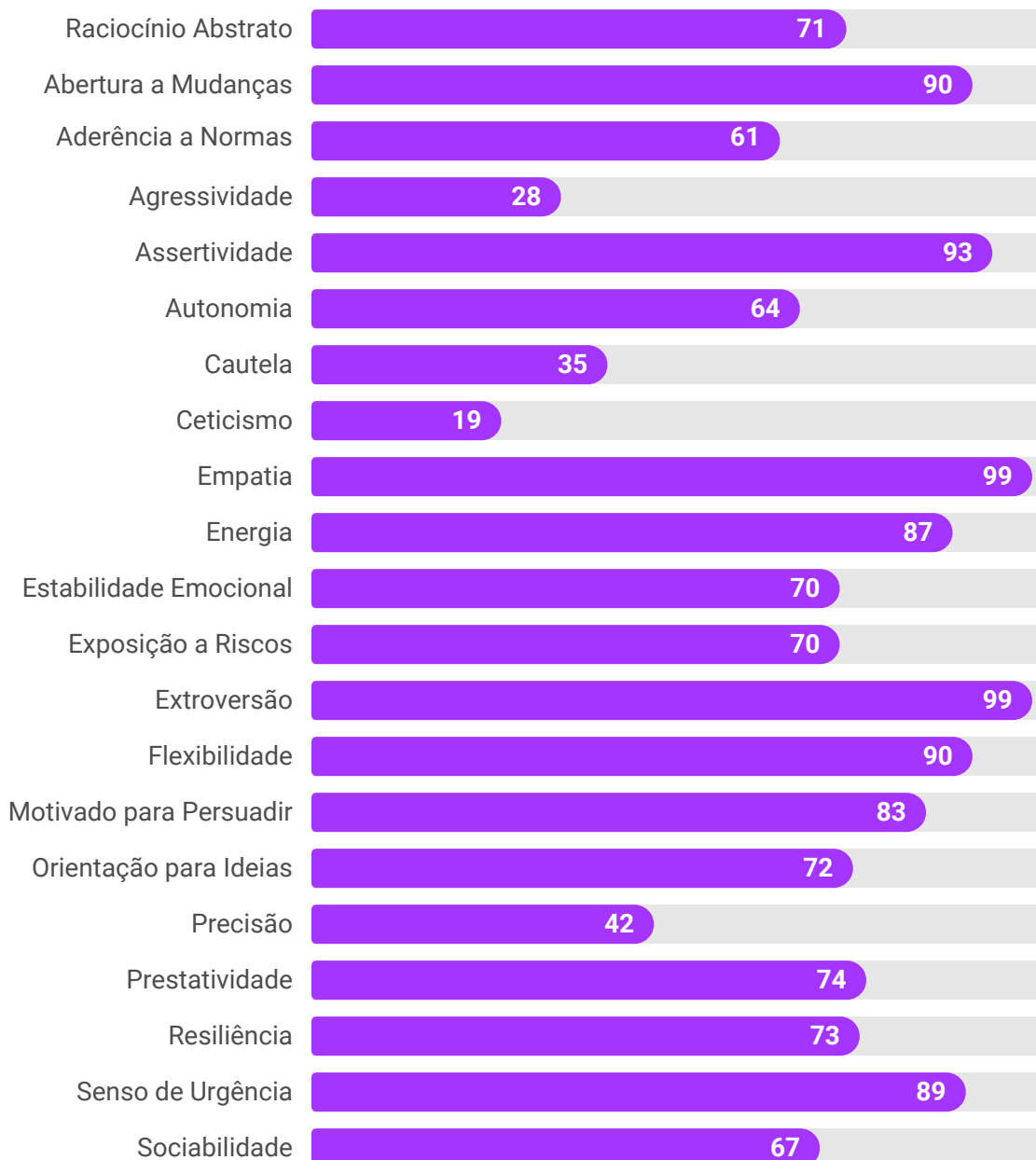
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes; Assumir mais do que pode lidar

- **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.