
Caliper Profile®

A D V I S O R C O M P E T E N C Y R E P O R T

Uma avaliação de
José Modelo
Para o cargo de Vendedor

Preparada para **Caliper Estratégias Humanas do Brasil Ltda.**
usando o Modelo Vendas - Desenvolvimento de Novos Negócios
21 de dezembro de 2017

Perfil Caliper completado em 7 de fevereiro de 2017

CALIPER

Sobre esse relatório

Este relatório fornece uma análise em profundidade da personalidade de um indivíduo no contexto de trabalho. Ele pode ser usado para determinar se um candidato é apropriado à sua posição ou para lançar luz sobre as oportunidades de desenvolvimento para um funcionário atual. Este relatório utiliza a pesquisa da Caliper a fim de examinar as motivações do indivíduo e inclinação natural para exercer as competências e comportamentos associados ao seu cargo.

Seu cargo Vendedor está sendo avaliado usando o **Modelo Caliper Vendas - Desenvolvimento de Novos Negócios**.

Esses vendedores focam no desenvolvimento de novos negócios, em oposição a nutrir contas existentes. Eles criam oportunidades iniciando contatos com potenciais clientes, frequentemente através de ligações frias, a fim de gerar interesse em produtos ou serviços. Pessoas de Desenvolvimento de Novos Negócios apresentam sua proposta de valor de forma persuasiva, encontram formas de superar a resistência inicial dos prospects e negociam eficazmente para fechar vendas.

Se você deseja ler mais sobre esse modelo de cargo, [clique aqui](#).

Esse relatório contém as seguintes seções:

- **Guia Interpretativo**, que fornece um guia para saber como interpretar os resultados deste relatório
- **Descrição Geral da Competência**, que retrata o potencial do indivíduo nas competências que estão relacionadas ao desempenho em cargos incluídos no Modelo Caliper **Vendas - Desenvolvimento de Novos Negócios**
- **Páginas com Detalhes das Competências**, que apresentam a definição de cada competência e exibem gráficos que mostram o potencial da pessoa para exibir uma variedade de comportamentos associados com a competência
- **Sobre o Sumário**, que dá informações sobre como ler e interpretar as informações exibidas nas Principais Conclusões
- **Principais Conclusões**, que mostram os comportamentos que essa pessoa pode alavancar como pontos fortes e aqueles que podem não ocorrer tão naturalmente
- **Gerenciando para o Sucesso e Para Explorações Adicionais**, que apresentam sugestões ao gestor do indivíduo, bem como uma lista de perguntas para usar quando realizar acompanhamento com José Modelo

Guia Interpretativo

É importante entender o que significam as pontuações neste relatório, para usá-las de forma adequada em seus processos de contratação ou desenvolvimento. Esses escores são pontuações equivalentes à curva normal e são interpretados de forma semelhante aos percentis. Uma pontuação ilustra como os traços de personalidade desse indivíduo se alinham com aqueles que a pesquisa da Caliper identificou estarem estatisticamente relacionados ao sucesso nessa competência ou comportamento.

Um escore alto ou baixo não é uma declaração sobre o que um indivíduo pode ou não pode fazer. Em vez disso, este relatório trabalha com a premissa básica de que um indivíduo desempenha de forma mais eficaz quando adota comportamentos que se alinham com suas tendências inatas e tende a ter dificuldades em áreas que vão contra suas preferências naturais.

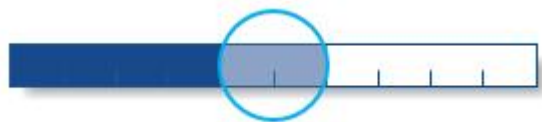
Para ajudar você a entender as informações que você vai ver neste relatório, a Caliper sugere o uso deste guia básico para interpretar os escores com base nos intervalos em que se enquadram. Tenha em mente que um escore de 51 significa que o indivíduo em questão pontuou melhor do que 50% do grupo normativo da Caliper e se posicionou na metade superior do grupo em termos de potencial.



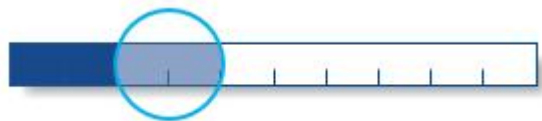
80 ou superior, Muito forte alinhamento: A competência/comportamento é suscetível de ocorrer naturalmente. Deve atuar como um ponto forte expressivo, mas também pode ser benéfico se precaver contra o uso excessivo.



60 a 79, Forte alinhamento: Esta característica pode servir como um ponto forte, visto que essa pessoa parece mostrar potencial intrínseco.



40 a 59, Alinhamento moderado: Alguns aspectos podem ocorrer mais naturalmente do que outros, o que pode resultar em inconsistência ou seletividade.



20 a 39, Alinhamento fraco: Esta pessoa pode não estar inclinada a se engajar nesta competência ou comportamento, e ela pode precisar se concentrar para ser bem sucedida nos mesmos.



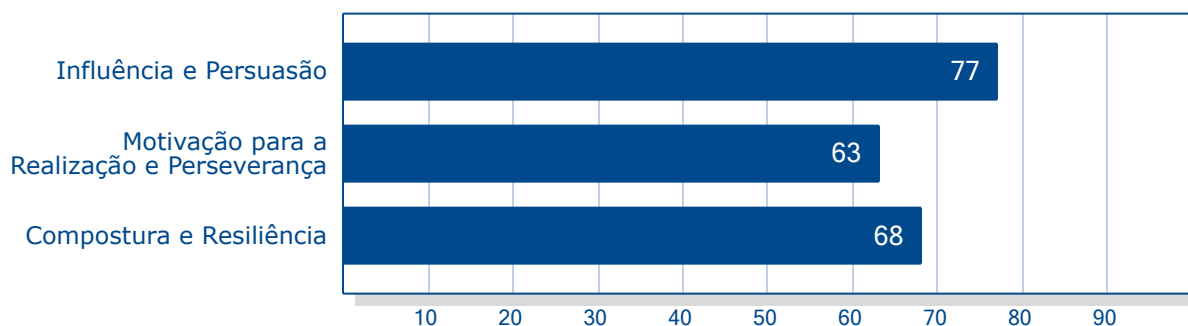
19 ou inferior, Alinhamento muito fraco: Esta pessoa não parece motivada nesta área. Desempenhar com sucesso pode exigir foco e esforço significativo por parte desse indivíduo para compensar sua aparente falta de inclinação.

Por favor, tenha em mente que potencial, visto através da lente da personalidade, não leva em conta a experiência e as habilidades adquiridas. Para obter o máximo deste relatório, sugerimos usar as informações aqui contidas em conjunto com as informações que você pode obter acerca do desempenho de José Modelo nestas competências e comportamentos, aproveitando as Perguntas de Coaching incluídas na seção final deste relatório. Se o fizer, obterá ótimos insights sobre como José Modelo pode demonstrar esses comportamentos no seu cargo de Vendedor.

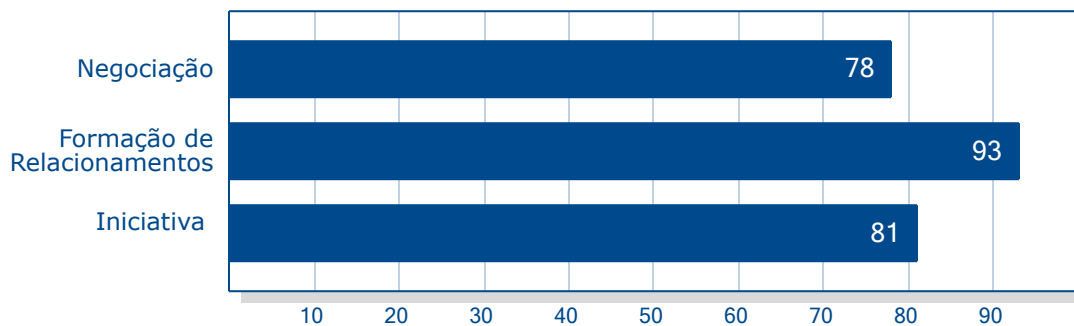
Descrição Geral da Competência

Os gráficos seguintes ilustram o potencial de José Modelo para exibir as competências relacionadas com o Modelo Caliper **Vendas - Desenvolvimento de Novos Negócios**. Cada pontuação foi calculada com base em uma combinação de atributos do Perfil Caliper que se mostraram correlacionados com o sucesso em uma determinada competência.

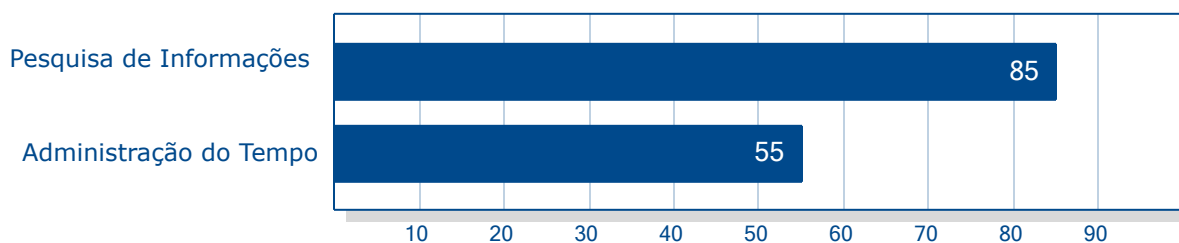
CRÍTICO



IMPORTANTE



APOIADOR



As informações fornecidas neste relatório baseiam-se exclusivamente em dados desenvolvidos a partir da avaliação com o Perfil Caliper. Ele deve ser interpretado à luz de outras informações que estão disponíveis sobre o indivíduo e nunca deve ser usado como única base sobre a qual se tome uma decisão de contratação, desenvolvimento ou promoção. Para tomar uma decisão fundamentada sobre a probabilidade dessa pessoa ser bem sucedida em sua organização, a Caliper aconselha você a usar este relatório em conjunto com outros conhecimentos sobre o candidato, particularmente as informações da entrevista, currículo do indivíduo, e formulário de solicitação de emprego, bem como o feedback de referências.

Influência e Persuasão



Nível de importância: CRÍTICO

Inclusa na Dimensão de Comunicação Ativa na Biblioteca de Competências Caliper, Influência e Persuasão diz respeito à expressão e intenção em persuadir, influenciar ou impressionar outros a fim de adquirir apoio a um objetivo, passar um tipo específico de impressão ou levar outros a um particular curso de ação. Esta competência refere-se à habilidade e propensão de ganhar adesão a ideias e convencer outros a aceitar pontos de vista ou aderir a planos, ações e novas abordagens em questões para as quais possam ter sido inicialmente resistentes. Significa estar consciente do impacto pessoal e saber como utilizá-lo, estabelecendo credibilidade para manter o respeito e suporte alheios.

Comportamentos Representativos

Defende ideias persuasivamente para obter apoio e comprometimento



Expressa ideias e opiniões de forma confiante



Insiste para chegar a um acordo



Utiliza sinais dados pelas pessoas para influenciá-las efetivamente



Usa lógica e fatos para tornar convincente um argumento



Motivação para a Realização e Perseverança



Nível de importância: CRÍTICO

Motivação para a Realização e Perseverança está inclusa na Dimensão Autogestão na Biblioteca de Competências Caliper. Esta competência é caracterizada pela determinação em atingir níveis cada vez mais elevados de desempenho. Trata-se do estabelecimento de altos padrões e metas desafiadoras para si mesmo, para outros e para a organização exigindo o foco constante em alcançar e superar estas metas. Realização e Perseverança refere-se a insatisfação com o desempenho médio, bem como a derivação do orgulho e satisfação de um trabalho bem feito. Envolve a habilidade de receber e dar feedback construtivo, bem como apresentar resiliência diante de contratempos.

Comportamentos Representativos

Está disposto a aplicar esforço extra ou trabalhar longas horas para atingir objetivos



Trabalha com persistência para superar obstáculos



Esforça-se para superar metas, objetivos e padrões



Expressa insatisfação com desempenho medíocre e se esforça para ser o melhor



Enxerga atribuições difíceis como oportunidades para demonstrar habilidades e atingir novos níveis de desempenho



Compostura e Resiliência



Nível de importância: CRÍTICO

Compostura e Resiliência compõe a Dimensão Autogestão na Biblioteca de Competências Caliper. Esta competência é sobre a capacidade de lidar eficazmente com a pressão, manter o foco e intensidade, e manter-se otimista e persistente, mesmo sob adversidades. É a capacidade e propensão para recuperar-se rapidamente de contratempos, rejeições e conflitos e manter o autocontrole em face de hostilidade ou provocação. Fundamentalmente, esta competência representa a manutenção da autoconfiança e a capacidade de evitar respostas excessivamente emocionais em situações tensas ou difíceis.

Comportamentos Representativos

Mantém a compostura em situações interpessoais desafiadoras



Suporta a rejeição



Demonstra capacidade de permanecer firme e resiliente sob tensão



Recupera-se rapidamente de decepções e erros



Responde de forma construtiva a complicações inesperadas



Negociação



Nível de importância: IMPORTANTE

A competência de Negociação compõe a Dimensão de Comunicação Ativa da Biblioteca de Competências Caliper. Esta competência reflete a habilidade de identificar pontos-chave de negociação para todas as partes e trabalhar efetivamente para atingir soluções ganha-ganha. Requer a compreensão das necessidades dos envolvidos e do valor do investimento na solução. Além disso também denota uma escuta efetiva, comunicação e resolução criativa de problemas.

Comportamentos Representativos

Coleta, analisa e organiza informações relevantes para respaldar a abordagem selecionada



Capitaliza oportunidades para obter comprometimento durante uma negociação



Promove diálogo com foco em mútuas concessões para encontrar pontos em comum em uma negociação



Utiliza várias técnicas de comunicação para obter cooperação



Avalia o resultado da negociação e determina outras medidas a serem tomadas



Formação de Relacionamentos



Nível de importância: IMPORTANTE

Formação de Relacionamentos está inclusa na Dimensão Dinâmicas Interpessoais da Biblioteca Caliper de Competências. Indivíduos que exibem esta competência desenvolvem relacionamentos profissionais de longo prazo com outros, baseados na confiança de que trabalharão para o interesse de todos os envolvidos e de que são suficientemente competentes para prover resultados. Esta competência é a habilidade e propensão para construir e manter interações amigáveis e sustentáveis com indivíduos ou rede de contatos que sejam, ou possam vir a ser, de interesse para a realização de vendas, serviços ou outros objetivos profissionais. As atividades relacionadas a esta competência incluem fazer contatos sociais formais ou informais, saber abordar e estabelecer credibilidade pessoal e para a empresa.

Comportamentos Representativos

Desenvolve novos contatos e inicia relacionamentos



Frequentemente liga ou reúne-se com contatos existentes



Posiciona a si mesmo e a empresa como parceiros estratégicos de negócios



Serve como um recurso valioso, ganhando o respeito prolongado dos outros



Constrói relacionamentos colaborativos e alianças



Iniciativa



Nível de importância: IMPORTANTE

Inclusa na Dimensão Autogestão na Biblioteca de Competências Caliper, Iniciativa é sobre tentar influenciar eventos ativamente para atingir metas. O indivíduo que apresenta esta competência irá agir proativamente para executar seu trabalho, aprimorar um produto ou serviço, evitar problemas, ou desenvolver novas oportunidades. Demonstrará atitude positiva no sentido de fazer o que deve ser feito e buscará por responsabilidades adicionais que talvez estejam além do escopo de sua função. Alguém que apresente esta competência poderá executar e estruturar de forma independente as tarefas de trabalho necessárias para ser bem sucedido em sua função.

Comportamentos Representativos

Estabelece metas, objetivos e prioridades de forma independente



Executa tarefas de trabalho antes de ser solicitado ou antes da situação exigir ação



Toma iniciativa para aproveitar oportunidades



Demonstra disposição para assumir riscos calculados para atingir objetivos de negócio



Trabalha para completar tarefas melhor, mais rápido ou mais economicamente



Pesquisa de Informações



Nível de importância: APOIADOR

Pesquisa de Informações está inclusa na Dimensão de Processo Decisório da Biblioteca Caliper de Competências. Aqueles que demonstram esta competência são motivados por uma curiosidade intrínseca e vontade de saber mais sobre as coisas, pessoas ou questões. Isso envolve ir além de perguntas de rotina e inclui uma pesquisa mais aprofundada para obter informações exatas e solucionar discrepâncias através de uma série de perguntas. Pode envolver ainda uma alta capacidade de observação para perceber no ambiente oportunidades ou informações importantes que possam ser utilizadas no futuro.

Comportamentos Representativos

Aproveita especialistas e outras pessoas-chave como importantes fontes de informação



Descobre informações relevantes para emitir opiniões precisas e tomar decisões bem fundamentadas



Faz perguntas perspicazes aos outros para obter um entendimento mais aprofundado do assunto.



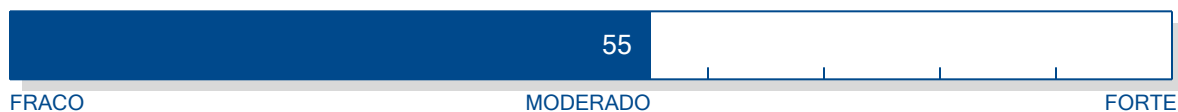
Reúne todas as informações necessárias para fazer recomendações com embasamento



Adota as medidas necessárias para resolver lacunas de informação



Administração do Tempo



Nível de importância: APOIADOR

Inclusa na Dimensão Gerenciamento de Processos na Biblioteca de Competências Caliper, Administração do Tempo é essencial em qualquer função que demande a realização de múltiplas tarefas em um período de tempo limitado. O indivíduo que demonstra esta competência se esforçará para completar todas as tarefas de trabalho mantendo-se suficientemente ágil para reagir a demandas concorrentes e mudanças de prioridades. Fundamentalmente, trata-se de administrar múltiplas responsabilidades, ser organizado e manter o ritmo nas tarefas urgentes.

Comportamentos Representativos

Administra o próprio tempo e programa atividades para garantir a realização de metas



Administra o tempo de maneira a permitir reatividade a demandas variáveis



Mantém-se a par de atividades e tarefas concorrentes de forma efetiva



Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas








Alterna rapidamente entre tarefas com mínima perda de tempo



Sobre o Sumário

A próxima seção do seu Relatório Caliper contém informações resumidas sobre o indivíduo e apresenta recomendações da Caliper. A seção Principais Conclusões fornece informações resumidas sobre os comportamentos onde os atributos de personalidade do indivíduo mais se alinham com os de desempenhos eficazes nesses comportamentos, bem como os comportamentos onde os atributos de personalidade do indivíduo foram diferentes daqueles das pessoas que receberam classificações de alto desempenho nesses comportamentos.

A seção Principais Conclusões mostra o intervalo dentro do qual os maiores e menores escores do indivíduo se enquadraram. Aqui está uma legenda que explica como interpretar essa informação.

Ícone da Faixa de Escore	Descrição
	80 ou superior: Isso demonstra um alinhamento muito forte entre a personalidade e fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. É provável que o engajamento nesta área aconteça naturalmente. Deve servir como uma fortaleza significativa, mas também pode ser benéfico se proteger contra o uso excessivo.
	60 a 79: Isso demonstra um forte alinhamento entre a personalidade e fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Esta área pode ser considerada um ponto forte, uma vez que essa pessoa parece demonstrar um potencial intrínseco.
	40 a 59: Isso significa alinhamento moderado entre a personalidade e os fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Alguns aspectos podem vir mais naturalmente do que outros, o que pode resultar em inconsistência ou seletividade na aplicação.
	20 a 39: Isso significa alinhamento fraco entre a personalidade e os fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Esta pessoa pode não estar inclinada a se envolver nesta competência ou comportamento, e ela pode precisar se concentrar para ser bem sucedida na mesma.
	19 ou inferior: Isso significa alinhamento muito fraco entre a personalidade e os fatores que predizem o desempenho na competência ou no comportamento do indivíduo. Esta pessoa não parece motivada nesta área. Desempenhar com sucesso poderia exigir foco e esforço significativo por parte desse indivíduo para compensar sua falta de inclinação natural.

O alinhamento das motivações e tendências com as competências e comportamentos associados com uma função ou cargo de um indivíduo não leva em conta a experiência, conhecimentos adquiridos e as habilidades aprendidas. Portanto, para utilizar os resultados deste relatório de forma mais eficaz, a Caliper sugere usar os dados aqui apresentados juntamente com outras informações sobre o indivíduo.

Como efetivamente esse indivíduo apresentou estas competências e comportamentos no passado? Se seus atributos de personalidade são diferentes dos que são apresentados por pessoas que foram bem sucedidas nessa área, é especialmente valioso explorar a experiência do indivíduo. Se o fizer, isto deverá permitir-lhe ter uma visão sobre como ele foi capaz de alcançar sucesso e determinar se ele poderia aplicar as mesmas técnicas no contexto do seu trabalho. Da mesma forma, se ele não tem experiência, você será capaz então de compreender que desenvolvimento pode requerer a fim de tirar proveito de um ponto forte natural.

Principais Conclusões

Comportamentos com Alinhamento Natural

- ↑ Negociação: Promove dialogo com foco em mútuas concessões para encontrar pontos em comum em uma negociação
- ↑ Formação de Relacionamentos: Serve como um recurso valioso, ganhando o respeito prolongado dos outros
- ↑ Influência e Persuasão: Utiliza sinais dados pelas pessoas para influenciá-las efetivamente
- ↑ Formação de Relacionamentos: Constrói relacionamentos colaborativos e alianças
- ↑ Influência e Persuasão: Expressa ideias e opiniões de forma confiante

Comportamentos Para Explorações Adicionais

- Administração do Tempo: Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas
- Pesquisa de Informações : Reúne todas as informações necessárias para fazer recomendações com embasamento
- Compostura e Resiliência: Demonstra capacidade de permanecer firme e resiliente sob tensão
- Administração do Tempo: Mantém-se a par de atividades e tarefas concorrentes de forma efetiva
- Administração do Tempo: Administra o próprio tempo e programa atividades para garantir a realização de metas

Gerenciando para o Sucesso

A Caliper recomenda manter esses fatores em mente para ajudar este indivíduo a se desenvolver continuamente. Pode ser benéfico para o gestor de José Modelo abordar as seguintes áreas.

Administração do Tempo: Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas

Se ser constantemente acessível prova ser uma distração, capacite essa pessoa para não priorizar as respostas a e-mails ou outros problemas não-críticos. Lembre-o(a) que muitas vezes é mais eficaz dedicar horários específicos durante o dia para responder a novos itens, para garantir que ele ou ela é capaz de atender plenamente às prioridades mais importantes ou previamente estabelecidas. Construa a confiança nessa abordagem, reforçando que se pode ser responsivo sem ser reativo.

Pesquisa de Informações : Reúne todas as informações necessárias para fazer recomendações com embasamento

Para garantir que ele(a) não está sendo negligente ao coletar informação, questione esta pessoa se todos os possíveis envolvidos foram contatados e toda a pesquisa relevante foi realizada. Ajude-o(a) a identificar perspectivas ausentes ou dados que possam ser críticos para tomar decisões informadas. Designe-lhe a tarefa de conversar com os contatos que possam ser menos proativos em compartilhar informação.

Compostura e Resiliência: Demonstra capacidade de permanecer firme e resiliente sob tensão

Capacite essa pessoa para se manter firme e continuar a perseguir objetivos, mesmo quando encontrar desafios ou outros fatores estressantes. Treine-o(a) para diferenciar entre ser firme e inflexível. Relembre-o(a) para praticar suas habilidades de escuta ativa e para esclarecer ou reafirmar sua posição durante negociações ou interações desafiadoras, para evitar a possibilidade de ceder desnecessariamente por causa do stress.

Administração do Tempo: Mantém-se a par de atividades e tarefas concorrentes de forma efetiva

Oriente esta pessoa a avaliar suas habilidades organizacionais. Enquanto alguns indivíduos sentem-se confortáveis com multitarefas, outros encontram dificuldades para lidar com várias tarefas de forma eficaz. Aconselhe-o(a) a buscar apoio, se for necessário, para determinar prioridades em períodos de tempo realistas para a conclusão das tarefas.

Administração do Tempo: Administra o próprio tempo e programa atividades para garantir a realização de metas

Aconselhe essa pessoa a usar um calendário ou outra ferramenta de gerenciamento de tempo para programar a sua agenda. Certifique-se de que ele(a) está ciente dos objetivos e dos prazos do projeto, para permitir um planejamento adequado. Se a gestão do tempo continua a ser um desafio para ele(a), seja mais "mãos na massa" para apoiar os esforços de planejamento. Responsabilize essa pessoa com a criação de um cronograma de trabalho e, então, indique oportunidades de melhoria.

Para Explorações Adicionais

Como próximo passo, a Caliper sugere a revisão dos pontos fortes e possíveis desafios descritos acima com um gestor, mentor ou coach para ajudar José Modelo a se desenvolver profissionalmente. Juntos eles podem usar as Perguntas de Coaching listadas abaixo para iniciar um diálogo construtivo, o que poderia servir como base para um plano de desenvolvimento de José Modelo. Estas perguntas são concebidas para colocar o potencial de José Modelo no contexto do desempenho atual.

Administração do Tempo: Equilibra novas solicitações com prioridades estabelecidas

Refleta sobre um momento em que teve de trabalhar para alcançar um objetivo de longo prazo, equilibrando-o com demandas imediatas e urgentes do negócio. Quais técnicas você utilizou para administrar seu trabalho e manter-se focado? Como você superou eventuais desafios? O que poderia ter feito para tornar sua abordagem mais efetiva?

Pesquisa de Informações : Reúne todas as informações necessárias para fazer recomendações com embasamento

Pense sobre uma situação de seu passado na qual foi encarregado de fazer uma recomendação mas precisou coletar informações adicionais. Quais informações foram necessárias e como se saiu ao coletá-las? Como você poderia ter sido capaz de melhorar esta abordagem?

Compostura e Resiliência: Demonstra capacidade de permanecer firme e resiliente sob tensão

Pense sobre uma situação de negócios de alta pressão com a qual tenha se deparado e na forma como se manteve focado sob estas circunstâncias. O que você aprendeu desta experiência e o que você faria diferente se passasse pela mesma situação agora?

Administração do Tempo: Mantém-se a par de atividades e tarefas concorrentes de forma efetiva

Pense sobre um momento no qual você se deparou com mais de uma tarefa ou prioridade que precisava ser completada em um período de tempo limitado. Como sua abordagem permitiu que fosse bem sucedido ao completar as metas desejadas? O que você poderia ter feito para aprimorá-la?

Administração do Tempo: Administra o próprio tempo e programa atividades para garantir a realização de metas

Pense sobre o seu processo ao planejar seu dia para garantir que atinja seus objetivos pontualmente. Como esta abordagem o ajudou a administrar de forma independente sua carga de trabalho? Como você poderia tê-la aprimorado?

Gráfico de Características de Personalidade do Perfil Caliper

O gráfico abaixo mostra os resultados do Perfil Caliper de José Modelo. Para definições das características por favor [clique aqui](#).

