

Perfil Caliper Smart Vendas

The Inner Seller Report



Avaliação de:

Sr. José Exemplo

Empresa XYZ

Preparada por:

Consultora Caliper

modelo@caliper.com.br

Data:

Perfil Caliper Smart Vendas

The Inner Seller Report

INTRODUÇÃO

As informações fornecidas nesse relatório são baseadas unicamente nos dados obtidos a partir da avaliação realizada com o Perfil Caliper. Elas devem ser interpretadas levando-se em consideração outras informações disponíveis sobre a pessoa e nunca utilizadas como base exclusiva para a tomada de decisão sobre contratação, desenvolvimento ou promoção. Para tomar uma decisão consistente sobre a probabilidade dessa pessoa alcançar êxito na organização, a Caliper aconselha usar esse relatório juntamente com outros conhecimentos sobre o candidato, tais como informações obtidas em entrevistas, currículo e formulário de solicitação de emprego do candidato, bem como referências profissionais.

Este relatório retrata as tendências comportamentais do avaliado. Apresenta também áreas de desempenho consideradas pela Caliper essenciais para o sucesso em cargos de vendas: **Orientação para Vendas, Relacionamento Interpessoal, Resolução de Problemas e Tomada de Decisões, Organização Pessoal e Administração do Tempo.**

Os Gráficos presentes neste relatório ilustram o potencial do avaliado para exibir tendências comportamentais relacionadas ao desempenho no trabalho. As Tendências Comportamentais são baseadas em combinações de características de personalidade mensuradas no Perfil Caliper.

A Caliper acredita que todos os profissionais têm potencial para o sucesso em determinadas funções empresariais e se propõe, através do Perfil Caliper, a revelar esse potencial intrínseco para liderança, vendas e outras funções existentes na organização. Tal qual um *iceberg* que “esconde” boa parte submersa sob a água, todos têm talentos que podem não ter sido identificados, ou seja, seu potencial interior (*the inner potential*).

Quando a Caliper avalia candidatos, nos concentramos em competências essenciais, a fim de elaborar um quadro de como a pessoa poderia se comportar em vários ambientes de trabalho. Em alguns casos, experiência e outros conhecimentos técnicos podem ajudar o avaliado a compensar a falta de determinadas competências. Em outros casos, certas habilidades intrínsecas podem permitir a um candidato ter sucesso, apesar da falta de outras qualificações necessárias. Assim, a integração de várias capacidades variam a fim de determinar o nível de adequação ao cargo.

Na página seguinte deste relatório é apresentada uma análise descritiva dos resultados desta avaliação, elaborada por um Consultor Caliper de forma totalmente customizada, onde é realizado o *job-matching* (análise do “casamento” entre o perfil do avaliado e os requisitos do cargo para o qual esteja sendo considerado). Além disso, em processos seletivos, é apresentada também a Recomendação da Caliper que indica a adequação do candidato ao cargo em questão: **Recomendado - Recomendado com Restrições - Não Recomendado.**

Próximos Passos

Este relatório resumido é uma interpretação dos comportamentos potenciais de um indivíduo. Tem por base unicamente sua personalidade e fatores motivacionais, apresentados em seu Perfil Caliper, e está relacionado ao cargo para o qual está sendo considerado. Os resultados desta avaliação nunca devem ser usados como critérios únicos para tomar uma decisão de contratação, desenvolvimento ou promoção.

Por favor, considere os indicadores desse Perfil como informações a serem usadas em seu processo de entrevista e para auxiliá-lo em sua decisão final de contratação. Para ajudá-lo a estruturar suas entrevistas finais, a Caliper recomenda que você utilize nosso **Guia de Entrevistas. Peça ao seu Consultor Caliper mais detalhes sobre esse serviço adicional.**

Análise Descritiva Customizada

Este profissional está sendo avaliado para o cargo de:
Vendedor Internacional

Motivado pela persuasão, o Sr. José Exemplo sente-se gratificado quando consegue envolver as pessoas em torno de suas ideias. Aliado a isso adota um estilo assertivo ao realizar as apresentações comerciais e defender os benefícios dos produtos que representa, podendo manter-se firme e solicitar o comprometimento do cliente no fechamento de pedidos. Dessa forma, procura efetivar as negociações e alcançar resultados favoráveis para a Empresa XYZ. Seguro, tende a demonstrar autoconfiança diante de clientes mais questionadores, assim poderá contornar obstáculos e objeções da área comercial e manter-se motivado com as atividades de vendas. Gosta de se envolver com atividades intelectuais, assim pode buscar informações sobre os clientes e produtos que representa, mantendo-se atualizado com as informações do mercado. Essa competência, somada à orientação para novas ideias, o favorece a identificar diferentes oportunidades de negócios e buscar alternativas ao oferecer soluções inovadoras para os clientes. Esse profissional parece imprimir um ritmo rápido em sua atuação no dia a dia, o que possibilita a administração da sua agenda de trabalho de forma efetiva, procurando entregar propostas e relatórios de resultados dentro dos prazos combinados. Demonstra preferência para atuar com autonomia e independência, o que facilita a definição de objetivos e prioridades no alcance de metas. No entanto, ao programar ações sugerimos que procure verificar se estão de acordo com as diretrizes da área comercial da organização. Sociável, este avaliado parece manter vínculos de forma efetiva e realizar a manutenção da carteira de clientes. Porém, pode obter ganhos ao adotar um estilo mais paciente e dedicar tempo para escutar as pessoas, o que possibilita considerar as opiniões dos outros, entender a demanda do cliente e ajustar as propostas, buscando fechar negócios e alcançar as metas da área. Por imprimir um ritmo ágil, pode faltar-lhe a paciência necessária para trabalhar com atividades minuciosas, assim sugerimos que procure permanecer focado em seu trabalho ao alimentar sistema de informações, a fim de contemplar os dados necessários e evitar o cometimento de falhas em suas atividades.

Com base nas características de personalidade e motivacionais, nas suas tendências de comportamento e perfil adequado, este profissional é:
Recomendado

Competências

 **Necessita**
Aprimoramento

 **Moderado**
Potencial

 **Alto**
Potencial

Os gráficos a seguir apresentam o potencial do avaliado para as áreas de desempenho consideradas como essenciais em cargos de vendas.

Orientação para vendas



Relacionamento Interpessoal

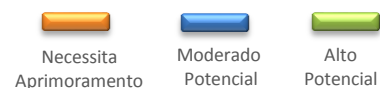


Resolução de Problemas e Tomada de Decisões

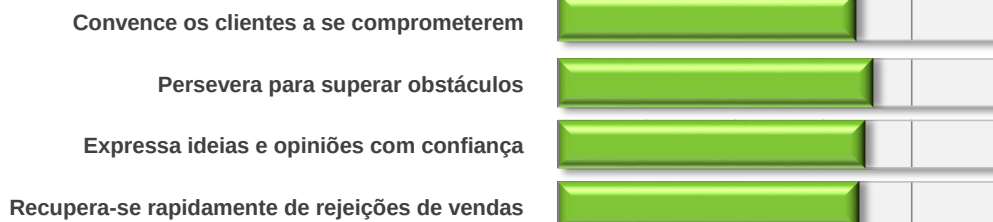


Organização Pessoal e Administração do Tempo

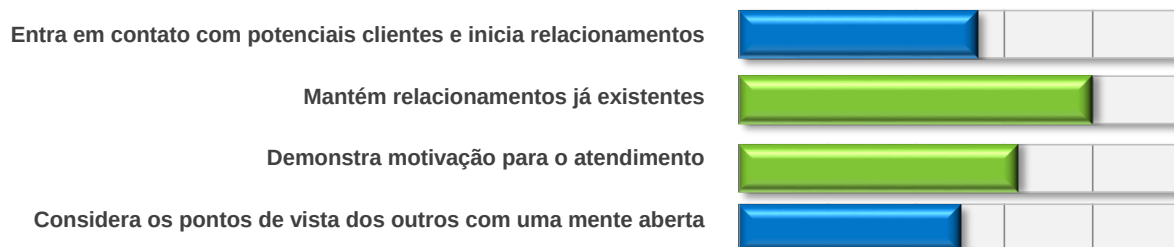




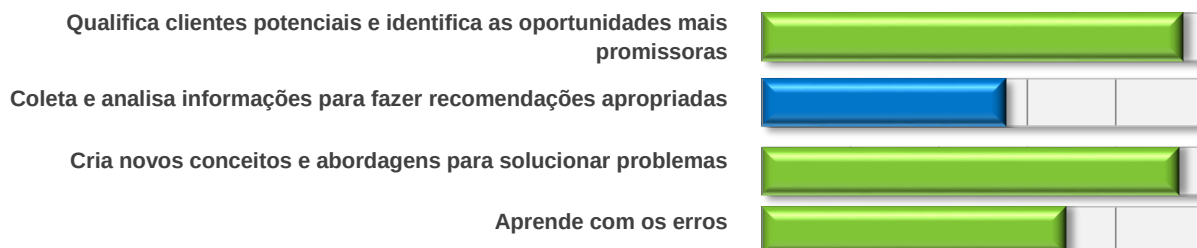
Orientação para Vendas



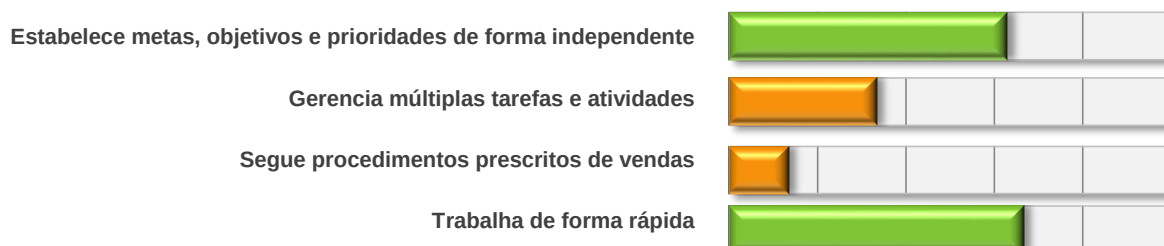
Relacionamento Interpessoal



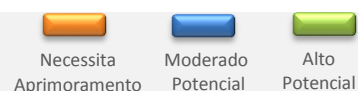
Resolução de Problemas e Tomada de Decisões



Organização Pessoal e Administração do Tempo

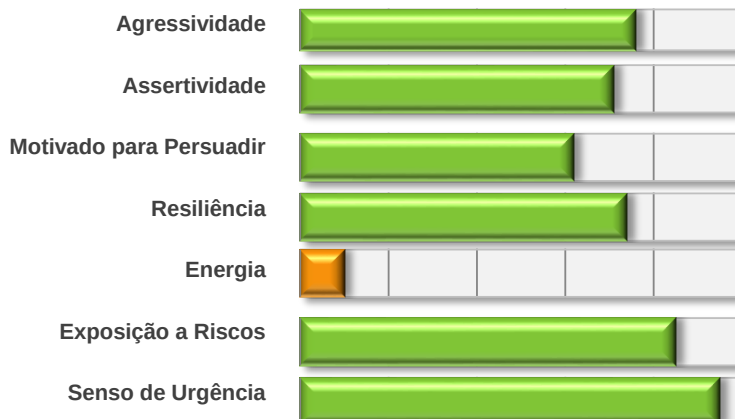


Características de Personalidade

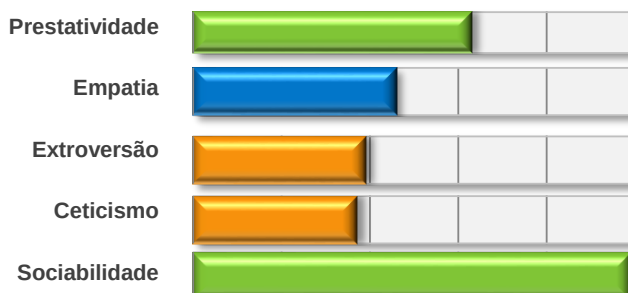


Os gráficos abaixo apresentam as características mensuradas pelo Perfil Caliper e devem ser usados dentro do contexto integral desse Relatório. As definições das características se encontram no final desse relatório.

Orientação para Vendas



Relacionamento Interpessoal



Resolução de Problemas e Tomada de Decisões



Organização Pessoal e Administração do Tempo



Orientação para Vendas

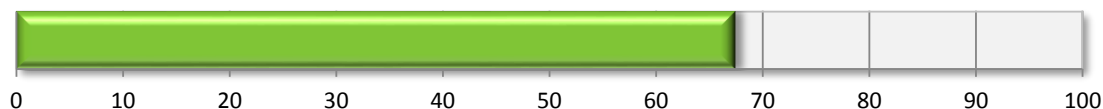
 Necessita
Aprimoramento

 Moderado
Potencial

 Alto
Potencial

Convence os clientes a se comprometerem

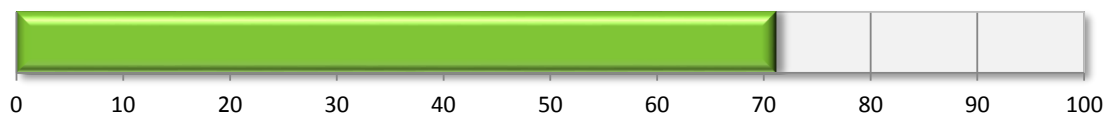
Pessoas com pontuações altas neste comportamento tendem a convencer clientes a concordarem com as propostas e adotarem ações específicas. Aquelas com resultados baixos nesta área tendem a ter dificuldade em convencer clientes potenciais ou atuais a assumir compromissos.



É inclinado(a) a convencer os clientes a concordarem com propostas e a realizarem ações específicas.

Persevera para superar obstáculos

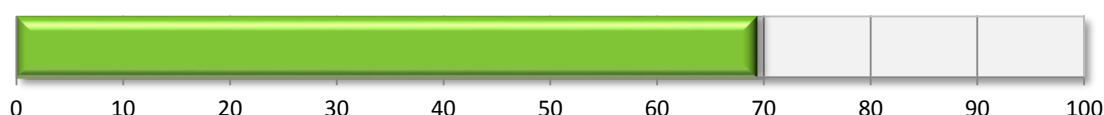
Indivíduos com resultados elevados neste comportamento tendem a perseverar a fim de superar os obstáculos. Aqueles com resultados baixos nesta área podem desistir facilmente.



Tende a ser perseverante para superar obstáculos.

Expressa ideias e opiniões com confiança

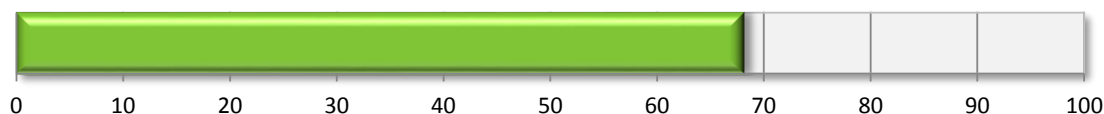
Profissionais com pontuações altas neste comportamento tendem a apresentar ideias com convicção e mostrar potencial para se comunicar de forma dinâmica. Aqueles com resultados baixos nesta área podem não se comunicar com confiança e suas apresentações podem não ser convincentes.



Está apto(a) a apresentar ideias com convicção; demonstra potencial para falar em público de forma dinâmica.

Recupera-se rapidamente de rejeições de vendas

Pessoas com resultados elevados neste comportamento tendem a não se abalar com a rejeição; elas são propensas a se mover imediatamente para a próxima atividade comercial. Aquelas com resultados baixos neste domínio poderão reagir negativamente quando rejeitadas e podem não empregar estratégias eficazes para lidar com as objeções.



Tende a seguir imediatamente para a próxima oportunidade comercial após ter uma venda rejeitada.

Relacionamento Interpessoal

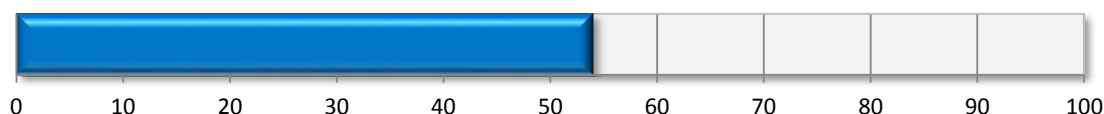
 Necessita
Aprimoramento

 Moderado
Potencial

 Alto
Potencial

Entra em contato com potenciais clientes e inicia relacionamentos

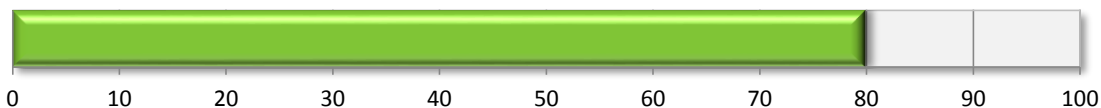
Indivíduos com resultados elevados neste comportamento estão inclinados a desenvolver prontamente o rapport e construir relacionamentos; eles devem ser capazes de conquistar rapidamente credibilidade. Aqueles com resultados baixos nesta área podem não buscar novas relações ou levar tempo para conhecer outras pessoas.



Está apto(a) a iniciar relacionamentos sob certas circunstâncias.

Mantém relacionamentos já existentes

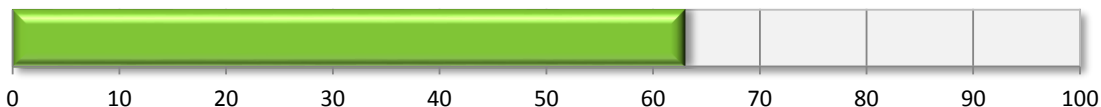
Pessoas com pontuações altas nessa área tendem a ativamente fortalecer relacionamentos e se conectar facilmente com os outros. Aqueles com resultados baixos nesse comportamento podem não realizar os contatos necessários para manter relacionamentos.



É provável que amplie ativamente os relacionamentos com os clientes e se conecte facilmente com outros.

Demonstra motivação para o atendimento

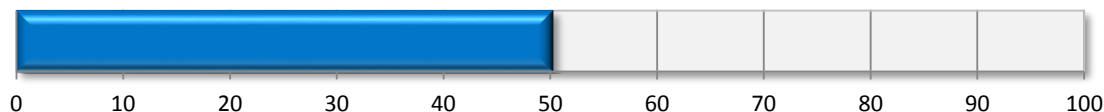
Profissionais com resultados elevados nesse comportamento estão aptos a oferecer ativamente apoio sem que seja solicitado. Aqueles com resultados baixos nesse domínio têm pouca probabilidade de se voluntariar para ajudar.



Está apto(a) a oferecer suporte aos clientes ativamente, sem ser solicitado(a).

Considera os pontos de vista dos outros com uma mente aberta

Pessoas com resultados elevados neste domínio são propensas a ouvir os pontos de vista das pessoas, mesmo quando inconvenientes, bem como aceitar as idéias dos outros. Aqueles com resultados baixos nesse comportamento podem ter dificuldade em aceitar sugestões de outros.



Tende a aceitar conselhos de outros em certas situações.

Resolução de Problemas e Tomada de Decisões

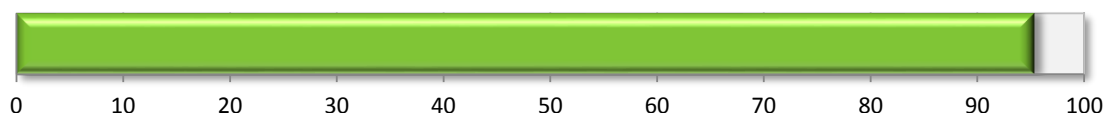
 Necessita
Aprimoramento

 Moderado
Potencial

 Alto
Potencial

Qualifica clientes potenciais e identifica as oportunidades mais promissoras

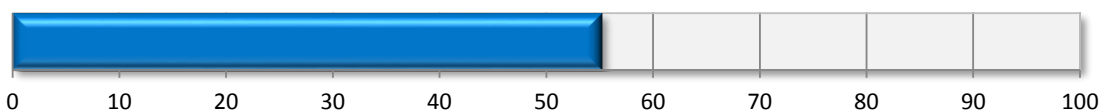
Profissionais com resultados elevados nesse comportamento devem ser capazes de reconhecer de forma eficaz as oportunidades de vendas e tendem a identificar opções que outros não vêem. Aqueles com resultados baixos nesse comportamento podem ter dificuldade para antecipar problemas e identificar oportunidades de melhoria.



Deve ser capaz de qualificar clientes potenciais e identificar oportunidades de maneira eficaz; tende a ver possibilidades de vendas que outros não veem.

Coleta e analisa informações para fazer recomendações apropriadas

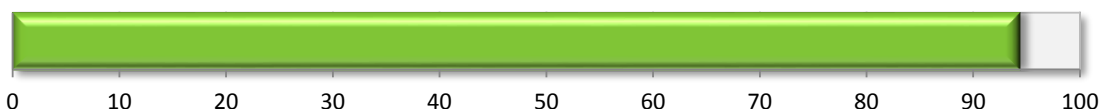
Indivíduos com pontuações elevadas nesse comportamento estão aptos a pesquisar e analisar dados relevantes a fim de fazer recomendações apropriadas para os clientes. Aqueles com resultados baixos nesta área podem não pesquisar questões tão profundamente quanto necessário ou podem não entender os padrões dos fatos.



Está apto(a) a coletar informações, mas pode não perceber tendências sutis.

Cria novos conceitos e abordagens para solucionar problemas

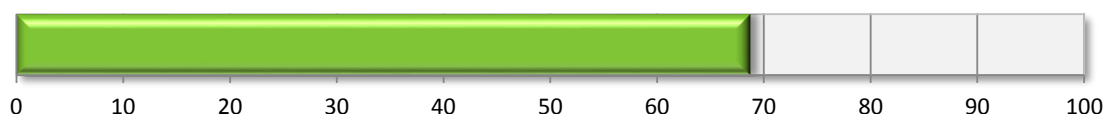
Pessoas com pontuações elevadas neste comportamento tendem a encontrar soluções criativas. Aquelas com resultados baixos nesta área podem adotar abordagens convencionais; elas podem ter dificuldades para criar soluções para problemas sem precedentes.



Tende a desenvolver soluções criativas.

Aprende com os erros

Pessoas com resultados altos neste domínio devem ser capazes de reconhecer as causas de erros e tendem a usar os erros do passado como um guia para o comportamento futuro. Aquelas com resultados baixos neste comportamento podem repetir os erros e ter dificuldade em identificar as suas causas.



Deve ser capaz de reconhecer as causas dos erros; tende a usar os erros anteriores como guia para um comportamento futuro.

Organização Pessoal e Administração do Tempo

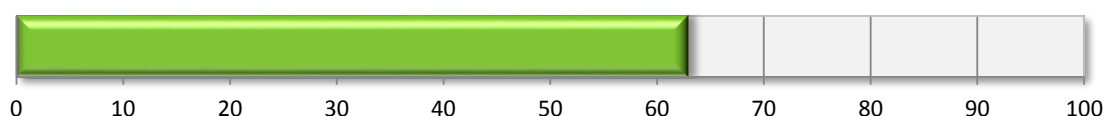
 Necessita
Aprimoramento

 Moderado
Potencial

 Alto
Potencial

Estabelece metas, objetivos e prioridades de forma independente

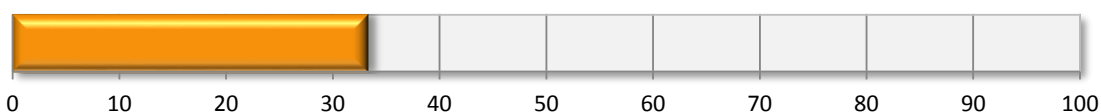
Indivíduos com resultados altos neste comportamento tendem a definir metas de forma pró-ativa e efetivamente priorizar tarefas críticas. Aqueles com resultados baixos neste comportamento apresentam baixa probabilidade de estabelecer metas ou prioridades.



Tende a estabelecer metas de vendas proativamente e a priorizar tarefas importantes de maneira eficaz.

Gerencia múltiplas tarefas e atividades

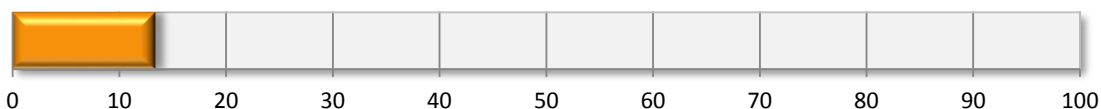
Pessoas com pontuações elevadas nesta área devem ser capazes de coordenar várias atividades de forma eficaz. Aquelas com resultados baixos neste comportamento podem ter problemas para gerenciar várias tarefas.



Pode ter dificuldade no gerenciamento de múltiplas tarefas.

Segue procedimentos prescritos de vendas

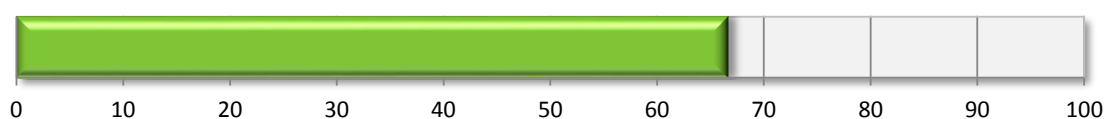
Profissionais com resultados altos neste domínio tendem a executar tarefas de acordo com as políticas e procedimentos de vendas estabelecidos, de forma consistente e confiável. Aqueles com resultados baixos neste comportamento podem não executar tarefas de acordo com os procedimentos estabelecidos.



Pode não realizar tarefas de acordo com procedimentos estabelecidos.

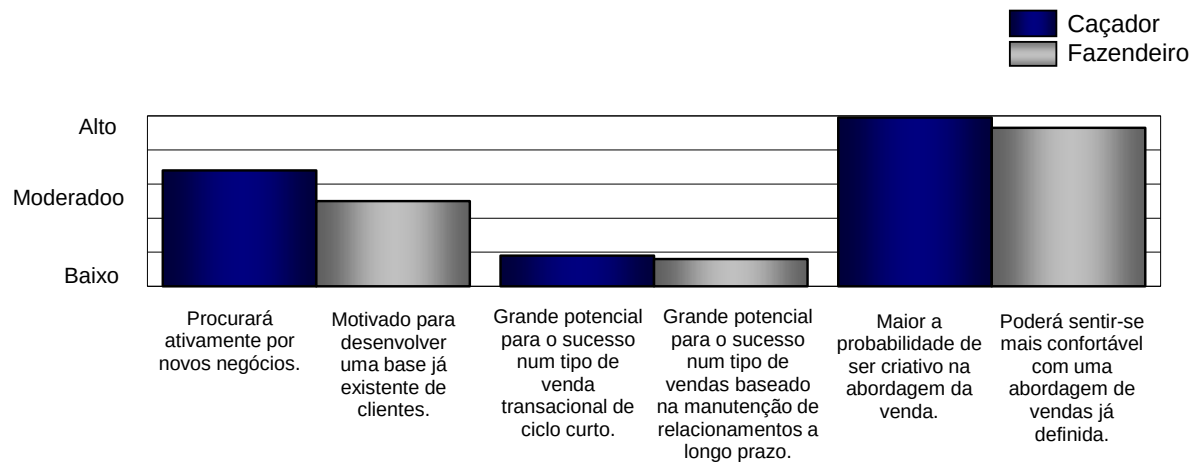
Trabalha de forma rápida

Pessoas com pontuações elevadas neste comportamento tendem a mover-se rapidamente em um esforço para produzir resultados. Aqueles com resultados baixos nesta área têm pouca probabilidade de trabalhar rapidamente; elas podem levar mais tempo para executar tarefas.



É inclinado(a) a se mover rapidamente em um esforço para produzir resultados.

Estilo Potencial de Vendas



GLOSSÁRIO DE TERMOS ATRIBUTOS DE PERSONALIDADE

As características avaliadas pelo Perfil Caliper estão definidas abaixo, acompanhadas de breves explicações sobre a importância de uma pontuação alta ou baixa em cada uma delas. Por favor note que, além dos atributos de personalidade, o Perfil Caliper também mensura a Capacidade de Raciocínio Abstrato.

Apesar de todas as características serem consideradas importantes, observe que aquelas que predizem o sucesso de maneira mais significativa variam de cargo para cargo. Dependendo da função, uma característica pode tanto levar o desempenho a uma direção positiva como influenciar negativamente.

Capacidade de Raciocínio Abstrato: Potencial para solucionar problemas e compreender as relações lógicas entre conceitos. Pessoas que demonstram um alto nível de capacidade de raciocínio abstrato devem ser capazes de compreender assuntos complexos. Pessoas com níveis mais baixos têm a tendência a ser mais eficazes ao controlar problemas que têm soluções diretas.

Abertura a Mudanças: Receptividade a novas ideias ou alternativas. Pessoas com níveis altos nesta característica tendem a estar dispostas a considerar as sugestões de outras pessoas. Aqueles que têm baixos níveis tendem a se concentrar em sua própria maneira de fazer as coisas.

Aderência a Normas: Grau de sensibilidade de uma pessoa às regras e normas existentes. Pessoas que demonstram um alto nível de aderência a normas são propensas a serem receptivas a um ambiente estruturado com regras. Pessoas com baixos níveis podem não responder à autoridade. A pesquisa da Caliper demonstra que pontuações altas nesta característica sugerem um desempenho fraco em algumas funções. Nestes casos, as pessoas com níveis altos têm a propensão de seguir as regras com atenção, possivelmente às custas de não conseguirem alcançar os objetivos. Em contraste, pessoas com níveis baixos podem estar dispostas a ignorar as regras quando necessário, de forma a alcançar as metas do trabalho.

Agressividade: Inclinação para se afirmar de maneira vigorosa. Pessoas que apresentam níveis altos em agressividade têm a tendência de serem vigorosas ao defender suas ideias ou ações. Pessoas com níveis baixos não têm a propensão de assumir uma abordagem firme.

Assertividade: Potencial de comunicar informações e ideias de uma maneira direta. Pessoas com níveis altos nesta qualidade devem estar dispostas a comunicar suas ideias e opiniões. Pessoas com níveis baixos em Assertividade podem não se sentir à vontade para expressar seus pontos de vista.

Autonomia: Preferência por determinar métodos de trabalho de maneira independente. Pessoas com níveis altos têm a propensão de serem motivadas a determinar de maneira independente sua abordagem de trabalho, enquanto as que apresentam níveis baixos em autonomia não têm a propensão de definir seus próprios métodos de trabalho.

Cautela: Inclinação para tomar decisões cuidadosamente e refletir sobre alternativas e fatos relevantes. Pessoas com níveis altos têm a tendência de serem cuidadosas ao ponderar opções e calcular resultados. Em contraste, níveis baixos neste atributo sugerem uma tendência de agir sem refletir sobre todos os aspectos das situações.

Ceticismo: Inclinação a duvidar ou questionar os motivos dos outros. A pesquisa da Caliper tem demonstrado que esta característica é um inibidor de desempenho em algumas funções. Pessoas altamente céticas têm a tendência de agir na defensiva e suspeitar das intenções dos outros. Pessoas com níveis baixos nesta escala têm a propensão de confiar e considerar os motivos dos outros.

Empatia: Potencial para perceber os sentimentos dos outros e se adaptar conforme necessário. Uma pessoa empática deve ser capaz de compreender os outros e se ajustar de acordo. Pessoas com níveis baixos estão inclinadas a não compreender corretamente as necessidades ou sentimentos das outras pessoas.

Energia: Potencial de sustentar um alto nível de atividade durante períodos prolongados. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a tendência de ser ativas no local de trabalho, enquanto as pessoas com níveis baixos podem não demonstrar energia na sua abordagem de trabalho.

Estabilidade Emocional: Potencial para manter a calma e uma disposição estável nas situações diárias. Pessoas com altos níveis nesta escala devem ser capazes de permanecer tranquilas. As pessoas com níveis baixos estão inclinadas a responder emocionalmente.

Exposição a Riscos: Disposição para assumir riscos. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a propensão de assumir riscos em iniciativas que ainda não foram testadas. Pessoas com níveis baixos têm a tendência de relutar em correr riscos por medo do fracasso.

Extroversão: Disposição para conhecer pessoas novas e iniciar conversas. Pessoas altamente extrovertidas têm a propensão de se sentirem à vontade ao estabelecer contato e fazer networking social. As pessoas com níveis baixos nesta característica podem se sentir constrangidas ao tomar a iniciativa em situações sociais. A extroversão pode inibir o desempenho em alguns postos de trabalho. Esta característica é um inibidor de desempenho quando as pessoas que apresentam níveis altos permitem que a sua motivação de conhecer novas pessoas e iniciar conversas interfiram na realização das exigências do cargo. Pessoas com níveis baixos não têm a propensão de iniciar contato interpessoal às custas de lidar com as responsabilidades do cargo.

Flexibilidade: Disposição para modificar uma abordagem e para se adaptar às novas circunstâncias. Indivíduos com níveis altos nesta característica tendem a ser adaptáveis às mudanças. Aqueles que apresentam níveis mais baixos tendem a ser relutantes em mudar sua abordagem.

Motivado para Persuadir: Nível de satisfação em obter o "sim" dos outros. Pessoas motivadas para persuadir tendem a ser impelidas a obter o comprometimento dos outros. Pessoas com níveis baixos nesta característica não têm a propensão de investir muitos esforços para a obtenção de um consenso. A motivação para persuadir pode às vezes ser um inibidor do desempenho. Nestes casos podem enfatizar em excesso a obtenção da concordância de outras pessoas, possivelmente prejudicando o atingimento das metas de trabalho. Pessoas com pontuações baixas não têm inclinação de sacrificar o desempenho no trabalho para persuadir os outros.

Orientação para Ideias: Preferência pelo pensamento criativo e geração de novas maneiras de solucionar problemas. Pessoas com altos níveis em orientação para ideias têm a propensão de serem motivadas a desenvolver soluções criativas e originais, enquanto pessoas com níveis baixos são inclinadas a usar métodos bem estabelecidos. Em algumas funções, níveis altos nesta característica podem prejudicar o desempenho, pela propensão de haver distração pela necessidade de inovar. Pessoas com níveis baixos não têm a propensão de se desviarem pelo desejo de pensar com criatividade.

Precisão: Tendência a prestar atenção aos detalhes. Pessoas com níveis altos nesta característica são aptas a permanecer conscienciosas ao lidar com tarefas altamente detalhadas. As pessoas com níveis baixos podem não ter interesse em focar nas minúcias.

Prestatividade: Desejo de ajudar os outros. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a tendência de estarem motivadas a ajudar os outros. As que apresentam níveis baixos podem não ter interesse em oferecer assistência. Em algumas funções, a prestatividade pode ser um inibidor de desempenho. Nestes casos, pessoas com níveis altos em prestatividade têm a propensão de estarem motivadas a satisfazer os outros, o que pode interferir no desempenho em tarefas-chave. Pessoas com níveis baixos não demonstram tendência para sacrificar o desempenho no trabalho para satisfazer os outros.

Resiliência: Capacidade de lidar com rejeição e crítica. Pessoas com níveis altos em resiliência têm a tendência de não se deixarem preocupar por empecilhos. Por outro lado, pessoas com níveis baixos nesta escala podem ser sensíveis à crítica ou à rejeição.

Senso de Urgência: Tendência a agir rapidamente para obter resultados imediatos. Pessoas com níveis altos nesta característica têm a tendência de estar motivadas a agir rapidamente. Pessoas com níveis baixos de urgência estão inclinadas a não se apressarem ao lidar com suas tarefas.

Sociabilidade: O desejo de estar rodeado de pessoas e trabalhar com os outros. Pessoas com pontuação alta em sociabilidade têm a propensão de serem motivadas a interagir com os outros. Pessoas com pontuação baixa nesta característica podem não demonstrar interesse em ter interações sociais frequentes. A sociabilidade pode desviar o indivíduo do desempenho em alguns trabalhos. Nestas circunstâncias, pessoas com pontuação alta podem se distrair por sua motivação a socializar, enquanto as que apresentam pontuação baixa não têm a propensão de interagir com os outros às custas da produção de resultados.