

# CALIPER<sup>TM</sup> **essentials**

## **Competency Report for Coaching** **Modelo: Vendas Técnicas**

**Ana Exemplo**  
**Para o cargo de Vendedora Técnica**  
**Preparado para Caliper Estrategias Humanas do Brasil Ltda.**

**15 de dezembro de 2020**

Data da avaliação: 1 de dezembro de 2020

Caliper Estratégias Humanas do Brasil Ltda.

Rua Eça de Queiroz, 1272

Ahú, CEP: 80540-140

Curitiba - PR -

Tel. 55 (41) 3075-3400

caliper@caliper.com.br



**CALIPER**

## 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 Coaching](#).

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 Caliper ou ligue para Tel. 55 (41) 3075-3400.

## VENDAS TÉCNICAS

Ana Exemplo está sendo avaliado(a) usando o Modelo Vendas Técnicas da Caliper.

## COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

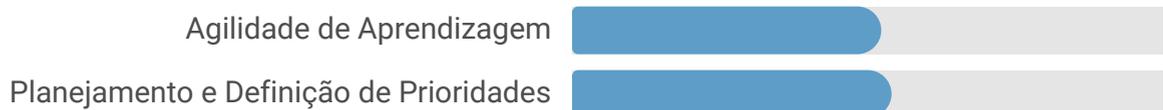
### COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



### COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



### COMPETÊNCIAS APOIADORAS



Requer  
foco

Explorar

Natural

## PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de Ana Exemplo no contexto de Vendas Técnicas, sejam como ponto forte ou desafio. A Caliper sugere explorar ainda mais essas áreas para obter insight sobre o potencial de sucesso da pessoa em sua função.

### Comportamentos Mais Naturais



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)



Usa várias técnicas de comunicação para obter cooperação (Negociação)



Compreende e alavanca os motivadores dos negócios da empresa (Visão de Negócios)

### Comportamentos Para Investigar



Descobre informações relevantes para fazer julgamentos precisos e tomar boas decisões (Pesquisa de Informações)



Frequentemente liga ou se reúne com contatos existentes (Formação de Relacionamentos)



Analisa grandes quantidades de informações para determinar tendências, padrões e conexões nos dados (Raciocínio Analítico)



Identifica conexões entre dados aparentemente não relacionados (Raciocínio Analítico)

## PERGUNTAS DE COACHING

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

### **Descobre informações relevantes para fazer julgamentos precisos e tomar boas decisões (Pesquisa de Informações)**

Pense em uma ocasião em que foi importante para você obter informações antes de tomar uma decisão. Que tipo de informação foi necessária? Como você a coletou? Por que isso era importante? Em retrospecto, que mudanças você faria em relação a como você lidou com esse processo?

### **Frequentemente liga ou se reúne com contatos existentes (Formação de Relacionamentos)**

Pense sobre como você garante a manutenção de boas relações de trabalho contínuas com clientes ou contatos importantes. O que é fácil para você em relação a isso? Onde você pode fazer melhorias?

### **Analisa grandes quantidades de informações para determinar tendências, padrões e conexões nos dados (Raciocínio Analítico)**

Reflita sobre uma situação na qual você precisou resolver um problema ou tomar uma decisão com base em informações de várias fontes. Como você analisou os dados? A que conclusão você chegou? Descreva o impacto comercial dessa decisão. Olhando para trás, como você poderia ter conseguido melhorar o resultado?

### **Identifica conexões entre dados aparentemente não relacionados (Raciocínio Analítico)**

Reflita sobre uma situação em que você precisou estabelecer uma conexão entre dois conjuntos de informações para resolver um problema. Qual foi a situação e como você fez a conexão? Que obstáculos você enfrentou? Como você poderia ter resolvido esses obstáculos com mais eficiência?

## RECOMENDAÇÕES AO GESTOR

A Caliper recomenda manter esses fatores em mente se você decidir contratar Ana Exemplo. Pode ser vantajoso para o gestor de Ana Exemplo abordar as seguintes áreas.

### **Descobre informações relevantes para fazer julgamentos precisos e tomar boas decisões (Pesquisa de Informações)**

Relembre essa pessoa de examinar as informações para garantir sua autenticidade e precisão. Decisões adequadas são o resultado de bons e amplos dados. Aconselhe-a a coletar dados de várias fontes e a envolver várias partes ao verificar a precisão. Embora a validação de dados possa ser um processo demorado, ele é mais eficiente do que a correção de decisões erradas que foram motivadas por fatos incorretos.

### **Frequentemente liga ou se reúne com contatos existentes (Formação de Relacionamentos)**

Incentive essa pessoa a fazer uma lista dos principais contatos de trabalho com os quais ela não fala há algum tempo, para que possa fazer um esforço concentrado de manter mais contato em chamadas ou reuniões de acompanhamento. Certifique-se de que esta pessoa invista tempo e esforço necessários para fazer as ligações, fazer perguntas e, em geral, tornar-se acessível e visível aos outros.

### **Analisa grandes quantidades de informações para determinar tendências, padrões e conexões nos dados (Raciocínio Analítico)**

Comunique a essa pessoa da importância de se formular uma questão central ou definir um problema antes de tentar organizar ou analisar dados. Ao determinar antes o foco ou a meta final para a coleta de dados, ela estará mais bem posicionada para definir padrões e tendências. Pode ser útil trabalhar com ela para determinar um processo de tomada de decisões orientado por dados.

### **Identifica conexões entre dados aparentemente não relacionados (Raciocínio Analítico)**

Aconselhe essa pessoa a deixar de lado expectativas pré-concebidas ao coletar e organizar dados. Lembre-a da importância de manter a mente aberta de modo a atrair a oportunidade de tirar proveito de conclusões inesperadas. Incentive-a a colaborar com outras pessoas ao analisar dados para se beneficiar de diversas perspectivas.

## PARA APRENDIZAGEM ADICIONAL

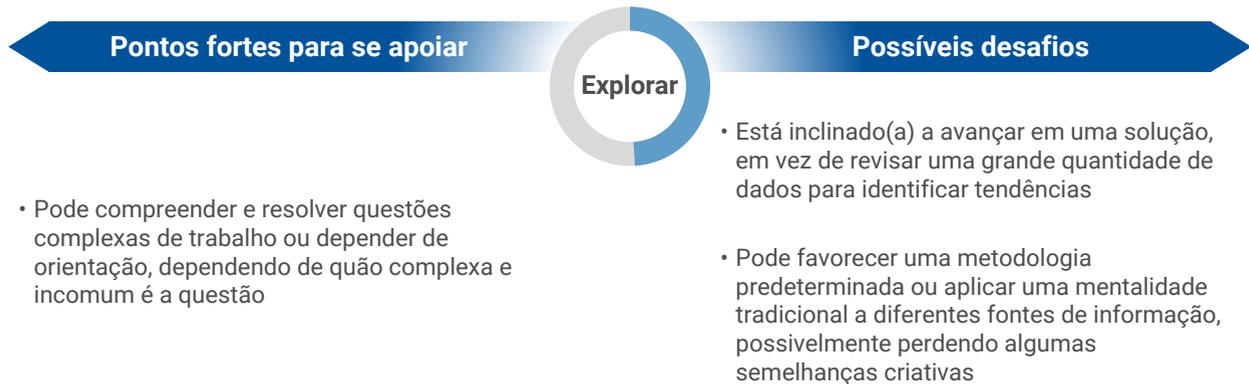
Você também pode usar este relatório para criar um caminho de aprendizado personalizado para esse indivíduo com base em seus resultados exclusivos do Perfil Caliper. Para ajudar Ana Exemplo a se tornar mais eficaz nos comportamentos discutidos neste relatório e na sua organização como um todo, considere sugerir aprendizado adicional sobre as seguintes competências associadas a esses comportamentos:

- **Pesquisa de Informações**
- **Formação de Relacionamentos**
- **Raciocínio Analítico**

## COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

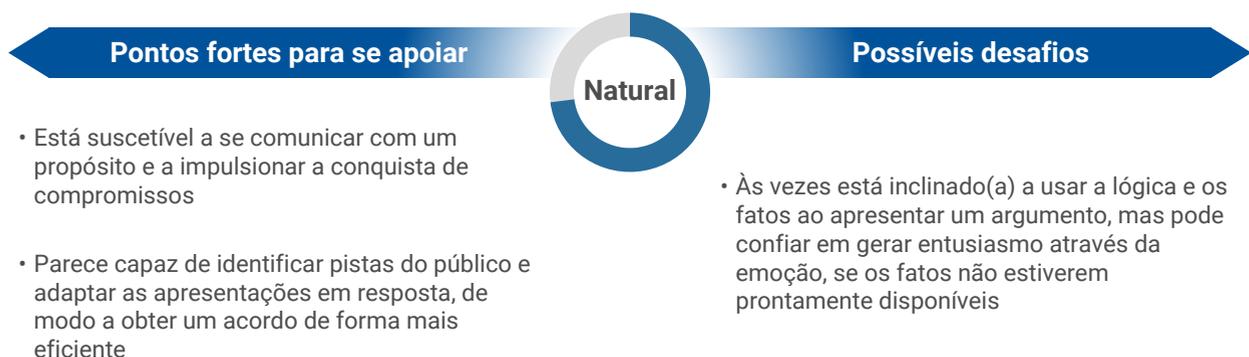
### Raciocínio Analítico

Alguém que demonstra esta competência compreende os conceitos subjacentes em informações complexas, é capaz de identificar as causas básicas dos problemas e formular soluções a partir de uma síntese das informações.



### 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.



## 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.



## COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

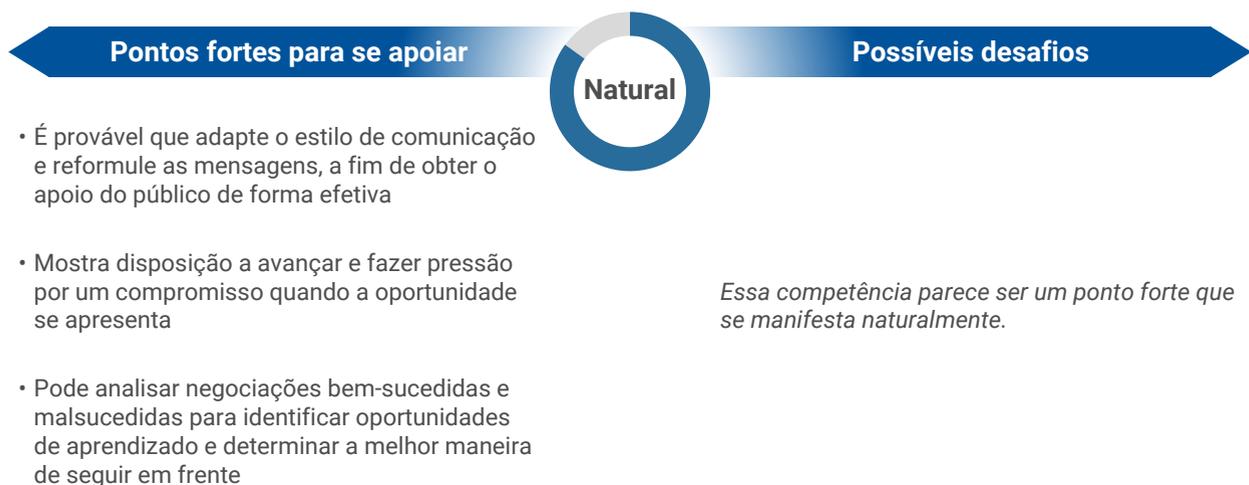
### Formação de Relacionamentos

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.



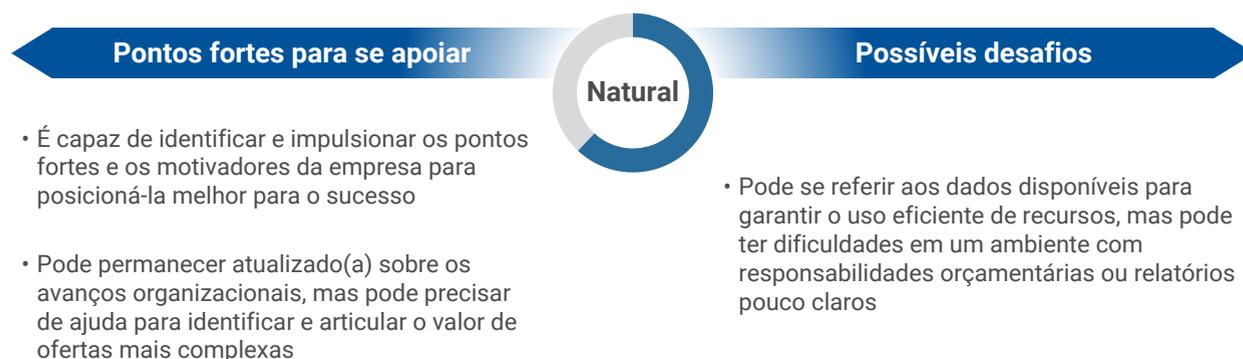
### Negociação

Alguém que demonstra esta competência identifica os pontos-chave de barganha para todas as partes e trabalha com eficácia para apresentar soluções mutuamente benéficas.



## Visão de Negócios

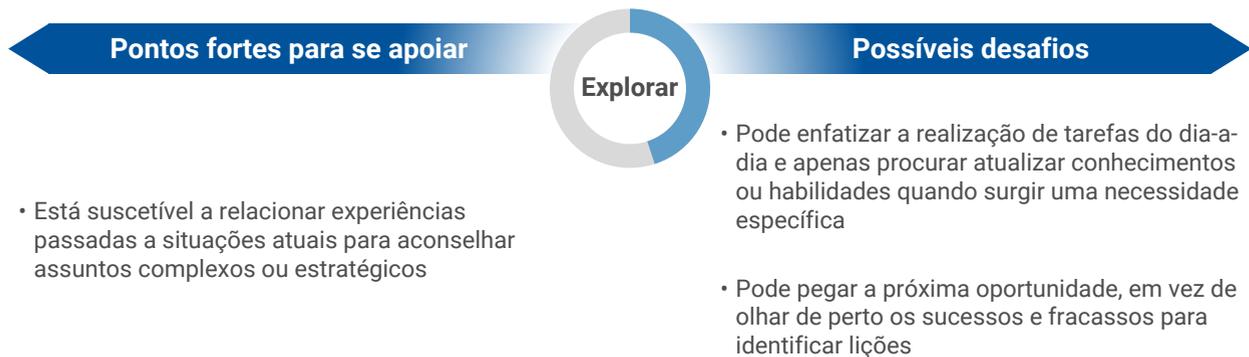
As pessoas que demonstram esta competência tomam boas decisões comerciais com base em uma compreensão sólida do modelo de negócios, das metas estratégicas e das políticas relevantes da empresa, assim como das melhores práticas e tecnologias atuais em sua própria disciplina ou área funcional.



## COMPETÊNCIAS APOIADORAS

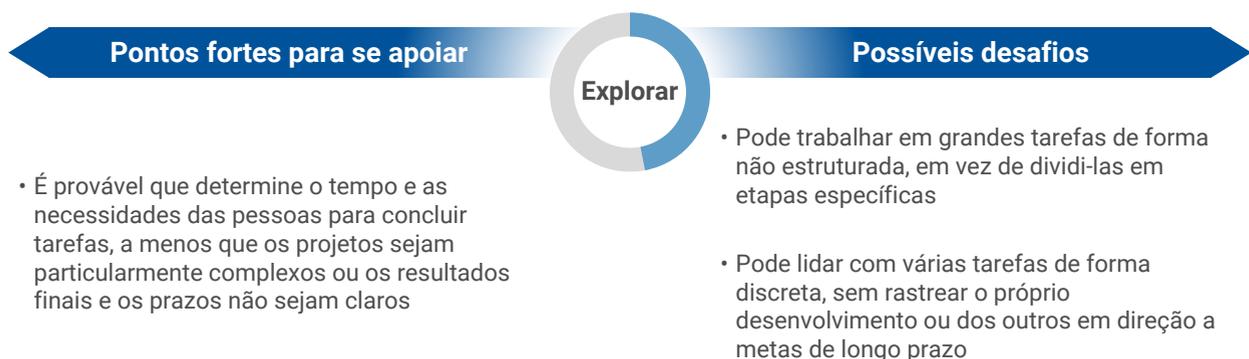
### Agilidade de Aprendizagem

As pessoas que demonstram esta competência discernem padrões nos dados, reconhecem relacionamentos entre conceitos e aplicam rapidamente a aprendizagem de um contexto para solucionar problemas análogos em diferentes contextos.



### 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.



## 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 Ana Exemplo prefere se comunicar?

- **Motivadores**

Chegar a um acordo dentro do grupo

- **Ambientes de Comunicação Preferidos**

Movido pela influência; Interativo

- **Como se Comunicar com ele(a)**

Priorize opções futuras e oportunidades de influência

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Ênfase na precisão e nos detalhes táticos, em vez de influência pessoal

- **Reação ao Estresse**

Tornar-se cada vez mais competitivo(a) ou enfatizar a finalização de um acordo

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Defina opções e mantenha-se flexível

## RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

### Como Ana Exemplo prefere interagir com outras pessoas?

- **Motivadores**

Manter um senso de conexão

- **Ambientes de Interação Preferidos**

Interativo; Colaborativo; Encorajador

- **Como Interagir com Ele(a)**

Encontre um ponto em comum e priorize os problemas das pessoas

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Sentir-se isolado(a) ou excluído(a), deixar os outros na mão ou entregar mensagens difíceis

- **Reação ao Estresse**

Buscar afiliação, apoio e aconselhamento

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Ajude-o(a) a identificar as próprias prioridades

## RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO

### Como Ana Exemplo prefere resolver os problemas?

- **Motivadores**

Aproveitar as oportunidades e chegar a conclusões lógicas e racionais

- **Ambientes Preferidos para Resolução de Problemas**

Empreendedor; Acelerado; Inovador

- **Como Resolver Problemas com Ele(a)**

Concentre-se nos ganhos potenciais e apresente fatos importantes

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Indecisão e recusa em aproveitar oportunidades

- **Reação ao Estresse**

Correr riscos para aproveitar oportunidades sem considerar plenamente as implicações e descontar o impacto emocional de uma decisão em outras pessoas

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Demonstre como pensar nos pontos críticos irá maximizar os resultados positivos

## ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

### Como Ana Exemplo prefere priorizar?

- **Motivadores**

Ter a iniciativa, enfrentar novos desafios e fazer as coisas imediatamente

- **Ambientes Preferidos na Priorização**

Orientado à ação; Não restritivo

- **Como Priorizar com Ele(a)**

Tenha conversas breves e de alto nível

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Ter que se concentrar em um único objetivo por longos períodos e projetos de longo prazo muito detalhados

- **Reação ao Estresse**

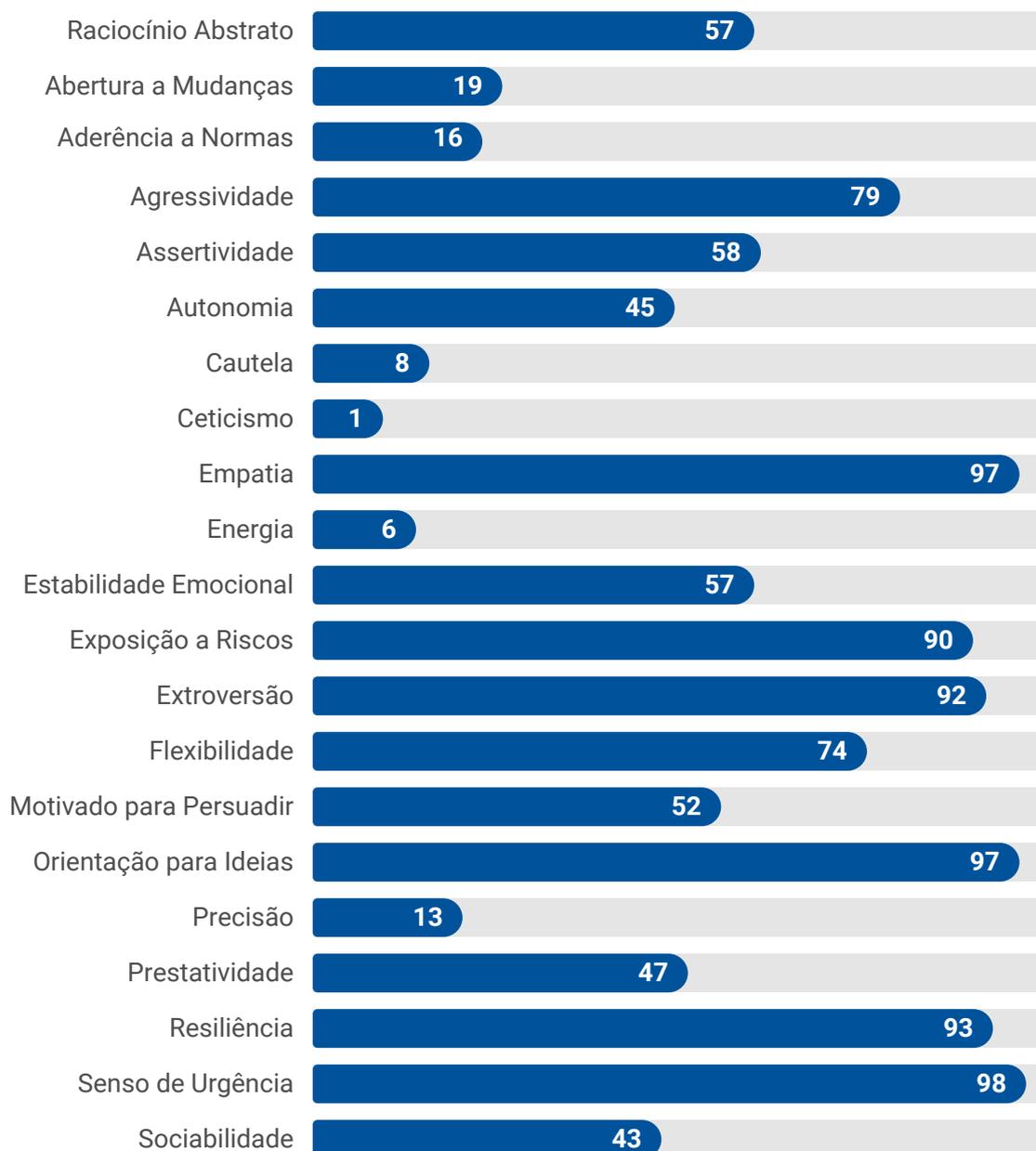
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Forneça o planejamento e suporte de acompanhamento para mantê-lo(a) no caminho certo

## PONTUAÇÕES DAS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DO PERFIL CALIPER

Este gráfico mostra as características de personalidade de Ana Exemplo 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.