

CALIPERTM **essentials**

Competency Report for Coaching **Modelo: Corretor de Seguros**

Ana Exemplo

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](#).

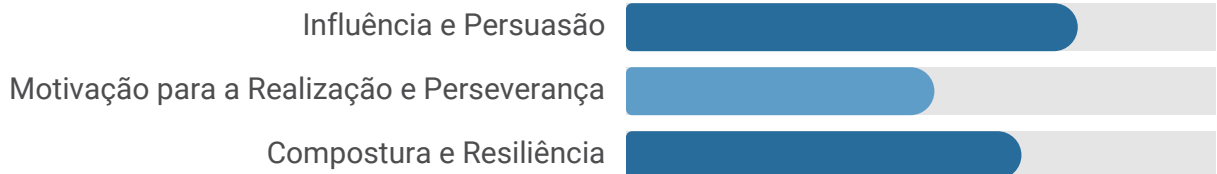
Se você tiver outras dúvidas sobre este relatório ou sobre como aplicar esses resultados, sinta-se à vontade para entrar em contato diretamente com sua Equipe de Atendimento da Caliper ou ligue para Tel. 55 (41) 3075-3400.

CORRETOR DE SEGUROS

Ana Exemplo está sendo avaliado(a) usando o Modelo Corretor de Seguros da Caliper.

COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



COMPETÊNCIAS APOIADORAS



PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de Ana Exemplo no contexto de Corretor de Seguros, 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)



Demonstra disposição para assumir riscos calculados para alcançar as metas comerciais (Iniciativa)

Comportamentos Para Investigar



Está disposto a fazer um esforço extra ou a trabalhar várias horas para alcançar os objetivos (Motivação para a Realização e Perseverança)



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



Atua como um recurso valioso, conquistando o respeito dos outros (Formação de Relacionamentos)



Recupera-se rapidamente de decepções e erros (Compostura e Resiliência)

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.

Está disposto a fazer um esforço extra ou a trabalhar várias horas para alcançar os objetivos (Motivação para a Realização e Perseverança)

Refleta sobre uma ocasião em que você teve que trabalhar em direção a um objetivo ambicioso. Que desafios você encarou? Que esforços foram necessários para você atingir o objetivo? O que você poderia ter feito para trabalhar de forma mais eficiente em direção a esse objetivo?

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?

Atua como um recurso valioso, conquistando o respeito dos outros (Formação de Relacionamentos)

Refleta sobre uma ocasião em que você teve que estabelecer credibilidade pessoal com outra pessoa ou grupo. Qual abordagem você adotou para atingir esse objetivo? O que você poderia ter feito para estabelecer credibilidade de forma mais rápida?

Recupera-se rapidamente de decepções e erros (Compostura e Resiliência)

Refleta sobre uma situação na qual você acha que não conseguiu alcançar o resultado desejado. Por favor, enquadre a questão e descreva sua estratégia, preparação, seu procedimento e o que causou o atraso. O que você aprendeu com isso? Como você adaptaria a sua abordagem se enfrentasse uma situação semelhante?

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.

Está disposto a fazer um esforço extra ou a trabalhar várias horas para alcançar os objetivos (Motivação para a Realização e Perseverança)

Reforce para essa pessoa a necessidade de terminar o que começa em projetos de trabalho para alcançar objetivos de trabalho importantes. Trabalhe com essa pessoa para dividir o projeto geral em componentes menores e mais discretos e definir expectativas em relação ao prazo de conclusão de cada componente e como deve ser a entrega, em termos de qualidade e quantidade. Se novos problemas ou solicitações forem encaminhados para essa pessoa, treine-a para confirmar se ela deve permanecer no projeto atual ou se as novas tarefas devem ter precedência em curto prazo.

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.

Atua como um recurso valioso, conquistando o respeito dos outros (Formação de Relacionamentos)

Incentiva essa pessoa a identificar oportunidades onde ela pode servir como um recurso para outras pessoa, seja de modo formal ou informal. Isso inclui determinar qual experiência a pessoa possui e quem mais se beneficiaria com sua experiência, além de incentivá-la a se manifestar e apresentar ideias, dar conselhos ou fazer recomendações quando surge a oportunidade de agregar valor às discussões de trabalho. Além disso, essa pessoa deve ser treinada para fazer perguntas e garantir clareza quanto aos requisitos de apoio existentes para que ela possa direcionar as respostas adequadamente.

Recupera-se rapidamente de decepções e erros (Compostura e Resiliência)

Treine essa pessoa para manter-se concentrada no futuro ao tentar lidar com perdas ou erros. Aconselhe-a a assumir a decepção atual, considerar as etapas que contribuíram para a perda e, então, mudar o foco para oportunidades futuras. Afirme que a decepção atual pode servir como uma oportunidade de aprendizado que ajudará a melhorar o desempenho futuro.

PARA APRENDIZAGEM ADICIONAL

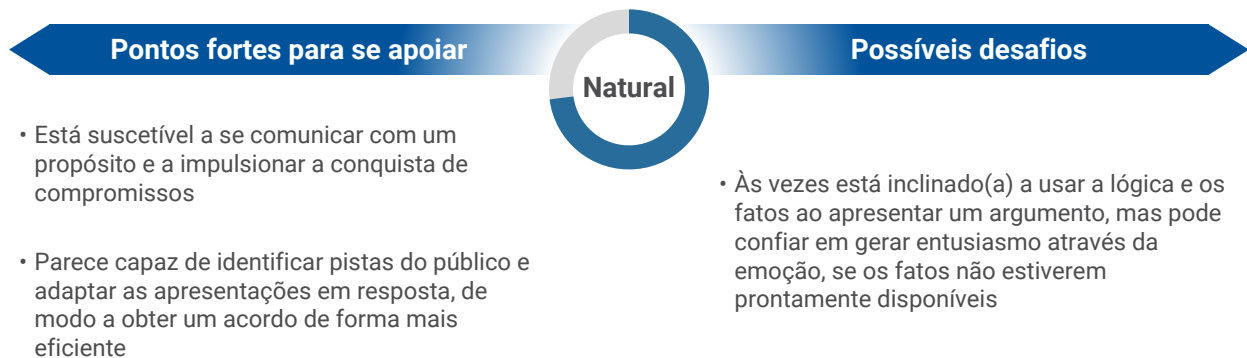
Você também pode usar este relatório para criar um caminho de aprendizado personalizado para esse indivíduo com base em seus resultados exclusivos do Perfil Caliper. Para ajudar Ana Exemplo a se tornar mais eficaz nos comportamentos discutidos neste relatório e na sua organização como um todo, considere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

- **Motivação para a Realização e Perseverança**
- **Formação de Relacionamentos**
- **Compostura e Resiliência**

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

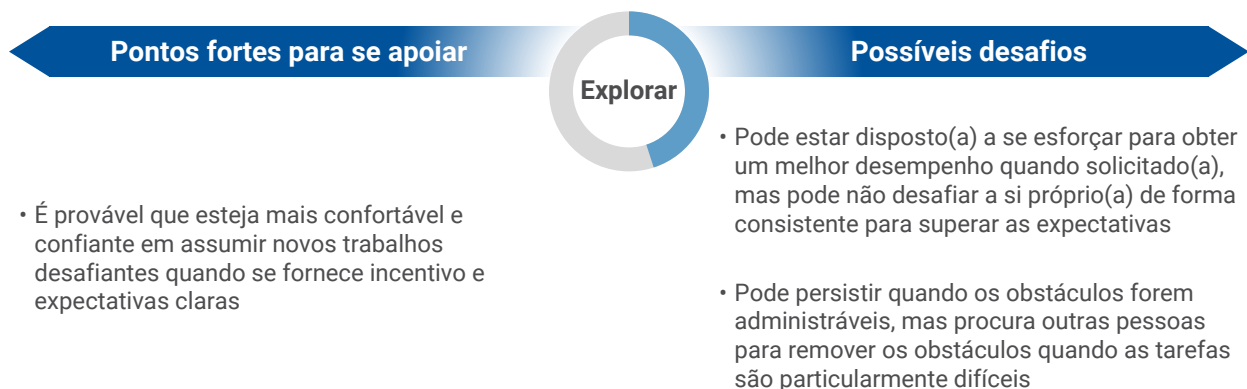
Influência e Persuasão

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.



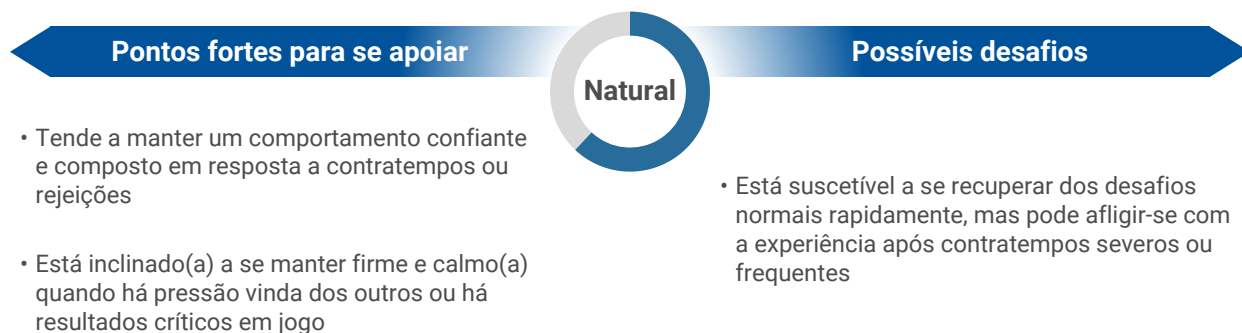
Motivação para a Realização e Perseverança

As pessoas que demonstram esta competência mostram determinação para alcançar níveis de desempenho cada vez maiores. Essa competência envolve estabelecer padrões elevados e metas desafiadoras para si mesmo, para os outros e para a organização, e requer um foco constante para alcançar e superar essas metas.



Compostura e Resiliência

As pessoas que demonstram esta competência são capazes de lidar com eficácia com a pressão, manter o foco e a intensidade, e permanecer otimistas e persistentes, mesmo sob adversidade. Essa competência inclui a capacidade e a propensão de se recuperar rapidamente de reveses, rejeições e conflitos, e de manter o autocontrole perante hostilidade ou provocação.



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

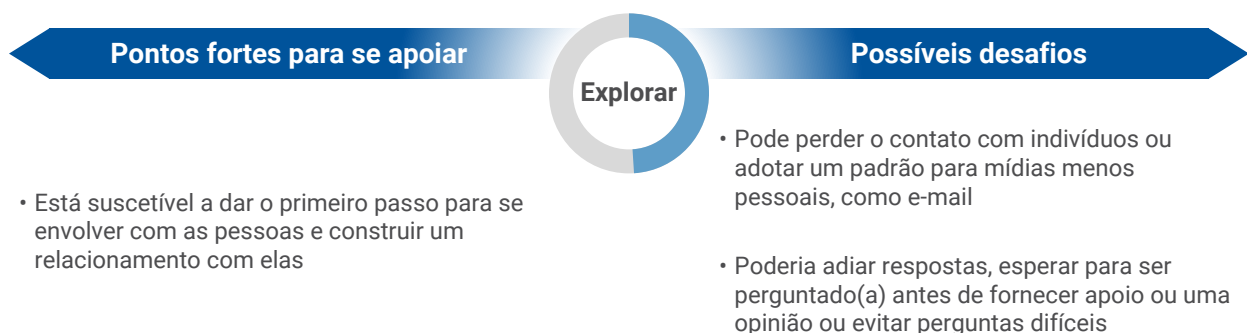
Negociação

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



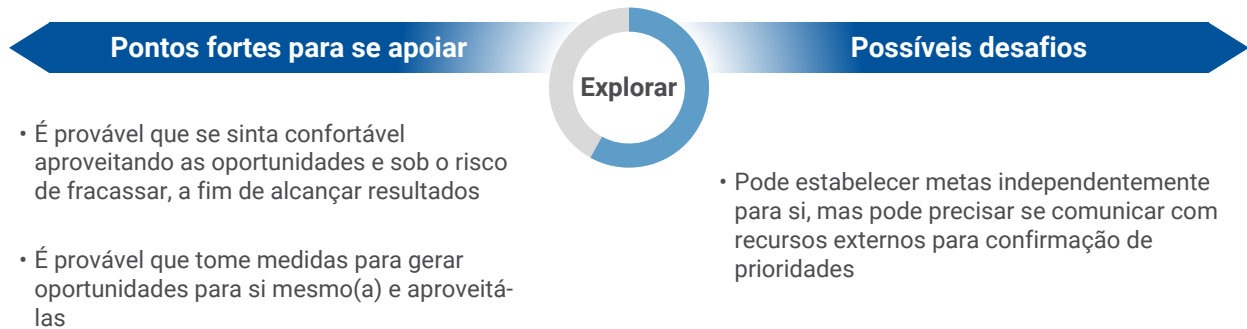
Formação de Relacionamentos

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.



Iniciativa

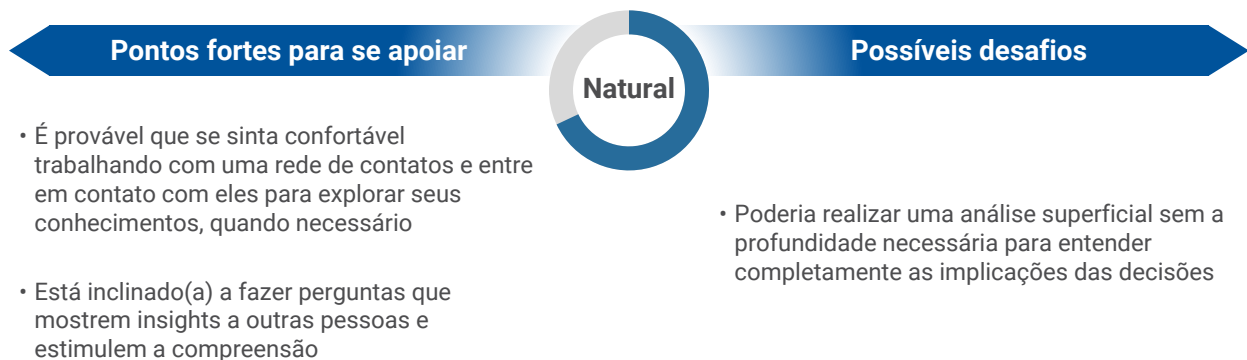
As pessoas que demonstram esta competência tenderão a ser proativas e desempenharão um papel de liderança ao aprimorar ou aperfeiçoar um produto ou serviço, evitar problemas ou desenvolver oportunidades empreendedoras. Elas normalmente demonstrarão uma atitude positiva sincera com relação a concluir tarefas e buscarão outras responsabilidades que poderão ir além do escopo da descrição formal do seu cargo.



COMPETÊNCIAS APOIADORAS

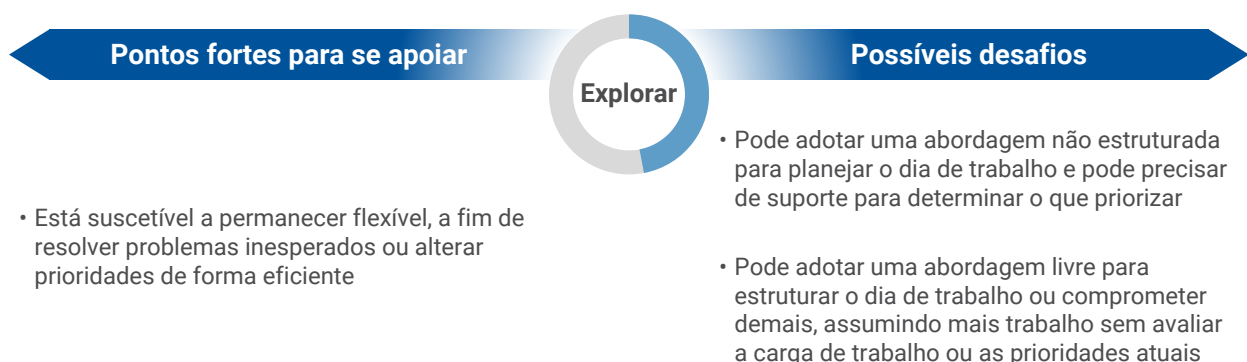
Pesquisa de Informações

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.



Administração do Tempo

As pessoas que demonstram esta competência se concentram em concluir todas as tarefas de trabalho de maneira pontual enquanto permanecem responsivas o suficiente para reagir às demandas simultâneas e à mudança das prioridades. Essa competência diz respeito a gerenciar várias responsabilidades, ser organizado, priorizar tarefas importantes com prazos sensíveis e desempenhar todo o trabalho com precisão.



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**

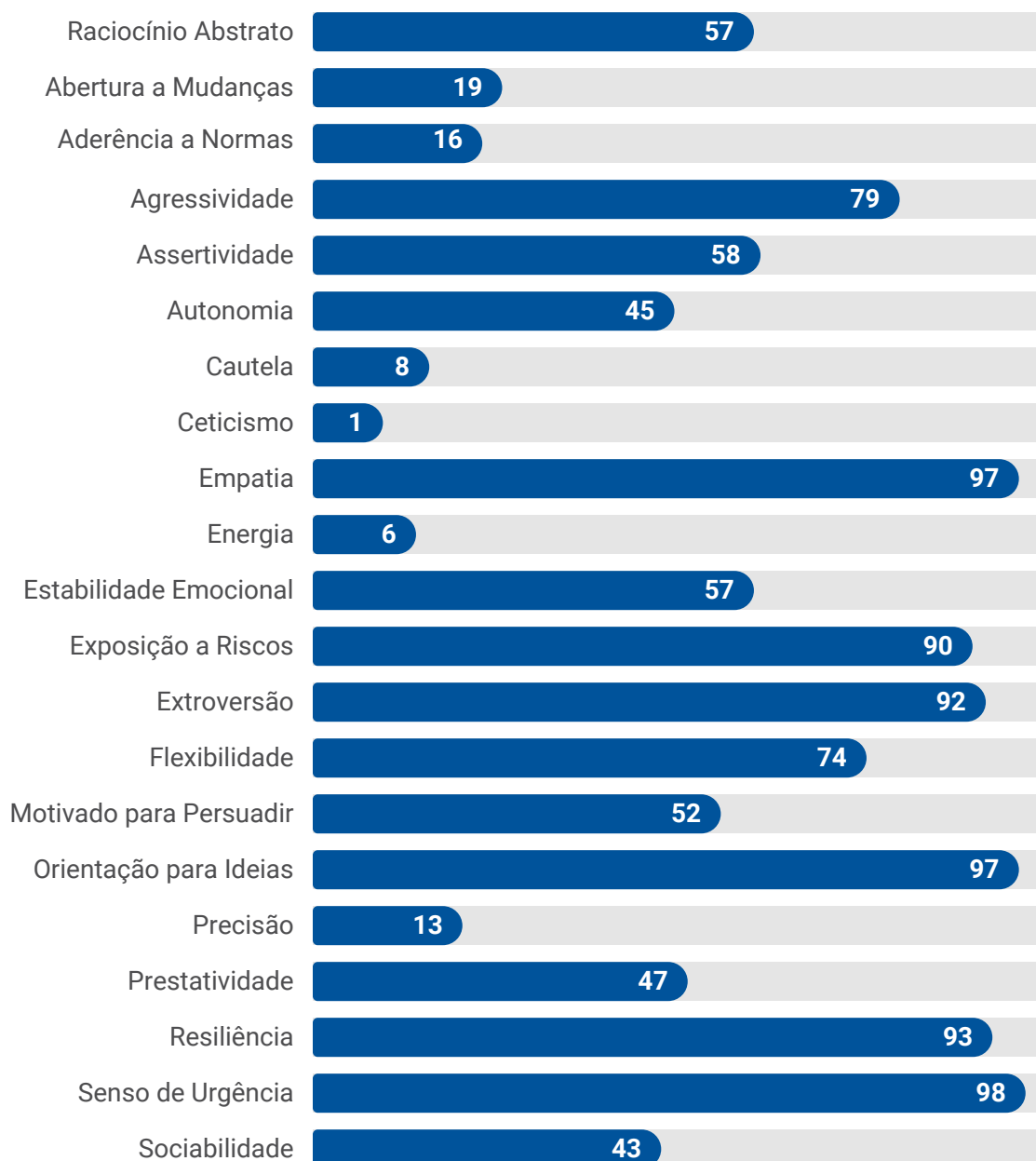
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes

- **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.