2025 LIMRA Annual Conference

ELEVATING *tomorrow*

Construindo Equipes de Vendas de Alto Desempenho: Estratégias para Recrutamento e Retenção de Talentos

LIMRA LOMA

Navigate With Confidence

Kathy Reid

Vice-presidente, Soluções para Membros

LIMRA e LOMA

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Nossa agenda

- O panorama de talentos
- Construindo um processo de seleção estratégica
- Avaliações
- Análise realista
- Considerações finais

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

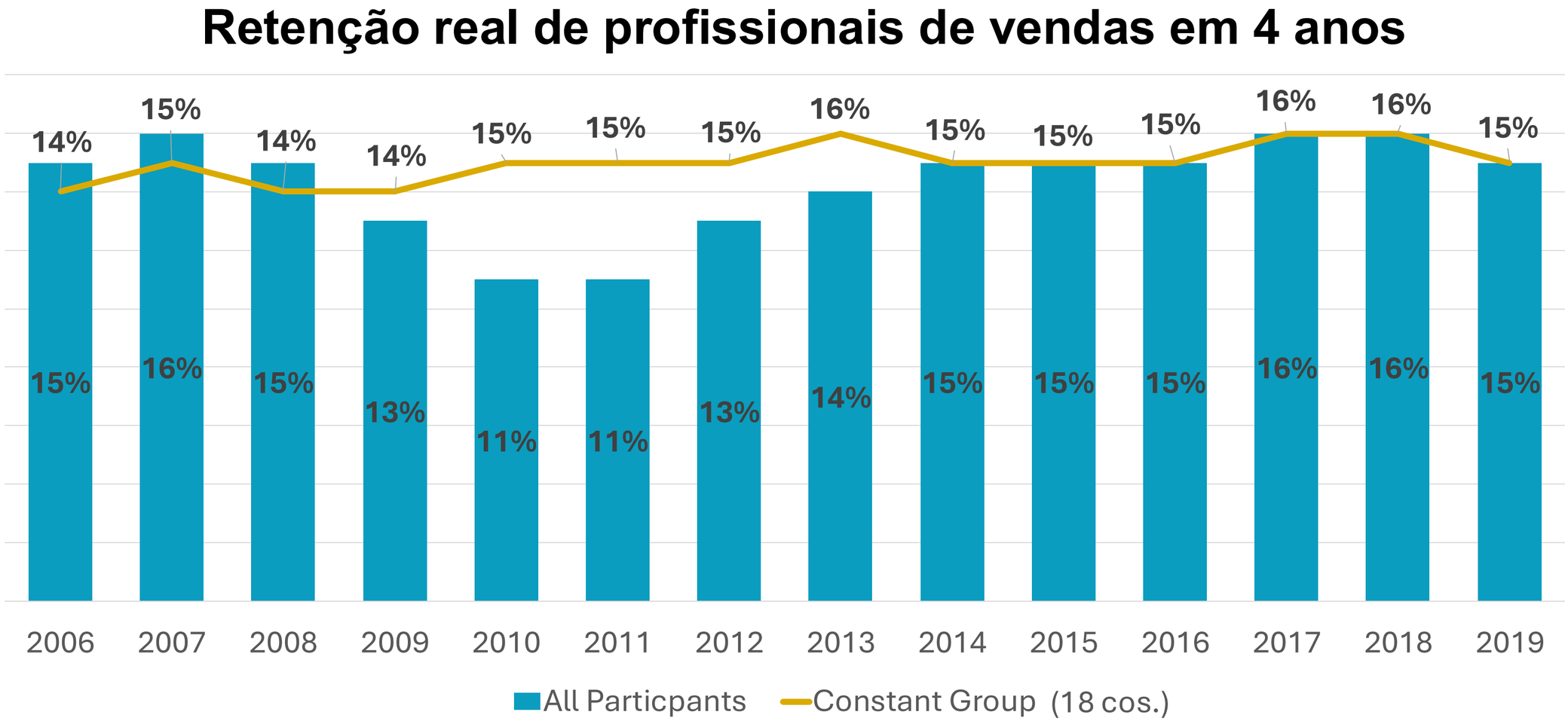
O cenário de talentos

- Multigeracional – Baby Boomers, Geração X, Millennials, Geração Z
- Cada vez mais diversificado
- Altamente experiente
- Procurando expandir conjuntos de habilidades
- Focado no desenvolvimento contínuo
- Apaixonado por inclusão no local de trabalho

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

O cenário de talentos: a competição é acirrada

Retenção de quatro anos na indústria



A retenção real de PF ao longo de quatro anos mostra a porcentagem de PFs que ainda estão sob contrato até dezembro do quarto ano após a contratação. Historicamente, a retenção média de PF para empresas de construção de agências não ultrapassou 20%.

Fonte: FP (Agente) Produção e Retenção, LIMRA

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

O cenário de talentos

Há anos, mantemos uma taxa de retenção de 14% em 4 anos, em todo o setor. No entanto, a própria indústria de seguros nos diz quais fatores podem impactar a retenção:

1	Atividade inicial antecipada (Fast start)
2	Estratégico processo de seleção
3	Experiência no campo
4	Treinamento de qualidade em habilidades de vendas
5	Mentoring

Fonte: *O caminho para melhorar a retenção, perspectivas de líderes de campo e de escritório central* , LIMRA e FINSECA, 2022.

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Construindo um Processo de Seleção Estratégica

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Processo de Seleção Estratégica

Um processo de seleção estratégica ***não*** é ...

- Aquilo com que você se sente mais confortável!
- Fácil
- Rotina
- Algo que você faz quando precisa crescer

Mas ***é*** ...

- Bem elaborado
- Ligado a comportamentos
- Começa com uma conversa *estratégica*
- Intencional
- Constantemente revisado

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

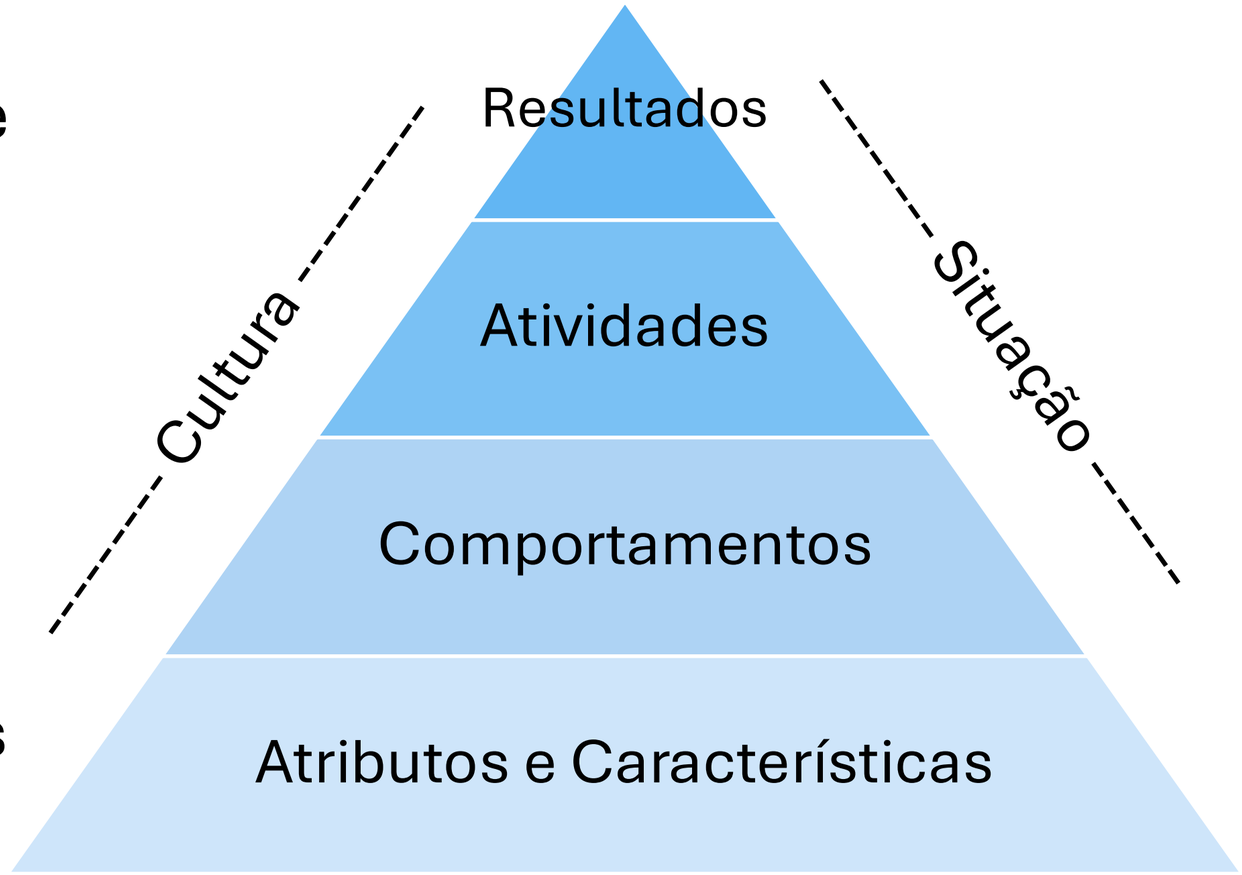
Como saber se você é bem-sucedido?

Fonte: Você Sabia? Resumo de Recrutamento, março de 2025

IMRA LOMA
Navigate With Confidence

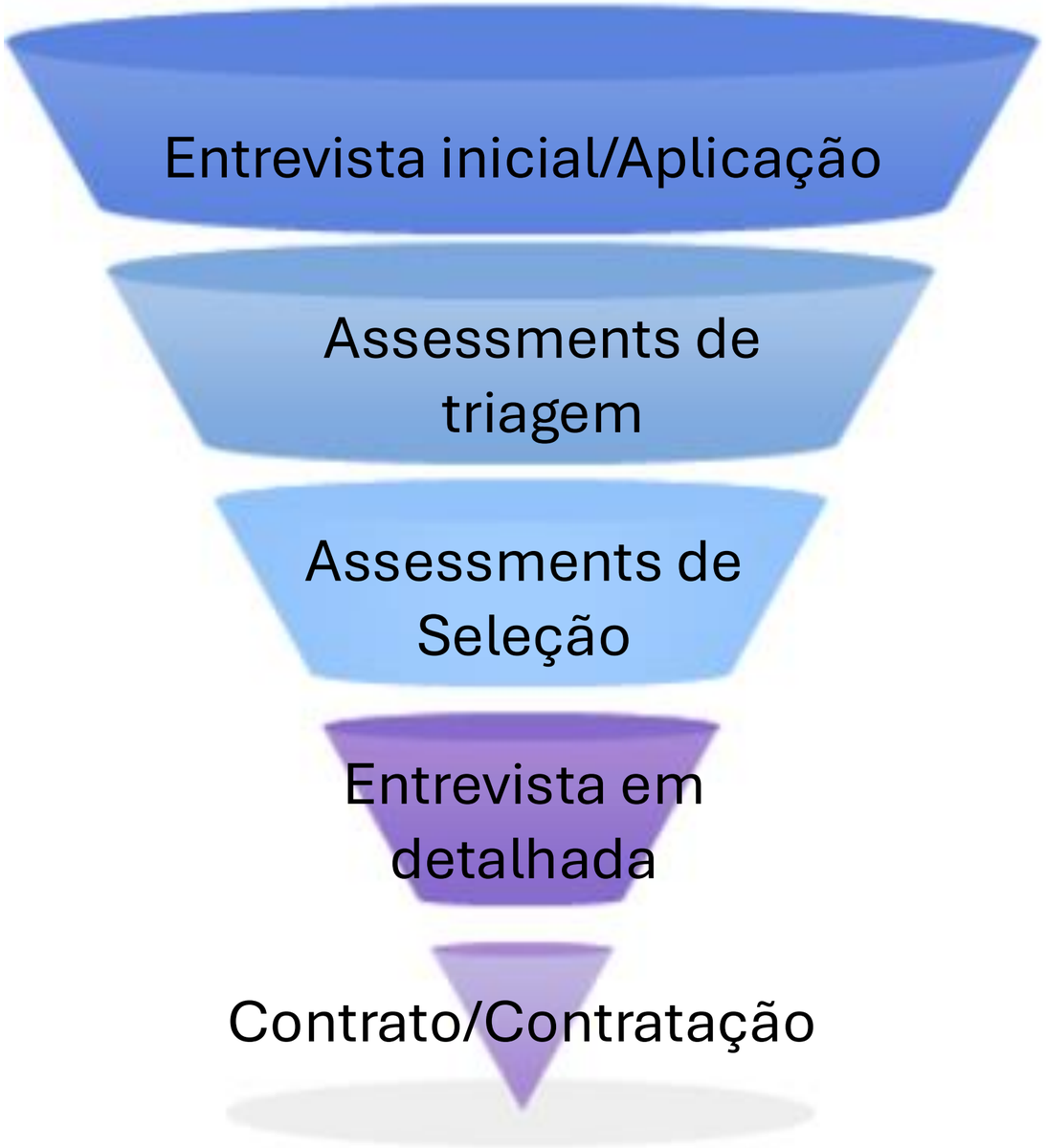
Inícios estratégicos: Pirâmide de desempenho

A Pirâmide de Desempenho permite que você se concentre na identificação de comportamentos em diversas situações, além dos atributos e características que permitem que os melhores desempenhos alcancem resultados consistentemente.



LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

O Processo



LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

O Processo

Os empregadores devem pensar na experiência do candidato como uma "experiência humana". Em cada interação, o processo de recrutamento deve se concentrar em *aprimorar* a experiência em todos os pontos de contato.

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

O Processo

Construa seu processo estrategicamente, com a Pirâmide de Desempenho sendo seu núcleo:

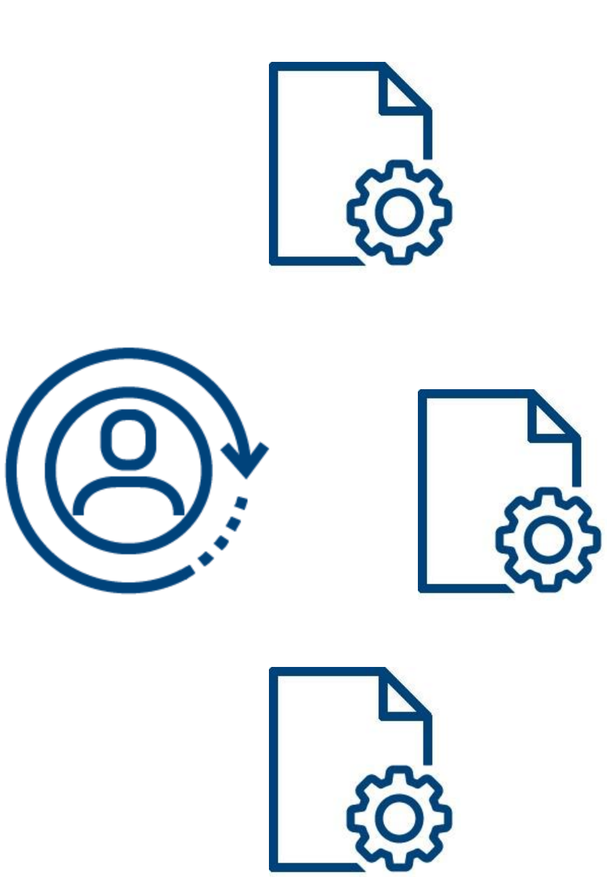
- Perfil do candidato ideal – os comportamentos certos levarão ao sucesso
- Esforços de recrutamento focados: indicações, Centros de influência, mídia social
- O histórico profissional (estabilidade) é um indicador chave de sucesso
- Os candidatos selecionados estão mais envolvidos nas suas comunidades; forte mercado natural
- Um bom processo de seleção não está apenas vinculado às expectativas de desempenho (resultados), mas também demonstra *evidências* de que o candidato pode alcançar as expectativas
- Os programas de pré-contrato podem validar suas decisões e avaliar a adequação

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Avaliações de Seleção

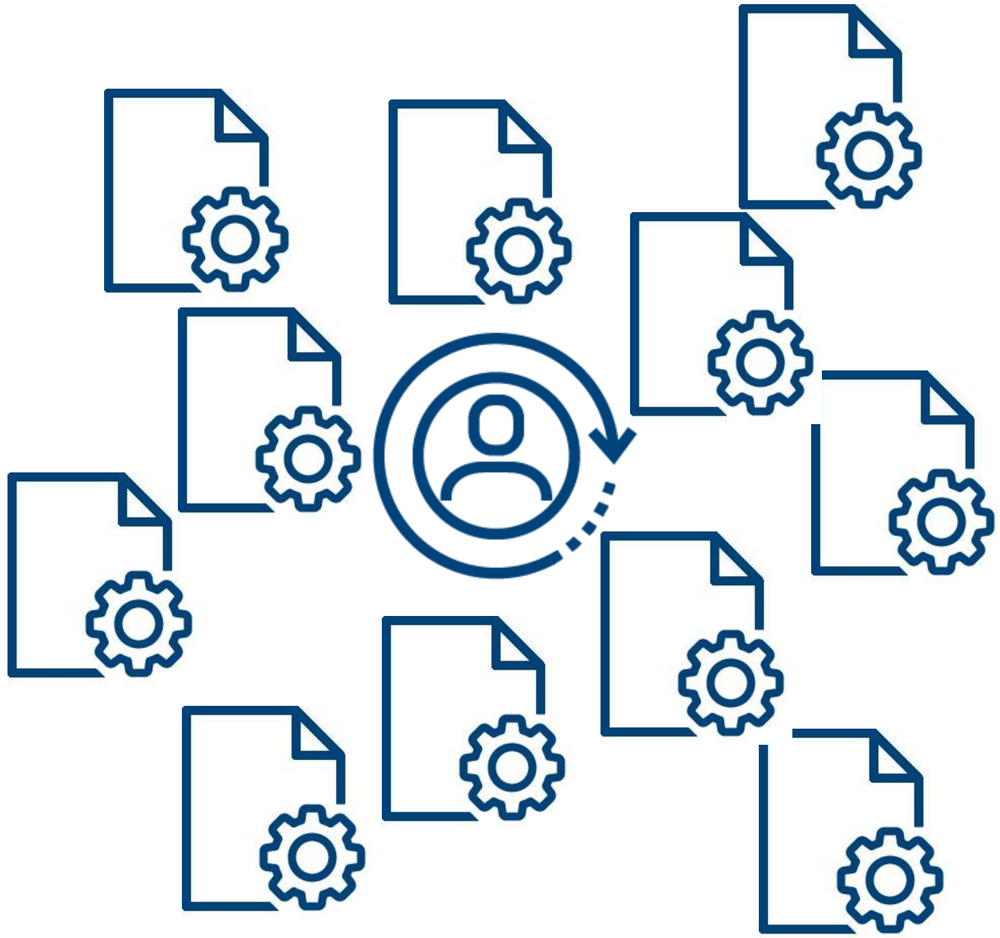
LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Seleção ao longo do tempo



2000

2025



LIMRA LOMA

Navigate With Confidence

Avaliações Científicas

- Válido e comprovado para você!
- Custo-benefício
- Com base em nosso setor e não em outras funções de vendas
- Ligado ao papel (Pirâmide de Desempenho)
- Usado consistentemente

Baseado em habilidades

Integridade

Inteligência emocional

Simulações de trabalho

Personalidade

Cognitivo

Julgamento Situacional

Conhecimento do trabalho

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Avaliações: Nossa Filosofia

Entendemos os desafios de contratação e integração exclusivos do nosso setor e nos baseamos em fontes de dados historicamente amplas e profundas para dar suporte às nossas avaliações.

Especialização

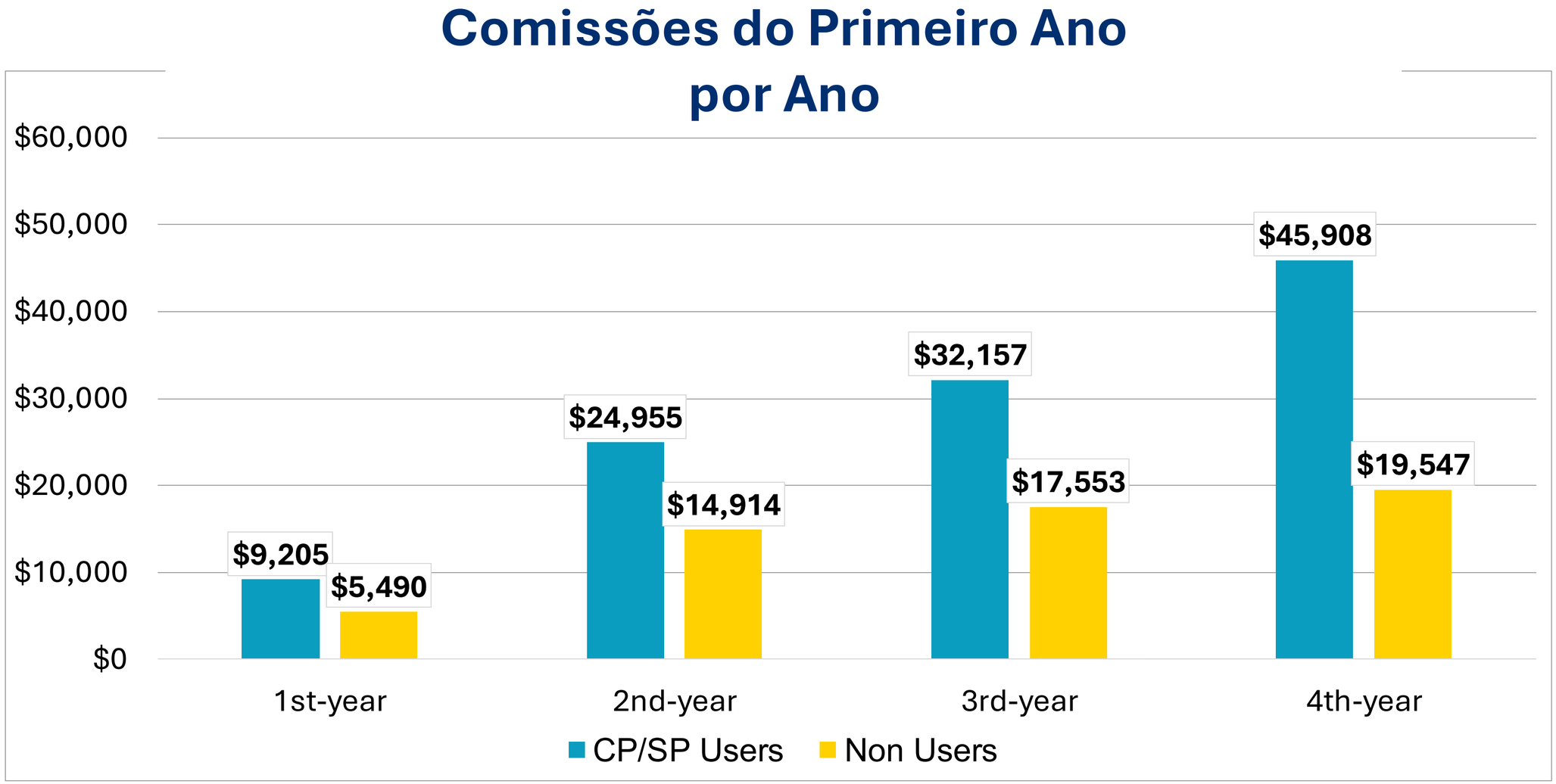
- Mais de 80 anos de aprimoramento contínuo e desenvolvimento dinâmico de metodologias de avaliação
- Soluções de avaliação amplamente validadas e atualizadas especificamente para o nosso setor

Dados

- Fontes de dados amplas e profundas nos permitem antecipar necessidades e desenvolver soluções oportunas com uma abordagem baseada em pesquisa
- 60 milhões de candidatos avaliados
- Mais de 200 empresas usam nossas soluções de avaliação em todo o mundo

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Ferramentas práticas: Impacto das nossas avaliações

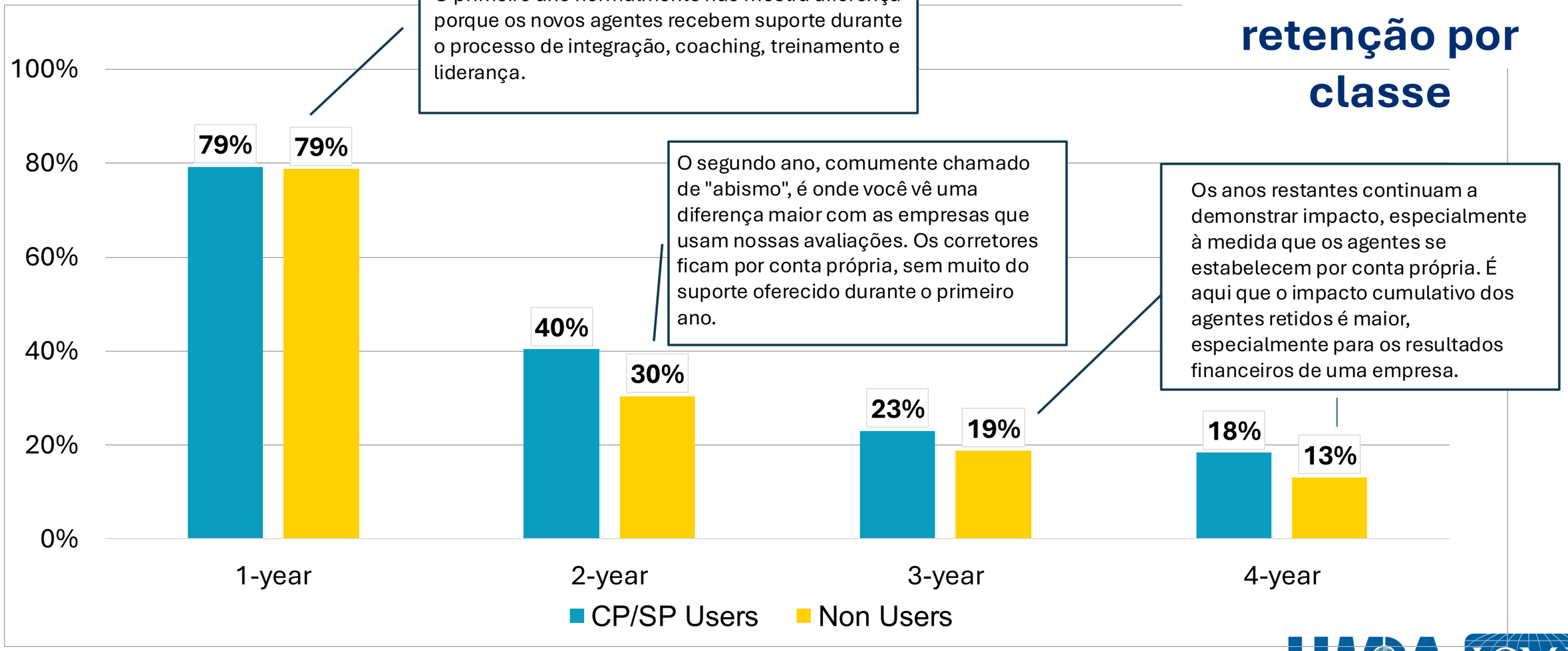


Navigate With Confidence

Fonte: CP_SP_Users vs Não Usuários, LIMRA e LOMA

Ferramentas práticas: Impacto das nossas avaliações

Taxas de retenção por classe



O primeiro ano normalmente não mostra diferença porque os novos agentes recebem suporte durante o processo de integração, coaching, treinamento e liderança.

O segundo ano, comumente chamado de "abismo", é onde você vê uma diferença maior com as empresas que usam nossas avaliações. Os corretores ficam por conta própria, sem muito do suporte oferecido durante o primeiro ano.

Os anos restantes continuam a demonstrar impacto, especialmente à medida que os agentes se estabelecem por conta própria. É aqui que o impacto cumulativo dos agentes retidos é maior, especialmente para os resultados financeiros de uma empresa.

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Fonte: CP_SP_Users vs Não Usuários, LIMRA e LOMA

Ferramentas práticas: Impacto das nossas avaliações

Classificação de	Produção Top 25%
Alto	34%
Moderado	29%
Baixo	17%

Candidatos com pontuação alta superam candidatos com pontuação baixa em

100%

Fonte: Estudo de Validade do Perfil de Estilos de Personalidade (PSP), LIMRA

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Avaliações Gerais

- **Triagem vs. Seleção:** eles funcionam bem juntos
- **A personalidade tem um papel,** mas mais tarde no processo, ou pós-contrato como uma ferramenta de desenvolvimento
- **Apoie-se mais em avaliações objetivas** do que subjetivas. Quanto mais subjetivas, mais fácil para o candidato apresentar o seu melhor (e não o seu lado natural).
- **O entusiasmo e a motivação** podem facilmente desaparecer quando contratados
- **A consistência é fundamental** ; não permita que nenhuma avaliação influencie sua decisão final

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Pré-contrato

71% dos líderes de campo indicam que um forte programa de pré-contrato tem um importante impacto na retenção*

- Oferece uma prévia realista do trabalho: compreensão prática sobre a função
- Informa ao gerente o quão disposto e capaz o candidato está para executar as principais tarefas exigidas do trabalho
- Permite que o candidato mostre sua motivação, determinação e vontade de seguir um processo – todos fatores que contribuem para o sucesso inicial

Fonte: *O caminho para melhorar a retenção, perspectivas de líderes de campo e do escritório central* , 2022 LIMRA e FINSECA, 2002.

Liderança

- **Mentoria** – com os membros certos da equipe é uma forma comprovada de apoiar novos profissionais financeiros
- **Um processo formal de "formação de equipes"** também provou ser muito bem-sucedido quando alinhado com o talento certo
- **Palavras importam!** Reveja as mensagens com os recrutadores (setor vs. profissão; independência e impacto; remuneração baseada em desempenho vs. comissões)
- **Crie uma cultura de referências** ; faça com que seja papel de todos na organização ajudar a encontrar pessoas com quem desejam trabalhar

Fonte: *O caminho para melhorar a retenção, perspectivas de líderes de campo e do escritório central* , 2022 LIMRA e FINSECA, 2002.

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Vale uma menção rápida

As taxas de retenção de um ano variam de acordo com a pessoa que realiza o recrutamento*:

- Recrutador 44%
- Gerente de Vendas 50%
- Superintendente/Diretor/Líder de agência 55%

Mudanças na remuneração, especialmente na função de consultor assalariado

- Salário integral
- Ganhe experiência em vendas; entenda o trabalho
- As comissões ganhas são reservadas e usadas para dar suporte ao consultor quando ele se enquadra em uma estrutura de comissão

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Fonte: Estudo de Validade do Perfil de Carreira: Ano do Contrato, LIMRA, 2019.

Considerações finais

- O perfil do seu candidato ideal deve ser atual e baseado no COMPORTAMENTO
- Saiba o que impulsiona seu sucesso: Define um time e depois o avalie
- Avaliações eficazes fornecem informações para ajudá-lo a tomar uma decisão consciente; escolha seu modelo e o use com sabedoria
- No final, é realmente um processo de exploração mútua
- Siga seu processo – sem atalhos
- Comunique-se regularmente – os candidatos esperam saber o que está acontecendo e onde estão no processo; o tempo é fundamental no mundo de hoje
- O foco da função continua o mesmo: proteger vidas. Vamos manter o foco nisso.

LIMRA LOMA
Navigate With Confidence

Thank You

LIMRA LOMA

Navigate With Confidence

Follow us on LinkedIn at
Linkedin.com/LIMRA