



# Avaliação de Potencial

## BENEFÍCIOS PARA A ORGANIZAÇÃO

- Identificação e retenção de talentos, a partir de um planejamento de carreira de acordo com os motivadores.
- Pessoas compatíveis com os cargos que ocupam, o que favorece o atingimento das metas corporativas.
- Contratações acertadas e redução de custos com a alta rotatividade (turnover).
- Informações e subsídios concretos para a implantação de programas de desenvolvimento com redução de seus custos em treinamentos inadequados.
- Aumento da motivação dos profissionais e adesão aos programas de desenvolvimento, a partir do autoconhecimento.

*Como explorar, ao máximo, a avaliação de uma pessoa, com ferramentas capazes de medir os motivadores pessoais e extrair informações valiosas para contratação, promoção e desenvolvimento de profissionais?*

**M**edir o potencial das pessoas não é mais um tema utópico dentro das organizações, mas uma realidade que faz parte de importantes processos nessa gestão. A Avaliação de Potencial auxilia a posicionar os colaboradores nas áreas em que seus perfis se encaixam, proporcionando à empresa conhecer seus motivadores e o potencial de sucesso profissional, em uma grande variedade de cargos, oferecendo oportunidades de crescimento.

Em Processos de *Assessment* – avaliação no ambiente corporativo – a Avaliação de Potencial permite que o profissional obtenha autoconhecimento ao entender melhor cada uma de suas habilidades, colocando-as em prática, promovendo seu desenvolvimento e o de sua empresa.

É bom esclarecer a diferença entre Avaliação de Potencial e de Desempenho. A Avaliação de Potencial ajuda a empresa a identificar e melhor alocar seus talentos, pois analisa a possibilidade de sucesso do avaliado no exercício de determinado cargo, a partir da identificação dos motivadores, pontos fortes e competências que necessitam ser aprimoradas no avaliado. Já a Avaliação do Desempenho fornece uma visão global de como o profissional é visto por outros, no que se refere aos seus pontos fortes e às suas oportunidades de desenvolvimento, com base na análise da sua performance em um determinado período de tempo, anterior à avaliação. Dessa forma, a Avaliação de Potencial é um prognóstico sobre o futuro e a Avaliação de Desempenho é baseada em informações e percepções sobre o presente e o passado.

## Fundamentação teórica da Avaliação de Potencial

A Caliper foi fundada em 1961 por Herbert M. Greenberg, Ph.D. e David G. Mayer, após a conclusão de uma pesquisa realizada por ambos durante quatro anos, cujo objetivo era investigar a existência de alguma ferramenta de avaliação psicológica que pudesse ser utilizada para diminuir o alto *turnover* em áreas comerciais das empresas, situação que era particularmente alarmante no setor de seguros de vida, onde os níveis de rotatividade no cargo de Agente de Seguros chegava a 60% em um ano, e a 80% em 3 anos. A amostragem da pesquisa foi constituída de 300 profissionais que ocupavam cargos de vendas nos setores automobilístico, seguros de vida, imobiliário e financeiro.

A premissa da Caliper é que as pessoas desempenham melhor seu trabalho quando atuam em cargos que lhes permitem explorar ao máximo suas características pessoais mais "fortes": os motivadores internos.



**CALIPER**  
Gestão Estratégica de Talentos

Durante a pesquisa, Dr. Greenberg e Mayer analisaram centenas de testes psicológicos, entre eles o *MMPI – Minnesota Multiphasic Personality Inventory*, o *SII – Strong Interest Inventory* e o *Bernreuter Personality Test*, não encontrando correlações significantes entre os resultados dos testes e o desempenho em cargos de vendas. Ficou claro, logo no início do estudo, que nenhum dos instrumentos era capaz de prever satisfatoriamente o potencial para um bom desempenho em cargos de venda a ponto de ser uma ferramenta utilizável para reduzir o *turnover*. Ainda que a combinação de vários instrumentos fosse uma alternativa promissora, o formato tautológico– característica de vários instrumentos psicométricos– falhava ao integrar traços divergentes e, por vezes, contraditórios.

Assim, Dr. Greenberg e Mayer decidiram criar seu próprio instrumento. No início do ano de 1961, após extensa pesquisa e testes, a primeira versão foi lançada. O então chamado *MPI – Multiple Personal Inventory*, foi construído a partir do *MMPI – Minnesota Multiphasic Personality Inventory*, do *SII – Strong Interest Inventory* e do *Bernreuter Personality Test*, que demonstraram significância estatística ao avaliar potencial para performance em cargos de vendas, e mais tarde outras escalas foram criadas e incorporadas.

Embora o *MPI – Multiple Personal Inventory* tenha sido originalmente desenvolvido para a avaliação de potencial para área comercial, demonstrou a capacidade de avaliar muito além do que o potencial para vendas. O foco então foi modificado: de avaliação de potencial para cargos de vendas, para avaliação do potencial geral, tendo em vista alocar as pessoas certas nos cargos certos, em uma ampla gama de ocupações.

A ferramenta foi aperfeiçoada e modificada várias vezes durante estes 50 anos de existência da Caliper. Hoje denominada **Perfil Caliper**, é uma das formas mais acuradas para avaliar profissionais em relação a cargos e funções específicas.

### Perfil Caliper

A Caliper realiza a Avaliação de Potencial por meio do **Perfil Caliper**. Com essa ferramenta, nossos consultores são capazes de fornecer uma imagem clara e precisa dos pontos fortes de um indivíduo, limitações, motivações e potencial. Se a empresa está contratando novos funcionários, desenvolvendo o potencial dos seus empregados atuais, formando equipes mais eficazes ou trabalhando para alavancar seus resultados para um patamar mais elevado, o **Perfil Caliper é o ponto de partida**.

O **Perfil Caliper** é um instrumento de avaliação que permite medir características de um indivíduo e identificar seu potencial de desempenho profissional e motivadores. Essa ferramenta, validada por mais de cinco décadas de pesquisa, mede mais de 30 traços de personalidade (como persuasão, empatia, assertividade, extroversão, sociabilidade, resiliência, precisão, flexibilidade e senso de urgência), além de capacidade analítica, agrupados em seis áreas de desempenho:

- Liderança.
- Vendas
- Atendimento
- Relacionamentos
- Resolução de problemas e tomada de decisões.
- Organização pessoal e administração do tempo.



### PERFIL CALIPER

- *Tem mais de 50 anos de atuação com ferramentas de assessment no mundo.*
- *Há mais de 15 anos atua como parceira das melhores e maiores empresas no Brasil.*
- *Mede mais de 30 traços de personalidades.*
- *Pode incluir devolutiva verbal de um consultor especializado para cada candidato ou apenas para um gestor específico (20 a 30 minutos).*
- *O relatório é claro e rico em informações, evitando interpretações dúbias ou genéricas.*
- *Atestamos nosso parecer sobre a Avaliação de Potencial do candidato como: recomendado, recomendado com restrições e não recomendado.*
- *Ao utilizar PERFIL CALIPER, a empresa economiza e evita retrabalhos de contratação e recrutamento.*

Por meio dessas áreas de desempenho e dos mais de 30 traços de personalidade, nossos consultores analisam uma variedade de competências para determinar como alguém vai atuar em uma função específica.

Quais são os diferenciais do Processo de *Assessment* Caliper?

- A parceria que você desenvolve com o seu consultor.
- A profundidade das percepções que você adquire.
- Em mais de 50 anos de pesquisa e refinamento, o **Perfil Caliper** é um dos instrumentos de avaliação mais precisos.
- Com mais de 3 milhões de profissionais avaliados construímos um incomparável banco de dados de informações sobre as qualidades necessárias para ter sucesso em praticamente todas as posições da empresa.
- A ênfase no "*job matching*".

O *job matching* é um dos grandes trunfos do **Perfil Caliper**. Possibilita uma análise personalizada a respeito do "casamento" do potencial de um profissional com os requisitos para determinado cargo na empresa, considerando a cultura e desafios empresariais. Com o preenchimento do **Perfil Caliper**, o consultor compara os dados sobre o profissional com as informações a respeito do cargo, identificando sua afinidade ou não com a função.

O **Perfil Caliper** está estruturado em um questionário de 150 questões divididas em seis seções, onde cada seção tem uma instrução específica, incluindo raciocínio lógico e abstrato. As respostas são dirigidas pelo método de escolha forçada, dificultando a manipulação das respostas e aumentando o grau de assertividade e confiabilidade da ferramenta. O resultado apresentado será em comparação com amostragem populacional do país da língua nativa do avaliado.

Após o preenchimento do questionário, o consultor Caliper entra em contato com o responsável na empresa para um *feedback* verbal sobre o avaliado. Nossos consultores podem lhe dizer, por intermédio dos traços naturais, como alguém

performará no cargo. Por exemplo, é possível saber se alguém é persuasivo, tem fortes habilidades interpessoais e pode lidar bem com a rejeição; ou descobrir se um indivíduo é um bom solucionador de problemas, pode ser um *coach* eficaz, e é capaz de acompanhar e cumprir compromissos. Em suma, é como a obtenção de uma vantagem de seis meses em saber como é quem foi contratado, antes mesmo dele estar a bordo.

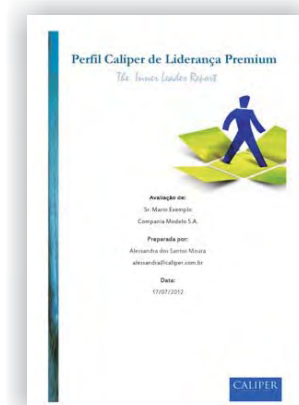
Todos os resultados são entregues em relatórios customizados preparados individualmente por um consultor Caliper. Os relatórios trazem informações sobre o perfil do avaliado em comparação com os requisitos do cargo, oferecem recomendação para processos seletivos e sugerem orientações para o desenvolvimento.

**CALIPER**  
Gestão Estratégica de Talentos



## Modelos de Relatórios

Os relatórios do Perfil Caliper retratam competências e tendências comportamentais. São gerados de acordo com as funções inerentes ao cargo para o qual o profissional é avaliado, apresentam os resultados em gráficos por áreas de desempenho consideradas pela Caliper essenciais para o sucesso nas funções de Liderança, Vendas e Especialistas (engenheiros, técnicos, analistas, etc ) e inclui as tendências comportamentais em função do potencial baixo, médio ou alto do avaliado em cada competência.



### Perfil Caliper de Liderança Premium:

Apresenta os resultados com textos descritivos elaborados de forma totalmente customizada e sugestões de ações para o avaliado e para a empresa com o objetivo de proporcionar o desenvolvimento deste profissional. Inclui análise do *job-matching* (adequação do avaliado ao cargo) e devolutiva verbal por telefone. Recomendado para orientação no desenvolvimento de carreira.

**Perfil Caliper de Liderança, Perfil Caliper SUPER de Vendas, Perfil Caliper de Especialistas:** Recomendados principalmente para processos de triagem em seleção de candidatos. São opcionais deste relatório a devolutiva verbal por telefone e a análise do job-matching (adequação do avaliado ao cargo) com a inclusão de uma síntese da avaliação de forma descritiva ou em bullets com pontos fortes e oportunidades de aprimoramento. Com a inclusão desses opcionais é recomendado também para suporte na identificação de necessidades de treinamento e desenvolvimento de carreira.



CALIPER Mapa de Potencial - Empresa XYZ - Equipe ABC

Nome	Cargo	Competências									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
Adriano	Gerente	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA	MA

**Mapa de Potencial:** ferramenta que apresenta dados quantitativos, comparando as competências de um grupo de profissionais avaliados, mostrando, por meio de um diferencial por cores, se o potencial de cada indivíduo é baixo, médio ou alto, para cada competência. Dessa forma, é possível fazer uma classificação de como esses profissionais estão em termos de potencial para apresentar determinada competência e quais competências precisam desenvolver. É um banco de dados indicado como uma ferramenta de apoio para a área de gestão de pessoas, em projetos de sucessão, planejamento de treinamento e desenvolvimento, em processos de seleção interna e promoção.

**GDI – Guia de Desenvolvimento Individual:** relatório descritivo automatizado, complementar aos relatórios acima. Apresenta os Motivadores Pessoais, Pontos Fortes relacionados ao Cargo, Áreas com Oportunidades de Desenvolvimento e sugestões para aprimorá-las, incluindo dicas de leitura. Recomendado para ser entregue ao próprio avaliado como ferramenta de apoio à gestão da sua carreira.



**Sobre a Caliper**  
 No Brasil desde 1996, a Caliper Estratégias Humanas é uma empresa americana com sede em Princeton, New Jersey, que há mais de 50 anos **identifica e desenvolve** talentos, por meio da avaliação do potencial de colaboradores e orientação em novas contratações, promoções e gestão de carreiras, bem como pelo apoio à gestão do desempenho profissional e realização de programas de desenvolvimento de indivíduos e equipes em todo o mundo.

**CALIPER**  
 Gestão Estratégica de Talentos

Rua Eça de Queiroz, 1272 - Ahú  
 80540-140 - Curitiba - PR  
 Tel.: (41) 3075-3400 (11) (21) (51) (71) 4062-1450  
 www.caliper.com.br  
 E-mail: caliper@caliper.com.br