

**Gerenciamento do capital humano**  
**por Octavio Leon**

Segundo o mestre Peter Drucker, considerado o “pai da administração”, quando as empresas contratam um profissional, em 66% das vezes, a pessoa contratada é inadequada para exercer a função. Os resultados desses erros aparecem nos primeiros seis meses de atividade e também é o período em que a pessoa contratada deixa a empresa ou passa a ser um problema dentro da organização.

Isso acontece porque na grande maioria dos processos de seleção ou promoção, as empresas consideram apenas o currículo da pessoa, as referências de trabalho anteriores e as informações provenientes da própria entrevista. Segundo especialistas, ao considerar somente esses dados, o executor da decisão possui apenas 24% das informações necessárias sobre essa pessoa. Então, como garantir que o candidato está realmente apto a exercer a função oferecida e que está interessado no desenvolvimento do trabalho e não apenas na remuneração?

Hoje, já existem no Brasil modernas tecnologias para o recrutamento, avaliação e desenvolvimento de funcionários. São ferramentas interativas, que podem ser acessadas de forma online, de fácil uso e compreensão e que auxiliam na gestão dos recursos humanos. Conhecidas como Assessments, essas ferramentas incorporam conceitos inéditos ao processo de seleção tais como: Pessoa Total, Job Match, Distorção, Validação e Confiabilidade.

O conceito Pessoa Total defende a importância das empresas possuírem um panorama geral do ser humano e não apenas a sua qualificação profissional. Utilizando este conceito, aspectos importantes como estilo de pensamento, traços de comportamento, interesses ocupacionais também são pesquisados.

Incorporar ao processo de seleção elementos que proporcionem informação de como a pessoa pensa, suas habilidades numéricas e verbais, seu nível de energia, assertividade, independência etc., além de suas inclinações, proporcionam ao avaliador as informações realmente necessárias para que possa conhecer o indivíduo e a porcentagem de informação disponível sobe para 75%. Já o Job Match permite o cruzamento das informações provenientes do candidato ou funcionário que está sendo avaliado, com as necessidades da empresa, determinando o grau de compatibilidade dele com o cargo.

Mas, se essa tecnologia é uma ferramenta mundial, como saber se o que está sendo avaliado se encaixa ao perfil do trabalhador brasileiro? Os melhores assessments do mercado possuem o conceito de Validação que permite caracterizar o perfil dos indivíduos e culturas daquele país tornando-os mais representativos. Este tipo de tecnologia suporta cada local com referências de amostras de indivíduos locais e que no contexto geral representam o lugar ou local a ser avaliado.

Por fim, o conceito de Confiabilidade é um dos grandes diferenciais entre as tecnologias modernas na área de assessments. É a parte de confiabilidade no que diz respeito aos resultados gerados pela ferramenta. Para mensurar estes dados existem organizações mundiais que certificam os fornecedores.

E esse é um fator crítico na seleção do assessment, pois segundo organizações mundiais, um índice abaixo de 0,70 aponta que os resultados dos assessments ou testes são duvidosos. Infelizmente, a grande maioria dos fornecedores no Brasil estão na média de 0,50 como índice de confiabilidade. Mas há novas tecnologias certificadas acima de 0,82. E que têm sido testadas por mais de 36.000 empresas no mundo, nas quais efetivamente têm ajudado a diminuir a rotatividade, aumentado a produtividade e diminuído os custos de recrutamento.

**Octavio Leon**  
[oleon@profilesbrasil.com.br](mailto:oleon@profilesbrasil.com.br)

Presidente e sócio-fundador da Profiles Brasil.



**Fonte: RH Central**    [www.rhcentral.com.br](http://www.rhcentral.com.br)