

# CALIPER | Mapeamento de Competências

O Mapeamento de Competências tem o objetivo de auxiliar a empresa a definir as competências comportamentais que deseja que seus colaboradores apresentem para o sucesso de seu negócio.

Entende-se por competência o conjunto de características pessoais, habilidades e atitudes que favorecem a apresentação e entrega de resultados frente a uma demanda da organização.

O Mapeamento de Competências é um projeto de consultoria realizado pela Caliper para definir e descrever as competências comportamentais necessárias aos colaboradores em cada segmento do negócio. Dessa forma, possibilita identificar, em conjunto com a empresa-cliente, quais as competências importantes a serem apresentadas pelas equipes e que estão diretamente relacionadas ao sucesso da organização como um todo.

Como resultado desse trabalho, o Mapeamento de Competências permite que a organização tenha seus critérios de mensuração de sucesso bem esclarecidos para a empresa, para cada cargo, ou cargos estratégicos, além de alinhar as estratégias em gestão de pessoas em torno de competências mensuráveis e que devem ser desenvolvidas nos colaboradores.

Com o mapeamento pronto, a organização pode criar ações estratégicas para a gestão de pessoas, de acordo com as competências definidas e identificadas para a atuação positiva dos colaboradores naquele segmento de negócio. Tais ações envolvem treinamentos específicos para o desenvolvimento das competências mapeadas como necessárias, além de permitir fazer contratações mais efetivas com base no perfil correto para a organização.

O Mapeamento das Competências dos profissionais possibilita entender os *gaps* na equipe e identificar tanto os talentos e pontos fortes de uma organização, como também as necessidades de treinamento e desenvolvimento, sejam as individuais ou da equipe.

Em conjunto com o Mapeamento de Competências, a Caliper também orienta o cliente a respeito da importância do uso de uma metodologia de *Assessment* tendo em vista identificar o potencial da equipe para a apresentação das competências mapeadas. Para isso, é utilizado o Perfil Caliper que possibilita identificar o potencial de pessoas e relacioná-lo com as competências mapeadas e exigidas pela organização através de relatórios personalizados.

A metodologia de trabalho Caliper para o Mapeamento de Competências e Customização do Relatório do Perfil Caliper, de acordo com as competências do cliente, envolve três etapas: Diagnóstico, Ação e Avaliação.

## DIAGNÓSTICO

O diagnóstico avalia a situação atual da empresa levando em consideração a cultura, visão, missão, valores e estratégias, além de entrevistar ocupantes de cada cargo envolvidos no processo para identificação de responsabilidades-chave.

### BENEFÍCIOS DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

- Clareza na definição de critérios para avaliação de desempenho, de acordo com as competências-chave do negócio.
- Movimentações e promoções internas maximizadas utilizando como base as competências exibidas.
- Aproveitamento máximo do potencial das pessoas para atingir as metas corporativas.
- Suporte ao Recrutamento e Seleção de novos talentos para a empresa, de acordo com as competências essenciais ao negócio.
- Programas de treinamento e desenvolvimento focados nas competências que os colaboradores efetivamente necessitam aprimorar, otimizando custos.



# CALIPER | Mapeamento de Competências

## AÇÃO

Nesta fase são determinadas as competências corporativas desejáveis, além das específicas de cada cargo. Com o mapeamento dessas competências, torna-se possível a customização do relatório de competências do Perfil Caliper, permitindo uma avaliação de potencial eficaz. Durante essa fase, ainda é possível elaborar um Mapa de Potencial que apontará o grau de potencial individual para exibir as competências mapeadas. O Mapa favorece o planejamento de ações específicas de desenvolvimento da equipe.

## AVALIAÇÃO

Nessa etapa, que em geral é realizada após 6 meses e após 1 ano da implementação do Mapeamento de Competências, a Caliper acompanhará os resultados do trabalho realizado por meio de análise dos efeitos das ações implementadas em relação aos objetivos iniciais. Serão avaliados:

- Grau de utilização das informações geradas para definir Planos de Desenvolvimento Individual e de Equipes.
- Análise de Desempenho.
- Grau de rotatividade na empresa, antes e depois.
- Promoção de talentos.



Como é o perfil do colaborador ideal para o sucesso da empresa? Quais competências esse profissional deve ter para que a empresa alcance suas metas e conquiste novas posições no mercado?



## 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 55 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.