

MINI MANUAL DO TESTE COMPER

UMA ANÁLISE FUNCIONAL DA PERSONALIDADE E DAS CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS

- ✓ ***DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS AUTO-AVALIADAS***
- ✓ ***DA AUTO-IMAGEM (PERSONALIDADE AUTO-AVALIADA)***
- ✓ ***DE UM PERFIL DE FUNÇÃO***

COM A POSSIBILIDADE DE COMPARAR OS TRÊS ASPECTOS

F. Gendre, R. Capel & R. Oswald

MINI MANUAL COMPER - Primeira Edição 2008 – São Paulo

Todos os direitos para a língua portuguesa reservados pela Moityca Eficiência Empresarial Ltda.

Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida, transmitida ou guardada pelo sistema "retrieval", de qualquer modo ou por qualquer outro meio, seja eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou outros, sem prévia autorização, por escrito, da Moityca.

Copyright © Moityca Eficiência Empresarial Ltda.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
O MÉTODO FUNCIONAL	8
GUIA PELA INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	12
PRECISÕES SOBRE A MÉTRICA DOS ÍNDICES E DAS ESCALAS	12
I. ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	14
(ETAPA 1) AS ESCALAS DE CONTROLE	14
Coerência	14
Fidelidade intrapessoal	15
Nível médio	15
Variabilidade	15
(ETAPA 2) ANÁLISE DOS PONTOS FORTES E DAS LIMITAÇÕES DA PERSONALIDADE + EXAME DOS ITENS SUPER E SUBAVALIADOS	16
(ETAPA 3) AS ESCALAS FUNDAMENTAIS COMUNS	16
Realização pessoal	17
Orientado/-a para as idéias	18
Relações sociais	20
Liderança	21
Senso do controle	23
A RESPEITO DAS ESCALAS DO COMPER	24
(ETAPA 4) AS 18 ESCALAS FUNCIONAIS DE COMPETÊNCIAS	25
1. A escuta e empático/-a (Escuta e empatia)	26
2. Ágil, aberto/-a aos imprevistos (Capacidade de adaptação)	27
3. Ambicioso/-a, dinâmico/-a e tenaz (Energia e tenacidade)	27
4. Analítico/-a e racional (Abordagem analítica)	28
5. Crítico/-a e questionador/-a (Espírito crítico)	28
6. Decide e inicia projetos (Capacidade de decisão)	29
7. Diretivo/-a e influente (Liderança e influência)	29
8. Eficaz e pragmático/-a (Abordagem pragmática)	30
9. Flexível e adaptável (Flexibilidade)	30
10. Gestão participativa (Gestão participativa)	31
11. Inovador/-a e criativo/-a (Inovação e criatividade)	31
12. Metódico/-a e Planejador/-a (Organização e controle)	32
13. Negocia e ameniza os conflitos (Capacidade de mediação)	32
14. Preciso/-a e aplicado/-a (Trabalho caprichado e precisão)	33
15. Senso da comunicação (Senso da comunicação)	33
16. Sintético/-a e previdente (Espírito sintético)	34
17. Sociável, trabalha em equipe (Trabalho em equipe)	34
18. Tende a trabalhar sozinho/-a (Autonomia e independência)	35
(ETAPA 5) AS ESCALAS EXERNAS DO MODELO “BIG FIVE”	35
Abertura às experiências - O	36
Consciência vs Tolerância - C	36
Extroversão vs Introversão – E	37
Afabilidade vs Agressividade - A	37
Estabilidade emocional vs Neuroticismo - S	38
(ETAPA 5) AS ESCALAS EXERNAS DO ENEAGRAMA	38
Tipo 1 - Perfeccionista	38
Tipo 2 - Prestativo	39
Tipo 3 - Desempenhador	39
Tipo 4 - Artista	39

Tipo 5 - Observador	40
Tipo 6 - Legalista	40
Tipo 7 - Generalista	40
Tipo 8 - Líder	41
Tipo 9 - Mediador	41
EXEMPLO DE INTERPRETAÇÃO DE UM PERFIL COMPER	43
DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO: GERENTE CONTÁVEL E FINANCEIRO	43
PERFIL de PERSONALIDADE (auto-avaliada a partir da lista de adjetivos do COMPER).	44
PERFIL de COMPETÊNCIAS (auto-avaliadas a partir da lista de frases do COMPER)	44
ASPECTOS PROFISSIONAIS ESPECÍFICOS	45
CONCLUSÃO	46
Perfil Candidato 1 : Função Gerente contável e financeiro (páginas respondente)	47
Perfil Candidato 1 : Função Gerente contável e financeiro (páginas AVALIADOR)	51
BIBLIOGRAFIA	58
ANEXO 1.1: CARACTERÍSTICA DE ALGUNS ADJETIVOS COMPER EM ESCORES G	60
ANEXO 1.2 : CARACTERÍSTICAS DE ALGUMAS COMPETÊNCIAS DE COMPER EM ESCORES G	61
ANEXO 2 : FIDEDIGNIDADES PELO MÉTODO DAS METADES (SPLIT-HALF) DAS ESCALAS DO COMPER (N=455)	62

INTRODUÇÃO

Atualmente em nossa sociedade, a avaliação das competências humanas constitui uma prática comum. Por um lado o indivíduo aspira a um melhor conhecimento pessoal, de sua personalidade e de suas capacidades. Profissionalmente, que seja para gerenciar a própria carreira, evoluir, pegar outra orientação ele tem que passar por uma avaliação de suas competências. Sua empregabilidade e adaptabilidade fundamentam todo plano de desenvolvimento individual.

Por outro lado, a empresa que quer manter seu dinamismo e sua competitividade, deve aprender a gerenciar de forma otimizada seu capital humano. Que seja para recrutar um empregado, orientá-lo para uma formação, afetá-lo a uma nova função ou se preocupar com sua evolução de carreira, sempre será necessária uma avaliação das competências. A fim de realizar esta análise complexa, quais métodos podem ser utilizados? Os métodos apresentados abaixo são tirados da obra « *Évaluation du Personnel* », (Avaliação do Pessoal), escrito por Claude Lévy-Boyer (2005).

O balanço de competências é hoje um processo largamente utilizado. Trata-se de uma operação que permite a uma pessoa identificar e analisar suas competências pessoais e profissionais, suas aptidões e suas motivações a fim de determinar um projeto profissional ou de formação. Pode ser considerada como uma ponte entre o passado e o futuro onde só a pessoa é o ator do seu desenvolvimento. Não se apóia sobre um julgamento avaliativo, mas sobre uma descrição do indivíduo. Pode estar na base de um desejo pessoal de gestão de carreira ou à vontade de uma empresa de ajudar seus membros para possam se conhecer melhor. Contém uma fase de investigação que permite ao beneficiário analisar suas motivações, seus interesses e seus valores, bem como identificar suas competências. Os instrumentos habitualmente utilizados nestas tarefas figuram entre os que são apresentados abaixo.

Para recrutar seus futuros colaboradores as empresas utilizam, de forma mais ou menos intuitiva, « recursos » como o *curriculum vitae*, a *carta de motivação*, a *entrevista estruturada ou não*, *referências sobre o comportamento em empregos anteriores* ou podem recorrer a outros instrumentos, como *dinâmicas*, *testes*, *grafologia* ou até a *astrologia*. Várias interrogações podem ser levantadas quanto à validade e confiabilidade deste tipo de seleção...

A *Entrevista estruturada* ou *focada nas competências* já provou sua validade. Consiste em medir a desempenho individual comparando-a com as competências e as atividades definidas durante a análise da função.

Os *testes de aptidões*, utilizados com muita freqüência no contexto da orientação profissional predizem com certo acerto o sucesso na formação ou a eficiência profissional, de acordo com Lévy-Boyer (2005). Seria assim plausível utilizar estes tipos de instrumentos na avaliação das pessoas, pois enriquecem também o balanço de competências.

Os *inventários de personalidade* aparecem mais freqüentemente nos processos seletivos. Trata-se, por exemplo, de medir a empatia de uma pessoa, sua capacidade de colaborar, em trabalhar em equipe, em resistir à pressão, ao estresse, etc. Os perfis dos candidatos podem ser comparados a um « referencial de personalidade » que corresponde à função a ser preenchida. Orientam também a pessoa que deseja evoluir a conhecer melhor as motivações,

é sempre interessante combinar uma análise de personalidade com provas de valores e de interesses.

Algumas empresas podem decidir de utilizar *provas de conhecimento profissional* durante o processo de seleção para avaliar competências específicas para prever o futuro desempenho.

Outras podem optar por exercícios situacionais, *Assessment Center* ou *Testes situacionais*. O princípio destas provas é o mesmo: observar os candidatos enfrentando situações “o mais perto possível” da realidade que enfrentarão no dia a dia profissional. Um *Assessment Center* se compõe de vários testes situacionais, que podem variar da apresentação de um projeto a um role-play. Dinâmicas, exercícios em grupos e uma série de ferramentas clássicas de avaliação (testes e entrevistas) são também propostos aos candidatos. Uma grade de observação, baseada no referencial de competências da organização, serve como base da avaliação; é geralmente utilizada por profissionais de RH, psicólogos ou gestores da organização. Quando utilizados corretamente os *Assesement Center* possuem um valor preditivo extremamente alto, porém de custo elevadíssimo, tanto para a formação dos observadores quanto na “logística” do evento. Economizar nestes dois pontos faz cair o valor preditivo de um *Assesement Center* a um valor inferior ao de uma boa entrevista estruturada. (Schmidt&Hunter, 1992).

No intento de propor aos utilizadores novas ferramentas de seleção válidas e precisas – principalmente ao que diz respeito ao valor preditivo – a Moityca preparou para o mercado brasileiro o COMPER.

O teste COMPER é um instrumento “duplo” para avaliar as características profissionais em adultos acima de 18 anos, com uma escolaridade média ou superior e que já possuem, idealmente, uma experiência profissional. A partir de 200 itens especialmente desenvolvidos, propõe uma análise funcional e personalizada das competências e da auto-imagem em ambiente profissional no intento de ajudar as decisões nos campos da seleção e do desenvolvimento de colaboradores. As competências profissionais são auto-avaliadas em uma escala de Likert de cinco pontos a partir de 112 frases que representam uma ampla amostra das competências profissionais dos gestores, enquanto a personalidade é avaliada a partir de 88 adjetivos descritivos da personalidade selecionados a partir do L.A.B.E.L.. O teste fornece uma avaliação das competências profissionais e o descritivo da personalidade permitindo assim a comparação dos dois aspectos determinando o nível de convergência.

O objetivo deste manual é de apresentar as explicações necessárias a uma utilização correta do instrumento.

Existem três tipos de escalas no COMPER: as escalas “fundamentais” que correspondem à estratégia de resposta do indivíduo, e as escalas funcionais “internas” cuja descrição será feita a seguir. O terceiro tipo de escalas é constituído pelas escalas que pertencem a teorias bem conhecidas dos psicólogos e especialistas de RH. Trata-se das escalas que definimos de “externas” como as escalas dos cinco grandes fatores (Big Five) ou as escalas correspondentes aos nove tipos do Eneagrama.

As características dos itens, a estratégia de resposta, as atratividades dos itens e os escores das escalas podem ser interpretados diretamente em uma métrica absoluta exclusiva (a das correlações que podem ser transformadas sem problemas em uma escala de

respostas em cinco pontos) e relativa, diferencial, utilizando amostras de padronização apropriadas.

É possível identificar as respostas que chamamos de “singularidades” que se encontram em desacordo com a estratégia de resposta do sujeito. E também possível inferir as respostas do sujeito a itens que não pertencem à prova – mas fazem parte do mesmo construto – qualificados com as mesmas características.

O método funcional permite também de projetar o espaço de medição de um instrumento no espaço de medição de outro instrumento que teria algumas dimensões comuns. No caso do COMPER projetamos o espaço das competências no espaço de medição do L.A.B.E.L.. Com isto obtemos uma dupla estimação da personalidade do sujeito exprimida em termos de escalas internas e externas ao L.A.B.E.L..

A medição da personalidade a partir do COMPER não substitui a do L.A.B.E.L., mas permite obter uma estimação satisfatória dos resultados que o sujeito teria obtido com o L.A.B.E.L.; esta estimação é suficiente para resolver 80% das problemáticas de RH. Pelo restante dos casos, quando será necessário diferenciar dois indivíduos muito parecidos, a utilização do L.A.B.E.L. se revelará indispensável.

Com o COMPER é possível também definir as características de uma função a partir dos mesmos itens (parte frases do teste) o que permite depois comparar as características da função com as disposições profissionais e pessoais de um sujeito. Dispondo da mesma métrica para o indivíduo e a função, é possível sobrepor os perfis e calcular dois índices de convergência entre os três elementos (personalidade – função, e competências – função).

A escolha dos métodos de avaliação do potencial humano continua sendo um processo complexo. Primeiramente é necessário definir o porquê da avaliação. Depois é necessário determinar quais competências será necessário evidenciar. Em seguida, antes de começar a avaliação é necessário conhecer a confiabilidade do instrumento, sua construção, seu campo de aplicação e suas regras de utilização. O principal problema na mensuração das competências e dos traços de personalidade é que os instrumentos se baseiam em auto-avaliações, o que incita, evidentemente, a exagerar qualidade positiva em situação de seleção. (viés da « desejabilidade profissional» = manipulação do teste).

Por enquanto nenhum instrumento permite medir o tamanho deste viés, e ainda mais corrigi-lo, o que nos obriga a constatar a « ingenuidade » dos selecionadores especialistas de recursos humanos que sempre interpretam os resultados de seus testes como se fossem « sinceros ». Evidentemente não é o caso, mas poucas pessoas ousam confessá-lo. Geralmente se refugiam por trás da frase: «Utilizo testes aprovados e padronizados » o que não faz nenhum sentido neste contexto. Os testes aprovados e padronizados podem ser manipulados da mesma forma que qualquer outro teste.

COMPER não pretende « corrigir » os vezos (inevitáveis) de uma seleção, mas pretende evidenciá-los e descrevê-los precisamente.

A COERÊNCIA mostra até que ponto o indivíduo consegue « resumir » suas características para que coincidam com a descrição da função. Uma coerência > 75 indica sem dúvida alguma a manipulação do teste, o que rende pouco interessante a interpretação dos resultados às diferentes escalas. Porém isto deve nos incitar a tentar entender como a pessoa manipula a imagem que nos fornece: as diferenças entre o perfil « profissional » e « particular » revelam tudo o que o sujeito quer esconder ou valorizar...

Outros índices de controle, particularidade dos testes de método funcional, serão definidos mais adiante no « guia para a interpretação dos resultados ».

Elaborando um descritivo de função, pode ser utilizado na seleção de pessoas. COMPER permite comparar também o perfil da personalidade e das competências profissionais do candidato com o perfil da função. Este instrumento é reservado a uma população adulta: seu diferencial é uma elevada fidedignidade das avaliações, comparativos intra e interpessoais (resultados absolutos e padronizados) e avaliações independentes do sexo das pessoas.

COMPER foi construído seguindo os princípios do método funcional já presente no Brasil desde a apresentação do L.A.B.E.L. aprovado pelo Conselho Federal de Psicologia em outubro de 2004, e desenvolvido desde o início de 1990 na Universidade de Lausanne por Gendre *et al.* Este método é ainda pouco conhecido, sem dúvidas por causa de sua relativa complexidade, mas também por seu caráter evolutivo que ainda constitui um assunto de pesquisa fascinante. Neste manual não vamos fornecer todos os detalhes desta técnica de construção de provas psicométricas, mas nos contentamos em apresentar o essencial das explicações necessárias à utilização correta do instrumento. Várias descrições técnicas mais profundas podem ser encontradas no site da Moityca (www.moityca.com.br) na rubrica « publicações », e nos manuais do L.A.B.E.L. (personalidade), do I.V.P.G. (valores) e de INTERESSES (LIVAP e LIMET, interesses profissionais).

O MÉTODO FUNCIONAL

Neste manual nosso intento não é de apresentar em detalhes o método que chega rapidamente a conceitos matemáticos relativamente técnicos e para a maioria dos psicólogos e profissionais de RH complexos, mas nos parece necessário descrever sucintamente os principais elementos do método funcional da construção dos testes, para que o leitor possa entender as principais implicações relativas à interpretação dos resultados.

O método clássico de construção de testes (contrariamente ao método funcional) tem como objetivo de obter mensurações homogêneas e fidedignas em uma dimensão única. Por isto define o universo unidimensional de seus itens, (cada item pertence a uma única escala) depois efetua uma amostragem representativa dos mesmos, afinada a partir de uma análise dos itens, para chegar a uma escala cujo escore é a soma simples das respostas que correspondem a um gabarito de correção.

Este escore bruto é transposto depois a uma norma e como para qualquer medida, a escala é em seguida avaliada do ponto de vista da validade e da fidedignidade. (cf. Coluna à esquerda da tabela a seguir)

Podemos resumir que **o método clássico se interessa essencialmente às respostas dos sujeitos** para determinar a qualidade de uma prova.

O objetivo do método funcional é de determinar de forma estável e fidedigna a estratégia de resposta de um sujeito confrontado a um conjunto de estímulos multidimensionais. Por isto define o universo multidimensional (espaço de medição chamado também de espaço fundamental) dos itens, para escolher em seguida uma amostra representativa e determinar as características na base do parecer de peritos e de análises de correlações intra e interconstrutos.

Podemos resumir que **o método funcional se interessa primeiramente às características dos itens** para determinar a qualidade de uma prova.

A tabela a seguir mostra as diferenças existentes na criação de provas subjetivas – onde não existe uma resposta correta, pois é neste tipo de prova que o método funcional encontra sua aplicação e constitui uma evolução significativa da psicometria – utilizando o método clássico ou o método funcional.

Tabela 1: comparação do processo de criação de uma prova « clássica » ou funcional

Método Clássico	Método Funcional
Universo <i>unidimensional</i> dos itens	Universo <i>multidimensional</i> dos itens
Amostra representativa	Amostra representativa
↓	Criação das características dos itens (peritos, correlações)
Criação de uma escala (análise dos itens)	Criação das escalas funcionais (análise tipológicas dos itens)
↓	Assinatura das escalas (Soma das características dos itens da escala)
	Determinação da estratégia de resposta do sujeito
	Controle da validade do protocolo de respostas (Coerência da estratégia, fidelidade da estratégia, variabilidade da estratégia)
Escore = soma das respostas, conforme à grade de correção	Escore = produto da assinatura da escala por a estratégia de resposta do indivíduo
Fidedignidade = α de Cronbach, método prova bipartida, teste-reteste.	Fidedignidade = método prova bipartida, teste-reteste.
Validade	Validade
Análise interpessoal comparativa	Análise INTERpessoal comparativa (seleção) e análise INTRApessoal (desenvolvimento)
Padronização dos escores	Escores absolutos e padronizados

Com o método funcional é possível extrair o máximo de informações possíveis a partir do conteúdo complexo dos itens de atitudes e analisando depois as respostas do sujeito utilizando sofisticados métodos de matemática multivariada, se chega a resultados muito mais válidos e fidedignos que os resultados análogos obtidos com instrumentos « clássicos » que utilizam itens do mesmo tipo. Além disso, a fidedignidade das escalas não depende do número dos itens como é o caso nos testes de método « clássico ». No método funcional o cálculo dos escores não envolve apenas os itens da escala – sua assinatura – mas todos os itens do instrumento – a estratégia de resposta.

A estratégia de resposta do indivíduo é um vetor cujos elementos são as correlações entre suas respostas e as características ortogonalizadas dos itens.

A partir desta estratégia, que não é nada além de um vetor de ponderação, é possível calcular (graças a uma simples equação de regressão linear múltipla) as respostas estimadas (que designamos com o termo de “predição”) que o sujeito teria dado se tivesse utilizado uma estratégia imutável durante o tempo que respondeu a prova.

Designamos com o termo de « atratividades » estas respostas preditas que possuem a grande vantagem de serem muito mais precisas do que as respostas reais.

Resumindo, o método funcional reconstrói as respostas do sujeito a partir de ponderações que constituem de fato sua estratégia de resposta que definimos acima. Esta técnica original permite calcular, além disso, diversos índices de controle da aplicação da prova, entre os quais o mais interessante é a coerência que é a correlação múltipla entre o conjunto das características dos itens e a resposta do sujeito. Mais a coerência é elevada mais é possível « modelizar » as respostas do sujeito o que significa que sua maneira de avaliar os itens corresponde implicitamente ao mesmo modelo psicométrico utilizado pelo construtor do teste.

Exemplo

Para entender melhor o ganho do ponto de vista da utilização das informações que o método funcional oferece quando comparado ao método clássico de construção de provas subjetivas, imaginamos um exemplo muito simplificado: vamos construir da maneira mais clássica as cinco escalas do « Big Five » como definidas por Norman & Goldberg a partir de adjetivos descritivos de personalidade. Imaginamos também que cada escala seja constituída de três itens.

O (abertura) é composta de : *curioso, imaginativo, flexível;*

C (consciência) : de *consciencioso, convencional, leal;*

E (extroversão) : de *combativo, corajoso, direto;*

A (afabilidade) : de *agradável, amigável, cooperativo;*

S (estabilidade) : de *calmo, inflexível, irritável ;*

Na perspectiva clássica a informação incluída nessas cinco escalas pode ser resumida por uma matriz de 15 linhas (itens) e cinco colunas (escalas) que comportam 1 ou -1 onde o item aparece e 0 (cf. Tabela 2). O escore do sujeito é obtido multiplicando as colunas desta matriz pelo vetor de resposta do sujeito.

Aplicada aos mesmos 15 itens, o método funcional exige primeiramente a descrição precisa de cada item a partir de suas características (ortogonais) como aparecem à direita na tabela 2 abaixo. Trata-se também de uma matriz de 15 linhas (itens) e cinco colunas (características dos itens) que permitirá calcular, em uma segunda fase, cada escala.

Tabela 2 :

Comparação dos métodos « clássico » e « funcional » do ponto de vista da informação contida nos itens.

Método « clássico »						Método funcional				
						Realização pessoal	Orientação para idéias	Relações sociais	Liderança	Controle
	O	C	E	A	S	I	II	III	IV	V
<i>curioso, imaginativo, flexível</i>	1	0	0	0	0	30	62	55	77	23
	1	0	0	0	0	33	59	59	74	18
	1	0	0	0	0	32	66	84	42	60
<i>consciencioso, convencional, leal</i>	0	1	0	0	0	62	32	46	21	75
	0	1	0	0	0	58	22	24	31	58
	0	1	0	0	0	57	40	86	35	65
<i>combativo, corajoso, direto</i>	0	0	1	0	0	91	55	44	63	55
	0	0	1	0	0	79	31	67	62	31
	0	0	1	0	0	77	34	46	80	37
<i>agradável, amigável, cooperativo</i>	0	0	0	1	0	39	45	91	48	42
	0	0	0	1	0	48	29	86	53	36
	0	0	0	1	0	49	36	89	35	46
<i>calmo, inflexível, irritável</i>	0	0	0	0	1	26	66	63	20	58
	0	0	0	0	-1	46	12	21	64	31
	0	0	0	0	-1	44	20	24	63	35

É fácil perceber que graças ao método funcional é possível utilizar de forma bem mais completa as informações veiculadas pelos itens. Ao lugar de cada item pertencer a uma única escala, cada item pode contribuir a todas as dimensões e participa assim de forma bem mais pertinente ao cálculo das escalas.

O método funcional é ao mesmo tempo original e complexo, pois utiliza conceitos estatísticos mais sofisticados e refinados do que a simples operação de soma aritmética.

Por outro lado, é possível obter informações muito mais ricas sobre o sujeito, particularmente sobre sua maneira “concreta” de responder, ou seja, em termos de atenção, concentração, motivação ou ao contrário de indiferença e de vontade (ou não) de « influenciar » ou « manipular » o teste fornecendo respostas exageradamente desejáveis, como por exemplo em situação de seleção.

Para adquirir o Manual do COMPER completo, entre em contato com a Moityca via e-mail: Daniela Moreira, dmoreira@moityca.com.br ou diretamente por telefone: +55 11 5666-5661.

Não deixe de conferir os outros manuais disponibilizados pela moityca: <http://www.moityca.com.br/manuais.asp>.

Boa leitura!!!