

ESCOLHA DE TESTES NUM PROCESSO DE SELEÇÃO: TÉCNICA MAIS ADEQUADA E PASSOS A SEREM SEGUIDOS

Cristiane Faiad de Moura¹

Luiz Pasquali

Liziane Castilhos de Oliveira Freitas

Definir o melhor teste a ser utilizado em um processo de seleção parece, à primeira vista, uma tarefa fácil. Contudo, alguns psicólogos têm seguido os passos inversos nessa tarefa de escolha. Primeiramente, deve-se ater a definição do perfil a ser avaliado para, posteriormente, dar início a escolha do teste ou técnica mais adequada ao processo de avaliação. E nessa decisão está uma das grandes falhas nos processos de seleção que, ao contrário, partem do instrumento para depois definir o perfil. Quanto aos tipos de testes, por exemplo, existem muitos questionamentos entre o uso das técnicas psicometristas versus impressionistas, principalmente no que tange aos processos de avaliação. A objetividade das técnicas psicométricas, caracterizada por tarefas padronizadas, correção e apuração mecânica e interpretação realizada a partir de normas, traz a segurança de um trabalho isonômico, mas é fortemente criticada pelo mapeamento simplificado dos indivíduos. Já as técnicas impressionistas, caracterizadas por trabalharem muito com a subjetividade, com tarefas pouco ou nada estruturadas, onde as respostas deixam margem para interpretações subjetivas do próprio avaliador, trazem a riqueza dos dados, mas também a inexatidão da avaliação como um todo. E esse pode ser o primeiro desafio do psicólogo: optar por uma dessas técnicas. O avaliador deve analisar quais requisitos devem ser levados em conta na escolha do tipo de teste a ser analisado. Dentre essas etapas, cita-se: 1) Definir o propósito da testagem e a população a ser testada, ou seja, o perfil; 2) Selecionar um teste para esse propósito e essa população, baseado num cuidadoso exame das informações disponíveis no Manual, com o auxílio da listagem do Conselho Federal de Psicologia; 3) Investigar fontes de informação potencialmente úteis, além dos resultados de teste, e corroborar as informações fornecidas pelos testes; 4) Ler avaliações independentes de um teste e de possíveis medidas alternativas e 5) Selecionar e utilizar apenas aqueles testes para os quais estejam disponíveis as habilidades para aplicar e interpretar corretamente os resultados. Esses passos mostram que, em um processo de seleção, o psicólogo deve avaliar não a melhor proposta (psicométrico ou projetivo), pois cada uma possui sua característica intrínseca. Compreende-se que o melhor método a ser escolhido para um processo de seleção de pessoal é aquele método que possa avaliar, de forma isonômica, cada um dos candidatos. Além disso, outros fatores devem ser analisados: tempo de aplicação, custo, material disponível, quantidade de candidatos para que esses testes sejam definidos.

¹ Apresentadora. Universidade de Brasília / DF. faiad@unb.br.