

Avaliação psicológica X Avaliação de Desempenho: análise de instrumentos na perspectiva de um plano de desenvolvimento individual de carreira nas organizações. Maiane Bertoldo Lewandowski, Daniela Forgiarini Pereira (Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

Com as diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, ao longo do tempo, cada vez mais o conceito de empregabilidade passou a ocupar um lugar de destaque nos contextos de trabalho e a ser um foco de atenção aos profissionais que buscam se manter no mercado. As mudanças nas relações de trabalho, desencadeadas por inúmeros eventos como a globalização, a abertura do mercado brasileiro ao capital estrangeiro e as inovações tecnológicas, exigem do profissional uma capacidade de adaptação e atualização para se manter competitivo em um contexto cada vez mais exigente. Esses elementos, somados à flexibilidade das relações de trabalho, a partir das redefinições nas estruturas organizacionais, exigiram maior resposta aos consumidores, bem como nova postura dos profissionais frente as suas perspectivas de trabalho e carreira.

Desse modo, este estudo objetiva apresentar a discussão de uma temática primordial na atualidade, especialmente quando relacionada as possibilidades da avaliação psicológica. O tema carreira é relativamente recente e tem despertado o interesse em diversos pesquisadores que atuam na área da psicologia organizacional e do trabalho, especialmente no que tange as possibilidades de informações mensuráveis, válidas e fidedignas. Nesse sentido, a avaliação psicológica entra em cena como um forte recurso a contribuir no mapeamento de competências profissionais e, conseqüentemente, na estruturação de um planejamento de carreira eficiente.

Contudo, nas organizações, dificilmente verifica-se a articulação entre instrumentos de avaliação psicológica e ferramentas de avaliação de desempenho. Os primeiros, comumente utilizados para fins de recrutamento e seleção e diagnóstico organizacional, não tem sua potencialidade estendida a avaliações focadas em carreira e desempenho. Já as ferramentas de avaliação de desempenho acabam não aprofundando as potencialidades dos profissionais, baseando-se em critérios objetivos e mensuráveis, como perfil do cargo (responsabilidades, conhecimentos, habilidades, atitudes) e o atingimento de metas e indicadores esperados.

Para a pesquisa realizada, os resultados dos testes, bem como as informações das avaliações de desempenho de 15 indivíduos foram extraídos de banco de dados. A discussão sobre carreira, norteadora da análise, englobando conceitos como transição, empregabilidade, trajetórias e possibilidades profissionais, foi inter-relacionada aos resultados dos seguintes testes: Raciocínio Abstrato – RA, prova que compõe o BPR-5 – Bateria de Provas de Raciocínio, IFP – Inventário Fatorial de Personalidade e Z-Teste (Técnica de Zulliger), no que tange aos determinantes R, F, FM, M (base da interpretação diagnóstica do protocolo do Z-Teste). Estes resultados foram analisados com as avaliações de desempenho dos mesmos profissionais que realizaram as testagens. Estes indicadores, reunidos, compõem orientações para a estruturação de um plano de desenvolvimento individual, bem como, em seu conjunto, evidenciam competências já desenvolvidas e pontos de melhoria, norteados possibilidades de planejamento de carreira e desenvolvimento profissional.

Os resultados desta análise apontam para correlação dos resultados dos fatores do IFP, especialmente as necessidades de agressão, exibição, dominância, mudança e autonomia, com a capacidade de aprendizado e adaptação a novas situações (identificado no resultado da prova de RA) e o funcionamento do pensamento lógico e da capacidade criativa (determinantes Z-Teste). Os resultados das avaliações de desempenho nos mesmos indivíduos mostram o quanto os instrumentos de avaliação psicológica podem nortear e enriquecer planos de desenvolvimento individual voltados para o alinhamento estratégico da carreira e o planejamento estratégico da organização.