

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Andrielly Patrícia Silva Araújo¹ (EG), Bárbara Borges Flores¹ (EG), Carla Cristina S. Oliveira¹ (EG), Gabriel Sia¹ (EG), Nadhielly Paulla Alves Gomes¹ (EG), Patrícia Guerra de Paula¹ (EG)

¹ Instituto Luterano de Ensino Superior – ILES/ULBRA, Itumbiara-GO.

Área do Conhecimento: Ciências Humanas

Resumo

Este trabalho tem como base pesquisas bibliográficas com objetivo exploratório, tendo como objetivo geral investigar a importância das avaliações psicológicas no contexto organizacional, destacando as etapas do processo de avaliação psicológica. Como objetivos específicos busca-se identificar quais são os principais instrumentos utilizados na avaliação psicológica e analisar os principais aspectos elencados a partir desta avaliação. Há várias formas de contribuições da psicologia às organizações, como promover a motivação dos colaboradores, cuidar da saúde mental de cada um deles e dar orientações para a desenvoltura de um bom trabalho em equipe, melhorando assim a competitividade e a produtividade, dentre outras. A avaliação psicológica é legitimada como ferramenta indispensável para conhecer o potencial de cada indivíduo, bem como suas competências pessoais e limitações, seguindo critérios específicos para se conhecer o funcionamento da psique humana. Cabe ao profissional da psicologia estabelecer critérios de testagem, e em razão disso estabelecer os instrumentos que estejam adequados às necessidades da população, da queixa ou do constructo avaliado, dentre outros fatores importantes.

Palavras-chave: avaliação psicológica, psicologia organizacional, testes psicológicos.

Introdução

A avaliação psicológica é um processo técnico científico realizado com pessoas, de forma individual ou grupal, tendo metodologias específicas para cada área de conhecimento. A avaliação psicológica é dinâmica, constituindo-se com base em informações de cunho explicativo sobre os fenômenos psicológicos do indivíduo avaliado, tendo em vista auxiliar tecnicamente nos campos de atuação da psicologia, seja na área clínica, educacional, no setor organizacional, hospitalar, dentre tantos outros em que ela se mostrar necessária. Trata-se de um estudo que requer um planejamento prévio e cuidadoso, onde o psicólogo analisará qual a demanda e os fins desta para que se faça a avaliação necessária com os instrumentos que correspondem aos critérios desejados a serem avaliados (CHIODI; WECHSLER, 2008).

Dalbosco e Consul (2011), destacam que os testes psicológicos, a avaliação psicológica gerada por eles, é e deve ser unicamente praticada por um psicólogo devidamente preparado, sendo ele o único responsável por exercer todo o trabalho de aplicação e avaliação do cliente. A avaliação psicológica se constitui como sendo um mecanismo fundamental na contratação ou não de um candidato, agregando um “valor” a mais às empresas que possuem um setor de Recursos Humanos. A avaliação psicológica, portanto, é uma forma como a empresa conseguirá, com a ajuda do psicólogo e seus testes e instrumentos, filtrar melhor seus candidatos a fim de selecionar aquele mais viável à vaga disponível.

Como justificativa científica pode-se destacar o enriquecer do repertório técnico-científico, agregando novos dados e conhecimentos sobre o tema, disponibilizando-os tanto para profissionais como para estudantes da área de psicologia. O grande objetivo é trazer uma visão mais detalhada sobre o assunto, o que conseqüentemente nos dará um olhar mais técnico sobre este contexto, deixando de fora algumas subjetividades que podem atrapalhar nos momentos de construir uma

ideia mais concreta sobre a temática abordada, essa visão poderá trazer uma certa luz aos leitores, de forma a informatizar sobre a importância das avaliações psicológicas no contexto organizacional.

Voltar uma visão para esse tema pode fazer com que repensemos vários valores sociais que temos atualmente, pois trará uma discussão sobre uma das formas de atuação do psicólogo no contexto organizacional. Nesse contexto, a maior produção de estudo e conteúdos sobre avaliação psicológica nas organizações pode ser o início de um processo de mudança na sociedade que começa na faculdade e estende seus reflexos para a realidade social.

Material e Métodos

Este trabalho foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico acerca do tema proposto, focalizando em leituras de livros/autores pertinentes ao tema escolhido. Quanto aos objetivos, foi utilizada a pesquisa exploratória.

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Sua principal vantagem reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma variedade de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia se pesquisar diretamente. A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2002).

A busca do material bibliográfico foi essencial para a realização desta pesquisa, pois forneceu aos pesquisadores conhecimentos teóricos-empíricos dos quais nortearam o desenvolvimento do trabalho. Foram consultadas fontes de artigos científicos que descrevem e explicam a temática do trabalho, em bases de dados confiáveis das quais pode-se citar: SCIELO, BVS-PSI, SATEPSI, além de materiais físicos da biblioteca da unidade de ensino ILES ULBRA – Itumbiara.

De acordo com Castilho et al (2014), a pesquisa qualitativa tende a possuir um conteúdo de alto grau descritivo e abrir mão de dados quantitativos ao realizar sua análise.

Portanto, esta pesquisa foi realizada com base em análise qualitativa, logo que seu objeto de estudo, aborda sobre a avaliação psicológica diante da perspectiva organizacional não podendo ser mensurável e posta em valores quantificáveis.

Resultados e Discussão

São diversos contextos dos quais a avaliação psicológica pode vir a ser utilizada, seja no contexto organizacional, onde ela desempenha uma função essencial não apenas na área de seleção, mas também na área de desenvolvimento pessoal e mesmo de avaliação de potencial. Muitas organizações observam que a avaliação psicológica vem a ser uma ferramenta muito importante no processo de tomada de decisões, trazendo benefícios indubitáveis tanto para os colaboradores, quando para toda a organização. No contexto de seleção de pessoal é possível encontrar perfis mais adequados e os que não são adequados, no momento, para determinada vaga, o que vem auxiliar de forma a evitar consequências prejudiciais, como o adoecimento, prejuízos financeiros e a desmotivação do colaborador com o cargo exercido (FERREIRA; SANTOS, 2010).

A avaliação psicológica vem a ser exercida principalmente pelo profissional psicólogo, este que possui um olhar diferenciado para as circunstâncias e comportamentos realizados pelas pessoas. O profissional da psicologia detém grande domínio das teorias e possui consciência de como fazer um uso adequado de instrumentos psicológicos, dos quais pode-se destacar as entrevistas, os questionários, os testes de psicométricos, os testes projetivos, que são os mais

utilizados por profissionais da área para coleta de dados. O psicólogo, com seu olhar treinado, consegue absorver aspectos comportamentais e características da personalidade do candidato que poderiam passar despercebidos por qualquer outro técnico do RH.

A avaliação psicológica por sinal, vem a ser vista como um aspecto muito importante no recrutamento e seleção dos sujeitos, pois para a empresa, se torna muito mais viável contratar alguém que seja adequado tanto fisicamente quanto psicologicamente para a área que estão recrutando e contratando colaboradores.

A entrevista pode ser caracterizada como uma interação em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação. No caso da entrevista psicológica, esses dados se referem a diferentes dimensões psicológicas do indivíduo (GOULART, 2003).

A entrevista possibilita ao avaliador analisar as características pessoais, atitudes e rigor físico do candidato, assim como sua aparência, postura, vocabulário, capacidade de argumentação, expressão verbal e reações a perguntas inesperadas. Além disso, esclarece possíveis dúvidas do candidato quanto à vaga que está sendo oferecida e dúvidas do entrevistador quanto às informações obtidas até então sobre o candidato, oferecendo maior confiança a ambos acerca do processo seletivo (PEDROSO et al, 2013). Sendo esta a primeira etapa do processo seletivo dificilmente há dispensa de candidatos. Já os questionários são utilizados de forma a analisar melhor os saberes e conhecimentos do candidato, usualmente um questionário padrão para todos os indivíduos que estão sendo avaliados para o cargo, podendo conter perguntas objetivas ou perguntas discursivas.

Na aplicação de testes, sejam eles projetivos ou psicométricos, são aplicadas técnicas que buscam identificar características individuais que se combinam com as exigências de uma determinada função; portanto os testes são formados por uma padronização de problemas ou questões que tendem a avaliar essas características individuais (SCHWAB; MAHL, 2017). É importante destacar que a maioria das empresas preferem que sejam utilizados os testes psicométricos devido seus resultados serem mais diretos e menos interpretativos.

A realização de testes verifica se o candidato possui as características necessárias para desempenhar determinado cargo, ou seja, se por exemplo, um setor necessita que o colaborado tenha uma boa atenção concentrada para realizar determinada atividade, o setor de recrutamento e seleção passará a demanda ao psicólogo solicitando que seja feita essa observação durante o recrutamento, o psicólogo então selecionará os testes mais viáveis para a avaliação daquele aspecto, avaliando então com o teste adequado se o candidato possui essa característica exigida para o cargo que possivelmente desempenhará caso for contratado.

A avaliação psicológica é de caráter único, não havendo outro recurso que avalie os quesitos que se pode conseguir com esse instrumento, quando se trata de comportamento, personalidade e emoções, a avaliação psicológica é o meio mais adequado de julgar tais itens. O futuro da organização só existirá caso se tenha colaboradores qualificados para a realização dos serviços necessários para o funcionamento da empresa e quando abordamos a etapa de seleção de pessoal, por isso é essencial que o profissional atue com objetividade e clareza, a fim de que se reduza a possibilidade de exclusão do candidato ou discriminação deste de acordo com os resultados dos testes.

É indubitável que a avaliação psicológica seja de grande importância, pois as funções de cada cargo podem ser aprendidas por meio da prática e de treinamentos, porém estabilidade, equilíbrio emocional, empatia, habilidade para lidar com pessoas e resiliência, que são alguns dos quesitos importantes para execução de funções em organizações, são características complexas de se desenvolver (SCHWAB; MAHL, 2017).

Sintetizando, a avaliação psicológica no contexto organizacional, a qual feita por diversas etapas, se mostra importante devido ao fato de que ela vem a fornecer dados singulares sobre cada indivíduo, identificando seu perfil psicológico, selecionando melhor os candidatos ao cargo disponível, possibilitando a adequação de cargos e remanejando colaboradores na empresa, propiciando um maior rendimento e produção nos setores da organização. Com isso, o índice de insatisfação e inadequação dos colaboradores, em suas funções, se torna cada vez menor e menos prejudicial ao funcionamento da organização.

Conclusões

Por meio das análises presentes na pesquisa, constatou-se que a avaliação psicológica no contexto organizacional é de suma importância, pois ela auxilia na tomada de decisões, principalmente no momento de escolha de um profissional para determinada atividade, ou cargo disponível pela empresa em questão. A fase de avaliação é bastante rigorosa, pois os futuros colaboradores terão de lidar com suas incertezas, fantasias, mitos, preconceitos e outras tantas questões que poderão auxiliar ou prejudicar seu funcionamento dentro da empresa. Sendo assim os psicólogos por meio da avaliação psicológica buscam informações que os ajudem a responder questões sobre o funcionamento psíquico do sujeito e suas implicações. Com isso, a empresa passa a ter funcionários adequados para cada setor e evita-se possíveis prejuízos psíquicos ou físicos ao colaborador em relação ao serviço realizado.

Referências Bibliográficas

CASTILHO, A.; BORGES, N.; PEREIRA, V. **Manual de metodologia científica**. 2ª ed., ILES/ULBRA, Itumbiara: 2017. Disponível em: <www.ilesulbra.com.br>

CHIODI, M.; WECHSLER, S. **Avaliação Psicológica**: Contribuições brasileiras. Boletim Academia Paulista de Psicologia, vol. XXVIII, núm. 2, São Paulo: 2008. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/946/94628208.pdf>>

DALBOSCO, S.; CONSUL, J. A importância da avaliação psicológica nas organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, vol.3, n.2, 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v3n2p554-558>>

FERREIRA, M; SANTOS, A. Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão. In: _____. **A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. Cap. 8, p. 149 – 172. Conselho Federal de Psicologia. Brasília: 2010. Disponível em: <<http://satepsi.cfp.org.br/docs/Diretrizes.pdf>>

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, 2002. Disponível em: biblioteca da unidade de ensino Instituto Luterano de Ensino Superior ULBRA – Itumbiara GO.

GOULART, Jr. **Avaliação psicológica em processos seletivos**: uma análise da atuação do psicólogo em consultorias de recursos humanos da cidade de Bauru. Texto mimeografado. 2003

PEDROSO, M.; COSTA, D.; FERREIRA C. et al. **A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção**. SEGT, 10ª ed, Rio de Janeiro: 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29418235.pdf>>

SCHWAB, I.; MAHL, A. **Avaliação Psicológica no contexto de recrutamento e seleção**. Editora Unoesc & Ciência - ACSA Joaçaba, v. 8, n. 2. Santa Catarina: 2017. Disponível em: <<https://editora.unoesc.edu.br/index.php/acsa/article/download/13243/pdf>>