



IV JORNADA DE
PESQUISA EM
PSICOLOGIA
DESAFIOS ATUAIS NAS
PRÁTICAS DA PSICOLOGIA

25 e 26 de novembro de 2011
UNISC - Santa Cruz do Sul

IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS EM ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL

*Anelise de Souza Legori
Denice Bortolin Baseggio
IMED*

Resumo

O presente estudo aborda a importância da avaliação psicológica no processo de seleção de profissionais atuantes em escola de educação infantil no interior do estado. Sugere-se a reflexão a respeito da experiência de recrutamento e seleção de pessoal obtida no estágio curricular de psicologia Organizacional, apontando aspectos relevantes para a contratação de profissional habilitado para a vaga desejada, utilizando recursos específicos do profissional da psicologia, entre outros.

Palavras - chave: Seleção de pessoas. Avaliação psicológica. Educação infantil.

Introdução

Ao relatar as vivências de estágio em supervisão, verificou-se a importância da atuação do psicólogo no processo seletivo assertivo de professores na escola de Educação Infantil que atende crianças de seis meses a seis anos de idade. Logo no início do estágio, na fase de ambientação, foi identificada demanda para estruturar um setor de Recursos Humanos, devido à alta rotatividade de colaboradores verificada na empresa. Segundo Chiavenato (2010), um dos meios de combater o alto índice de rotatividade na empresa, é investir num processo de seleção que vise preencher, de maneira eficiente e eficaz, cargos que estão disponíveis. Diante dessa demanda e da relevância do tema, fez-se, então, um estudo teórico acerca do tema, utilizando-se os fatos narrados e acontecidos durante o estágio.

Método

A metodologia do estudo foi a Narrativa. De acordo com Prado e Soglio (2005) a narrativa supõe uma sequência de acontecimentos, é um tipo de discurso que nos permite “dar a luz ao nosso desejo de os revelar”. A narrativa possui dois aspectos fundamentais: uma sequência de acontecimentos e uma valorização implícita dos acontecimentos relatados. E o surpreendente são as diversas direções que comunicam as suas partes com o todo. Os assuntos narrados de uma história tomam do todo os seus significados. Contudo, o todo narrado é algo que se constrói segundo as partes escolhidas. Esta relação entre a narrativa e o que nela se revela faz com que suscite interpretações e não explicações, não é o que explica que conta, mas o que, a partir dela, se pode interpretar. Resultados: as pessoas que fazem parte da empresa constituem a principal ferramenta que a organização utiliza para o seu crescimento e desenvolvimento. Se a escola de educação infantil encara o processo de recrutamento e seleção de pessoas como fundamental, isto permitirá que ela filtre profissionais no mercado criando uma cultura organizacional de que apenas as pessoas que realmente apresentam as características necessárias e adequadas para executar bem suas tarefas, farão parte daquela empresa.

Discussão

A teoria do Comportamento Organizacional, segundo Minicucci (1995), surgiu em decorrência da Teoria das Relações Humanas e Administração de Pessoal. Ao se estudar o comportamento das pessoas dentro de uma organização em relação às tarefas que estão desenvolvendo, realiza-se um trabalho de Psicologia do Comportamento Organizacional. E, para verificar como o indivíduo reage ao trabalho e, também, na empresa, utiliza-se a ciência do comportamento: a Psicologia. Para Robbins (2005), o comportamento organizacional investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura tem sobre o comportamento dentro das organizações, podendo, então, identificar aspectos relevantes que afetam o desempenho da empresa, possibilitando discussões acerca das modificações que poderão ser propostas com o intuito de melhorar a eficácia organizacional. Como são fatores relacionados ao emprego, estão intimamente ligados ao comportamento desencadeado nas funções de produtividade, rotatividade, absenteísmo e desempenho humano. Atualmente, acredita-se que os objetivos das organizações tem relação direta com os objetivos de cada

colaborador que atua dentro da empresa. Para a organização alcançar seus objetivos é imprescindível que se canalize os esforços dos colaboradores “para que eles também atinjam os seus objetivos individuais e as duas partes saiam ganhando” (Chiavenato, 2010). Segundo o autor, sabe-se, ainda, que as organizações só funcionam porque existem pessoas que “delas fazem parte e que decidem e agem em seu nome”. Da mesma forma, tem acontecido nas escolas de Educação Infantil que investem na contratação de um psicólogo organizacional para atuar, principalmente, na área de recursos humanos. O psicólogo organizacional tem formação e conhecimento o bastante para otimizar o processo de recrutamento e seleção de colaboradores, em especial, os professores que estarão em contato direto com as crianças com idade entre seis meses a seis anos de vida. No entanto, embora as escolas de educação infantil sejam, realmente, organizações que possuem diferenciais, desde a estrutura física até o cuidado com a alimentação e rotina das crianças, ela também é uma organização e deve ser vista e valorizada pelo profissional como tal. Assim, a seleção de pessoal em escola de educação infantil não deixa de ser um sistema de comparação e de escolha, como sugere Chiavenato (2010), motivo pelo qual, ela deve ser rigorosa e aliar técnicas desde a entrevista à aplicação de testes psicológicos, que darão maior suporte para a decisão da contratação ou não. Contratar é algo natural das empresas. Todas elas, por diversos motivos, necessitam contratar. Quando isso acontece, elas ativam o “processo de agregar pessoas” (Chiavenato, 2010), o que acontece logo após o recrutamento, com o intuito de trazer novas pessoas à organização. Esse processo de seleção busca os candidatos que mais se adequam ao cargo. Torna-se importante ressaltar que, além disso, com a seleção realizada, o psicólogo organizacional poderá averiguar que as pessoas diferem entre si e poderá, ainda, estimar antecipadamente essas variáveis individuais, podendo fornecer aos gestores, não somente um prognóstico futuro a respeito dessas variáveis, mas, também, uma “projeção de como elas se situarão a longo prazo” (Chiavenato, 2010). Assim, a qualidade das pessoas que trabalham na Escola de Educação Infantil que investe na contratação de um psicólogo organizacional é, certamente, o ponto crucial para o sucesso organizacional. As pessoas são a principal ferramenta que a organização utiliza para o seu crescimento e desenvolvimento. Se a escola de educação infantil encara o processo de recrutamento e seleção de pessoas como fundamental, isto permitirá que a empresa filtre pessoas criando uma cultura organizacional de que apenas as

peessoas que realmente apresentam as características desejadas pela escola de Educação Infantil, realmente ingressarão naquele ambiente de trabalho que possui muitas características peculiares. Para o processo de seleção de professoras da Escola de Educação Infantil, foram utilizadas ferramentas como a entrevista semidirigida, com o objetivo de investigar as diferentes áreas da vida das candidatas; o Inventário Fatorial de Personalidade-IFP; o teste projetivo *HOUSE-TREE-PERSON* (H-T-P) e o teste psicométrico de Atenção Concentrada- AC. O H-T-P é uma técnica projetiva de desenho que permite ao avaliador identificar questões inconscientes do candidato, bem como resgatar, através de um inquérito, questões da família de origem, atual, defesas, etc. O IFP avalia o sujeito em quinze necessidades ou motivos psicológicos: assistência, dominância, ordem, denegação, intracepção, desempenho, exibição, heterossexualidade, afago, mudança, persistência, agressão, deferência, autonomia e afiliação. Ele possibilita ao examinador **investigar informações acerca dos principais fatores de personalidade, pois aponta as necessidades psíquicas das candidatas, e, ao mesmo tempo, possibilita a investigação de traços acerca dos quais as examinandas podem, teoricamente, possuir um maior conhecimento consciente.** O AC é um teste que dá resultado quantitativo acerca da atenção concentrada do candidato, permitindo ao avaliador identificar se haverá qualidade ou não no trabalho a ser desempenhado. Além da entrevista semi-estruturada e dos testes psicológicos, solicita-se a redação de uma autobiografia.

Conclusão

A qualidade das pessoas que trabalham na empresa é, certamente, o ponto crucial para o sucesso organizacional. As pessoas são a principal ferramenta que a organização utiliza para crescer e desenvolver-se. Os testes psicológicos são técnicas auxiliares no processo de seleção de sujeitos que, combinados com outros recursos aplicados pelo profissional com formação adequada, facilitam a tomada de decisões na empresa. Com a seleção realizada, o psicólogo organizacional está fundamentalmente instrumentalizado para apresentar aos gestores da empresa a pessoa que agrega as características que a organização julga imprescindíveis e importantes para desempenhar bem suas tarefas no local de trabalho. A avaliação psicológica possibilita, ainda, ao profissional da psicologia, averiguar que pessoas diferem entre si e que este também é um instrumento muito

importante, pois permite estimar antecipadamente as variáveis individuais, que formarão um prognóstico futuro a respeito dessas variáveis. Por fim, denota-se que a avaliação psicológica de uso exclusivo do psicólogo, fornece dados que permitem ao profissional identificar o perfil psicológico de cada candidato avaliado, possibilitando a indicação assertiva da pessoa que agregará a empresa, aspecto fundamental quando se trata de trabalho com crianças.

Referências:

BUCK, John N. **H-T-P: casa-árvore-pessoa, técnica projetiva de desenho: guia de interpretação.** 2ª ed. São Paulo: Vetor, 2009.

CAMBRAIA, Suzy Vijande. **Teste AC.** 4ª ed. São Paulo: Vetor, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LARROSA, J. et al. **Déja me que te cuente; ensayos sobre narrativa y educación.** Barcelona: Editorial Laertes, 2002.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada à Administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

PASQUALI, Luiz; AZEVEDO, Maria Mazzarello; GHESTI, Ivânia. **Inventário Fatorial de Personalidade: manual técnico e de avaliação.** 2ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

PRADO, Guilherme do Val Toledo; SOLIGO, Rosaura (Org.). **Porque escrever é fazer história.** Campinas: Graf. FE, 2005

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.