

Um blog sobre planejamento,
gestão e otimização de cursos
e treinamentos online.

Seu e-mail está **seguro**. Vamos enviar apenas dicas relevantes para o seu EAD.

Seu email

RECEBER DICAS

Testes psicológicos: exemplos e sua importância para as organizações

Escolher um candidato que encaixe perfeitamente em uma vaga (ou próximo disso) em uma empresa é uma tarefa difícil para o profissional de Recursos Humanos. Por isso, neste artigo explicamos tudo sobre os testes psicológicos, os quais são usados nos processos seletivos.



(<https://www.edools.com/testes-psicologicos/>)

Escolher um profissional para ocupar uma vaga é uma tarefa árdua para o departamento de Recursos Humanos. Além das exigências técnicas, é importante identificar o perfil profissional de cada candidato para saber se ele se encaixa no perfil da sua empresa.

Por isso, atualmente, muitas empresas usam o recurso de testes psicológicos para identificar esses perfis. Por exemplo, se você tem uma vaga na área de marketing e comunicação, é importante ser uma pessoa comunicativa. Além disso, também é importante que a pessoa seja proativa, corra atrás de soluções e saiba resolver conflitos de forma independente.

Um candidato tímido e introvertido pode ser identificado de imediato com um teste bem aplicado. Por mais que esse candidato tenha um currículo impecável, ele pode não conseguir entregar um bom resultado.

Nesse artigo, conheça alguns exemplos e a importância deles para a formação do seu quadro de funcionários.

Para auxiliar sua leitura, vamos abordar os seguintes itens no artigo:

- *De onde vêm os testes psicológicos?*
- *O que são os testes psicológicos?*
- *Qual a importância dos testes psicológicos na hora do recrutamento?*
- *Quais os testes psicológicos aplicados?*
- *Quais os benefícios dos testes psicológicos?*

A partir destes temas vamos desenvolver o artigo. Portanto, para quem deseja conhecer mais o assunto, acompanhe até o final.

Boa leitura!

De onde vêm os testes psicológicos?

A realização de testes psicológicos na hora do recrutamento já virou um lugar comum no ambiente corporativo.

Muitas empresas precisam entender melhor o perfil de cada candidato e ir além da formação técnica ou acadêmica deles. Hoje, saber o perfil que ele se encaixa é fundamental.

Os testes psicológicos não são novidade do século XXI. Muito antes da revolução tecnológica, em meados do século 11 A.C, o governo chinês já utilizava uma série de testes complexos como escrita, matemática, cavalgada, música e arco-flecha para

avaliar seu pessoal. Contudo, é importante entender que os métodos atuais são relativamente novos e buscam complexidades maiores de cada profissional.

Desvendar a personalidade dos candidatos começou com o psicólogo Hugo Munsterberg, na Universidade de Harvard em 1913.

Já naquela época, o estudioso fez diversos testes para medir as “funções mentais” dos trabalhadores. Desses estudos surgiu o livro “Psicologia e Eficiência Industrial”, com todos os resultados dos casos realizados.

Mas a aplicação de testes psicológicos só ganhou força após a Segunda Guerra Mundial e, desde então, tem sido adotada frequentemente em setores de Recursos Humanos de pequenas e grandes empresas.

O que são os testes psicológicos?

De acordo com o parágrafo 1º do art. 13 da lei no 4.119/62. (Resolução CFP 002/2003), os testes psicológicos são instrumentos de avaliação ou mensuração de características psicológicas, constituindo-se um método ou uma técnica de uso privativo do psicólogo. Ou seja, os testes psicológicos são usados disseminadamente por profissionais da área.

Segundo o Conselho Federal de Psicologia, são procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos. Processos esses nas áreas de emoção e afeto; cognição e inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo padrões definidos pela construção dos instrumentos.

Resumindo, os testes psicológicos são avaliações que tem como principal objetivo identificar o perfil de determinadas pessoas, sua personalidade e comportamento. São fundamentais em processos seletivos de empresas na hora de decidir se um candidato tem o perfil para a vaga apresentada.

Normalmente, esses testes são realizados durante as entrevistas e dinâmicas, e ajudam os recrutadores a identificar pontos que não puderam ser identificados anteriormente.

Dessa forma, os testes ajudam a escolher o candidato mais coerente para a vaga e que não destoe da cultura organizacional da sua empresa.

Qual a importância dos testes psicológicos na hora do recrutamento?

Identificar as competências técnicas de um candidato, teoricamente, é a parte mais prática na hora de um recrutamento. No currículo, o candidato vai selecionar toda a experiência profissional, além de mostrar todas as etapas que viveu para chegar até aquele momento, sejam profissionais ou pessoais, como intercâmbios, cursos, trabalhos voluntários, entre outros.

Entretanto, esses aspectos são facilmente visíveis e todos podem ser excelentes candidatos técnicos. Mas onde podemos entender melhor a questão da personalidade daquele candidato? Como identificar se aquela pessoa fará a diferença na sua empresa e se encaixará no perfil da sua empresa? Esses aspectos podem ser avaliados por meio de testes psicológicos durante a seleção.

Muitas vezes temos um candidato que parece perfeito para a vaga e condiz com todos os pré-requisitos da vaga. Fala os idiomas necessários, teve experiências comprovadas e se saiu bem durante a entrevista com os gestores. Mas, em menos de dois meses, ele está desmotivado ou apresenta um nível de insatisfação muito alto. O que pode ter acontecido?

Talvez ele não seja a melhor pessoa para aquela vaga. Afinal, ele pode ser uma pessoa introvertida e vaga ser de vendas e marketing. Ou ele não é bom em trabalhar sob pressão e a vaga é para o setor financeiro ou jurídico.

A melhor forma de tentar prever a possível falta de encaixe entre a vaga e o seu funcionário é o teste psicológico. Afinal, eles ajudam a entender o candidato e descobrir se ele vai conseguir se adaptar bem. Eles verificam se a pessoa tem o perfil necessário para absorver a cultura da empresa, ter um bom relacionamento com os colegas e realizar seu trabalho com bons resultados.

Lembrando que esses testes devem ser aplicados com a participação de psicólogos especialistas, capazes de fazer uma avaliação eficiente. Ou seja, se você é um profissional de RH, ou um funcionário curioso para entender o seu perfil, procure um psicólogo familiarizado com os testes. Assim, além de bem aplicados, os resultados podem ajudar, e muito, a sua carreira profissional.



HEROSPARK



O MUNDO MUDOU MAS O SEU JEITO DE ENSINAR CONTINUA O MESMO?

CONHEÇA A MELHOR PLATAFORMA EAD
PARA CRIAR E VENDER CURSOS ONLINE

FALE COM UM CONSULTOR



(https://contents.eadbox.com/demonstracao-plataforma-eadbox?utm_medium=rock-convert&utm_source=blog-edools)

Também é importante ressaltar que não existem respostas certas em testes desse tipo. Eles foram feitos para identificar o perfil de cada candidato e analisar se eles se encaixam ou não ao perfil da empresa e da vaga. Não é um teste como uma prova que existe certo e errado.

Além dos testes, as primeiras semanas de trabalho de um novo funcionário também são essenciais para saber como ele irá se adaptar ao novo gestor e sua nova equipe. Porque, mesmo que ele seja o candidato perfeito nos testes, ele pode não se adaptar ao ambiente ou aos colegas de equipe. E aí está outra vantagem do teste psicológico.

Se o seu funcionário não se adaptou bem ao trabalho, sabendo o seu perfil antecipadamente, o RH pode transferi-lo para outra área ou equipe na qual ele se encaixe melhor.

Quais os testes psicológicos aplicados?

São muitos os tipos de testes psicológicos usados na hora de recrutar novos funcionários para uma empresa. Existem inúmeros sites e profissionais que realizam esse serviço. Porém, selecionamos algumas opções variadas para que você, na hora de buscar um para sua empresa, saiba o que esperar e o que será avaliado.

Abaixo vamos citar os tipos de testes usados para avaliação de personalidade.

IFP – INVENTÁRIO FATORIAL DE PERSONALIDADE

Seu objetivo é avaliar o candidato em 15 necessidades ou motivos psicológicos sendo elas: assistência, dominância, ordem, denegação, intracepção, desempenho, exibição, afago, mudança, persistência, agressão, deferência, autonomia e afiliação. É um dos testes mais usados e mais completos. Afinal, você possui uma visão 360 graus de diversos aspectos do candidato.

AC – ATENÇÃO CONCENTRADA

Seu objetivo é avaliar a capacidade que o candidato tem de manter a sua concentração no trabalho e o período. O candidato recebe uma folha com vários triângulos em tamanhos diferentes e precisa identificar marcas e linhas que a ocupam. Pode ser aplicado individualmente ou em grupo.

É usado, principalmente, para profissionais que precisam de um foco maior ou quando o seu funcionário apresenta alguma dificuldade de concentração. Desse modo, você pode descobrir se é falta de estímulo do trabalho ou apenas uma capacidade reduzida de concentração.

TESTE QUATI

No Questionário de Avaliação Tipológica, o objetivo é avaliar a personalidade do candidato. São aplicadas seis situações, com 15 afirmativas, onde é possível identificar se o profissional é introvertido ou extrovertido, se a tomada de decisões é baseada na razão ou emoção, entre outros aspectos.

BPR – BATERIA DE PROVAS DE RACIOCÍNIO

Esse teste avalia a capacidade do candidato no pensamento lógico. É recomendado para candidatos a cargos de gerência e diretoria, em que há a necessidade de encontrar soluções para os problemas rapidamente e de forma lógica. O teste ajuda também a identificar orientações vocacionais.

ADT – TESTE DE ADMINISTRAÇÃO DE TEMPO

Nesse teste os candidatos precisam realizar uma tarefa em determinado período de tempo, sob pressão e cronometrado.

O comportamento do candidato e a execução do trabalho diante dessa situação são avaliados para entender a maneira como ele funciona nesse ambiente.

Esse texto é muito comum em processos seletivos nas fases de dinâmicas de grupo. Desse modo, você avalia o candidato e o grupo como uma equipe.

TESTE DE LIPP OU INVENTÁRIO DE SINTOMAS DE ESTRESSE

O estresse é um problema de saúde constante na vida dos trabalhadores de qualquer setor e também é uma das principais causas de afastamento do funcionário do serviço.

Por esse motivo, é de extrema importância identificar a predisposição ou a ocorrência desse problema nos candidatos, a fim de evitar problemas futuros, principalmente quando se trata de cargos com altos níveis de cobrança.

TESTE DE ZULLIGER

Essa avaliação é feita tanto em processos seletivos quanto em psicodiagnósticos e pode ser aplicada individualmente ou em grupo. É constituída por três pranchas, que avaliam os aspectos primitivos da personalidade, a afetividade e o relacionamento.

A interpretação dessas pranchas permite uma visão bem densa da personalidade humana em pontos importantes, como intelectualidade, pensamento, relações emocionais, sociabilidade e etc.

Quais os benefícios dos testes psicológicos?

Como ressaltamos anteriormente, ao aplicar os testes psicológicos no momento certo, você consegue identificar o perfil correto de cada candidato para cada vaga em aberto na sua empresa. Além disso, o clima organizacional é beneficiado, a partir do momento que seus candidatos têm o perfil que se encaixa com uma peça de quebra-cabeça na sua empresa.

A equipe é beneficiada também ao unir pessoas com perfis diferentes, porém complementares.

Os testes ajudam a empresa a ter uma ideia de como será seu futuro funcionário no ambiente de trabalho, de que maneira ele vai se comportar em determinadas situações que aparecerem pela trajetória profissional.

Ter uma “visão” melhor de como será a pessoa com que você irá trabalhar ainda pode ajudar com surpresas desagradáveis no futuro.

Para ajudar você a já identificar o seu perfil psicológico, vamos ajudá-lo indicando um teste online. Um bom site para testar sua personalidade ou usar na sua empresa é o 16personalities (<https://www.16personalities.com/br>). Nele, você consegue aplicar o teste gratuitamente e entender melhor em qual das 16 personalidades você, ou o seu funcionário, se encaixam.

O teste traz a descrição de quem você é e porque você toma algumas atitudes de determinada maneira. Para que você entenda melhor: o site possui quatro divisões de personalidades e dentro de cada uma, mais quatro possibilidades, somando assim 16 tipos possíveis. Desde analista até explorador, passando por diplomatas e sentinelas.

Curioso para saber o seu perfil? Faça o teste e nos conte aqui o seu resultado.

Esperamos ter ajudado e, caso tenha dúvidas, basta deixar um comentário.

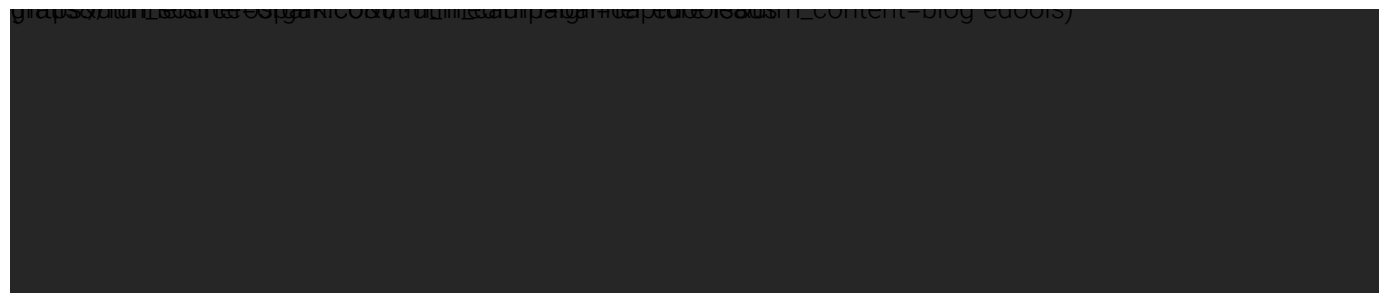
Assine também a nossa Newsletter.

Coloque o seu email aqui para receber gratuitamente as atualizações do blog!

Seu email

CADASTRAR!

Até a próxima!



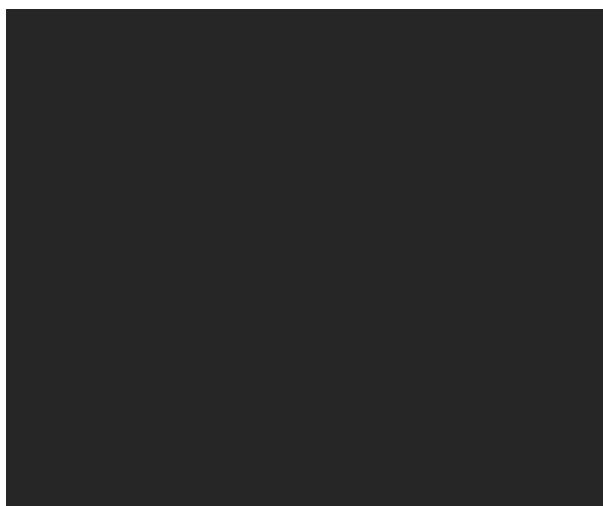
<https://www.16personalities.com/br>

Comentários (1)

Pingback: Carreira: como ajudar os colaboradores a criarem um plano? | Lugarh (<https://blog.lugarh.com.br/carreira-como-ajudar-os-colaboradores-a-criarem-um-plano/>)

Deixe uma resposta

Digite seu comentário aqui...



(<https://funnels.herospark.com/?>

utm_campaign=capture-leads-gratis&utm_source=organico&utm_medium=banner-blog&utm_content=blog-edools)

VEJA TAMBÉM

Entenda o que é nicho de mercado e use a seu favor
(<https://www.edools.com/nicho-de-mercado/>)

Por que criar um canal no YouTube é importante para o seu negócio?
(<https://www.edools.com/criar-um-canal-no-youtube/>)

Análise da concorrência: como fazer no seu negócio digital
(<https://www.edools.com/analise-da-concorrenca/>)

O que é CRO e como aplicar no seu site (<https://www.edools.com/o-que-e-cro/>)



Seu e-mail está seguro. Vamos enviar apenas dicas relevantes para o seu EAD.

digite seu email aqui ...

QUERO RECEBER!

Institucional

Sobre (<https://www.edools.com/sobre/>)

FAQ (<https://www.edools.com/faq/>)

Trabalhe Conosco (<https://herospark.abler.com.br/>)

Política de privacidade (<https://www.edools.com/politica-de-privacidade/>)

Contato (<https://www.edools.com/contato/>)

Negócios

Programa de Parcerias (<https://www.edools.com/parcerias/>)

Academia Edools (<http://academia.edools.com>)

Redes Sociais

(<https://www.facebook.com/edools>)

(<https://www.linkedin.com/company/edools>)

(https://www.youtube.com/c/EdoolsTV/?sub_confirmation=1)

(<https://google.com/+Edools-Somos-EAD>)

(<https://www.instagram.com/edools>)

Uma Empresa



