

A validade dos instrumentos de seleção.

A questão da validade dos testes psicológicos para o recrutamento é complexa para um profano. Para simplificar diremos que é necessário “testar o teste”, ou seja - de um ponto de vista científico - verificar que:

- ✓ Mede realmente o que pretende medir
- ✓ Mede o conjunto das características que pretende medir, e não só uma parte
- ✓ Fornece resultados idênticos (ou quase) no tempo quando respondido por uma mesma pessoa
- ✓ Possa prever – de forma quantitativa – a probabilidade de sucesso de um indivíduo a uma determinada função.

Esse último ponto é particularmente crucial. Não importa que o teste possa parecer sério ou não, que seja muito utilizado, que seja de fácil compreensão e interpretação. O essencial é que possa prever a probabilidade de sucesso do candidato ou da candidata a uma determinada função.

Contratar a pessoa errada a um posto com responsabilidade pode custar muito, muito caro a uma empresa. Não é só o dinheiro, mas a reputação da empresa no mercado, a perda de competitividade, atrasos na realização das estratégias, a diminuição da motivação dos colaboradores, o desgaste emocional, etc.

Uma maneira científica de verificar a validade de predição consiste em calcular qual correlação existe entre o resultado da medida psicométrica (para a previsão de desempenho) e a performance no ambiente de trabalho após algum tempo (meses, anos).

Nas décadas 1980-90 Schmidt & Hunter conduziram vários estudos – meta-análises – em ambientes anglo-saxões, como também na França e Israel comparando vários métodos utilizados nas principais empresas. Resumimos a seguir os resultados.

<i>Assessment Centers*</i>	0.68
Testes de aptidões cognitivas	0.54
Entrevistas estruturadas	0.44
Testes de personalidade	0.38
Referências / indicação	0.13
Grafologia	0.00
Numerologia	0.00

A validade perfeita seria a 1.00 e a validade nula a 0,00.

É fácil perceber que os *assessment centers* possuem uma capacidade de predição elevada: são caros, rígidos e necessitam de uma importante infra-estrutura, mas permitem avaliar vários aspectos de um candidato – cognição, personalidade, emoções, etc. Por isso utilizam vários métodos, questionários, dinâmicas, entrevistas, etc.

*O valor preditivo dos *Assessment Centers* estimado a 0.68 em 1992 foi abaixado para 0.37 em 1998. A razão? A falta de formação dos examinadores. Em outros termos para economizar, as empresas começaram a utilizar pessoas menos formadas e em número restrito para conduzir os AC!

Os testes de aptidão cognitiva fornecem um bom nível de previsão por serem testes geralmente válidos, construídos com critérios científicos comprovados. Funcionam particularmente bem em níveis de trabalho inferiores. Entretanto nos níveis de gestão superior, inteligência e conhecimento técnico não determinam quais serão os profissionais que irão se destacar. Nesses níveis é a personalidade que faz a diferença.

Quanto aos testes de personalidade que, a priori, deveriam fornecer melhores resultados para os níveis gerenciais, na realidade fornecem previsões de desempenho menores. O fato das escalas das provas de atitudes serem construídas de forma inapropriada – leia sobre esse assunto no site da Moityca (www.moityca.com.br) o artigo intitulado “Por que foi criado o Método Funcional” – explica muito provavelmente esse resultado.

Uma maneira mais rápida e econômica de obter um ótimo resultado preditivo consiste na utilização de um bom teste de personalidade e de uma entrevista estruturada por competência ou comportamental: os utilizadores de nossos instrumentos COMPER ou Socr@t-s (que medem as competências e a personalidade) ou L.A.B.E.L.[®] (que mede a personalidade) podem testemunhar.

As meta-análises de Schmidt&Hunter mostram também a nulidade de predição das análises grafológicas portanto muito utilizadas nas empresas, e da numerologia e a pouca confiabilidade das indicações.

A única validade do instrumento não garante o sucesso de uma seleção: se um instrumento for construído seguindo as regras da psicometria continua válido até quando seus resultados são mal interpretados. Além do instrumento não devemos negligenciar a importância da formação, experiência e talento do entrevistador. (Cronbach, 1971) Idealmente deveria possuir conhecimentos teóricos em psicologia e uma experiência prática nas empresas para entender suficientemente de pessoas e de funções.

A nosso conhecimento não existem essas meta-análises para uma população brasileira, mas apostamos que os resultados não seriam muito diferentes.

Assim antes da próxima seleção, entre em contato com a Moityca, não somente para economizar dinheiro, mas para vencer a concorrência.

Renzo Oswald
São Paulo, 3 de Março de 2008 (atualizado 08.02.2010)

Bibliografia:

Cronbach, L. J. (1971). Test validation. In R. L. Thorndike (Ed.), *Educational Measurement* (2nd Ed.). Washington, DC: American Council on Education, pág. 443-507.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1992). Causal modeling of processes determining job performance. *Current Directions in Psychological Science*, 1, pág. 89–92.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, pág. 262–274.