

Como fazer um teste situacional eficiente?

Os testes situacionais são muito utilizados para enriquecer os processos de Recrutamento e Seleção. Basicamente, consistem na criação de **situações reais do dia a dia de trabalho**, a fim de simular o ambiente e os desafios que a pessoa candidata terá que lidar na rotina da empresa.

Vários comportamentos podem ser analisados a partir de um teste situacional. Veja algumas possibilidades:



1. Simulação de atividades

Ao realizar testes que representem operações rotineiras de trabalho, é possível medir como a pessoa candidata trabalha e se posiciona diante das mais diversas situações. A simulação de atividades específicas é o teste mais mão na massa, como a pilotagem de uma máquina ou a argumentação de vendas, por exemplo.

Objetivo: medir o fit cultural e técnico da pessoa candidata.

2. Tomada de decisão

Cargos estratégicos tendem a tomar grandes decisões de maneira corriqueira dentro do dia a dia de trabalho. Por isso, ao contratar supervisores e líderes, pode ser interessante criar situações fictícias onde a tomada de decisão seja necessária.

Objetivo: conhecer o comportamento da pessoa sob pressão e avaliar seu poder de análise.



3. Comportamento em grupo

Todos os testes situacionais podem ser realizados em dinâmicas de grupo. Com isso, é possível compreender as relações interpessoais de determinadas pessoas, seja diante de um projeto ou de uma situação-problema.

Objetivo: medir a habilidade de trabalho em equipe, negociação e colaboratividade.

4. Habilidades sociais

Existem também os testes conhecidos como SJT (Situational Judgement Test), que medem as habilidades interpessoais das pessoas candidatas. Estes testes costumam ser elaborados com metodologia científica de psicometria.

Objetivo: compreender a inteligência social da pessoa candidata.

Checklist: passo a passo para criar um teste situacional assertivo



Escolha um objetivo

O primeiro passo é definir **por que fazer o teste situacional naquele processo seletivo**. Vai ser uma simulação de atividade, uma análise de tomada de decisão, a mensuração do comportamento em grupo ou um estudo das habilidades sociais da pessoa candidata?

Defina o roteiro estrategicamente

Faça a seguinte reflexão: qual a melhor maneira de obter a resposta que eu preciso? Vou utilizar um teste de metodologia científica ou criar perguntas que façam mais sentido para a realidade que devo analisar? A partir disso, defina e documente qual caminho será seguido em cada tipo de teste.

Alinhe expectativas com a pessoa candidata

Ser avaliado pode ser desafiador para alguns indivíduos. Por isso — e para que o resultado seja justo — o ideal é que a pessoa candidata esteja ciente do motivo da realização do teste. Desse modo, poderá se preparar emocionalmente para aquele momento.

Crie um ambiente seguro e de confiança

Além de estimular que a pessoa candidata esteja pronta para o teste situacional, oferecer um espaço tranquilo é uma ótima maneira de fazer com que a pessoa candidata realmente seja ela mesma, sem amarras ou cautelas. Assim, o teste será ainda mais efetivo.

Estabeleça critérios para a análise dos resultados

É muito importante estabelecer como os resultados do teste serão realizados e definir o que é um bom resultado. Crie uma análise que faça sentido para a sua empresa e para o teste em questão. Lembre-se: os dados podem ser olhados de diversas maneiras e isso vai influenciar diretamente em como o resultado será estabelecido. Portanto, estabeleça os parâmetros antes de começar a análise.





Template: organize seu teste situacional

Teste Situacional

Objetivo

Perguntas e respostas

Scorecard

Habilidades



Comportamento



Outras análises



Detalhes



Observações

Esse material foi produzido pela Gupy

Conheça também o Teste de Perfil Comportamental da Gupy

A plataforma de Recrutamento e Seleção da Gupy potencializa a performance do seu RH. O sistema otimiza a gestão de vagas e a triagem de candidatos com o auxílio da primeira e mais utilizada Inteligência Artificial de RH em português.

Temos um teste de [perfil comportamental](#) que utiliza metodologias de referência para o mercado e oferece indicadores relevantes para a tomada de decisão no processo seletivo.

Desse modo, sua análise pode ser feita em um único lugar! Tome decisões baseadas em dados e contrate as pessoas certas para as vagas certas.

Agende uma demonstração agora!

