

## **A relação entre as ferramentas utilizadas em seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo em uma rede hoteleira do Distrito Federal**

Fabiana Queiroga

**Resumo.** No ano de 2014 o setor de hoteleiro foi muito demandado devido à grandes eventos programados como a Copa do Mundo e das Confederações. A natureza do serviço prestado exige que a preparação e o desempenho dos funcionários seja um ponto central na organização. Portanto, a atenção volta-se para as práticas de recrutamento e seleção utilizadas nas empresas para captar profissionais que se adequem ao contexto e tenham bom desempenho. A falta de pesquisas com relação à validade preditiva dos instrumentos utilizados em recrutamento e seleção deixa os profissionais sem material para embasar a sua prática, que acaba sendo pautada em experiências pessoais ou manuais técnicos prontos. O estudo foi realizado em uma rede hoteleira do Distrito Federal que hoje é composta em média por 800 funcionários. Assim, a presente pesquisa buscou avaliar a relação entre os instrumentos utilizados na seleção de pessoas de uma rede hoteleira do Distrito Federal e o desempenho dos candidatos admitidos. Foram coletados dados de 31 funcionários na empresa e analisadas as avaliações no processo seletivo relacionando com as avaliações do período de experiência. Foi realizada uma análise documental na empresa das avaliações obtidas pelos candidatos nas etapas de análise de currículo, entrevista e teste prático realizadas no processo de seleção e posteriormente durante o período de experiência. Todas as avaliações foram categorizadas para os conceitos de 1 a 5. Foi utilizado o Excel para tabular os dados e analisar. Os resultados demonstram que o candidato que obtém boa avaliação durante o processo seletivo, tende a conseguir bons conceitos nas avaliações de período de experiência no caso da empresa estudada. Dentre todas as etapas do processo seletivo, seria necessário refletir futuramente sobre a forma de utilização e colocação da ferramenta de análise de currículo pois a avaliação nessa etapa, em comparação com as outras, obteve uma relação menor com as avaliações posteriores. Já a etapa de avaliação prática demonstrou forte relação com o desempenho posterior do candidato. Um investimento maior em pesquisas relacionadas a esse contexto se faz necessário considerando que os profissionais que atuam não conseguem encontrar grande quantidade de material científico para embasar sua prática.

**Palavras-chave:** Processo seletivo. Desempenho.