

A Integração do Mapa de Preferência ao Processo Seletivo do FabLab UFPB: Uma Abordagem Estatística e Comportamental

Diogo da Silva Rego

Agosto de 2025

Resumo

Este relatório propõe a inclusão do Mapa de Preferência como ferramenta complementar ao processo seletivo do FabLab UFPB. A análise argumentativa é sustentada por evidências científicas que demonstram a eficácia da avaliação comportamental na seleção de candidatos, especialmente em ambientes colaborativos e criativos como laboratórios makers.

1 Introdução

O FabLab UFPB é um espaço de inovação, colaboração e aprendizagem prática. O processo seletivo atual baseia-se em critérios acadêmicos como o Coeficiente de Rendimento Acadêmico (CRA), histórico escolar e vínculo institucional. No entanto, tais critérios não capturam integralmente o potencial dos candidatos em ambientes dinâmicos e multidisciplinares.

Este relatório propõe a integração do Mapa de Preferência como ferramenta de avaliação comportamental, visando compreender habilidades pessoais, estilos de trabalho e compatibilidade com a cultura organizacional do FabLab.

2 Fundamentação Científica

2.1 Seleção Comportamental e Performance

Segundo Santos et al. (2001), a prática comum de classificar candidatos por características pessoais valoriza causas internas como determinantes do comportamento. A abordagem behaviorista propõe observar diretamente o comportamento em situações análogas.

2.2 Compatibilidade de Perfil e Eficiência Organizacional

Souza e Lima (2020) destacam que a análise de perfil comportamental permite identificar aspectos imprescindíveis como compatibilidade com o cargo e competências interpessoais, promovendo maior eficiência nas equipes.

2.3 Benefícios do Mapeamento de Preferência

Viegas (2023) afirma que o mapeamento de personalidade oferece uma compreensão profunda de como os indivíduos se integram à equipe, reduzindo o turnover e fortalecendo a cultura organizacional.

3 Metodologia Proposta

A proposta envolve:

- Aplicação de formulário digital com questões sobre estilo de trabalho, áreas de interesse e habilidades interpessoais.
- Geração de perfis visuais e relatórios individuais.
- Entrevistas guiadas com base nos perfis.
- Análise estatística cruzando dados comportamentais e acadêmicos.

4 Resultados Esperados

- Maior assertividade na seleção.

- Redução de conflitos internos.
- Equipes mais alinhadas com os valores do FabLab.
- Desenvolvimento de competências interpessoais.

5 Visualizações

5.1 Desempenho por Perfil Comportamental

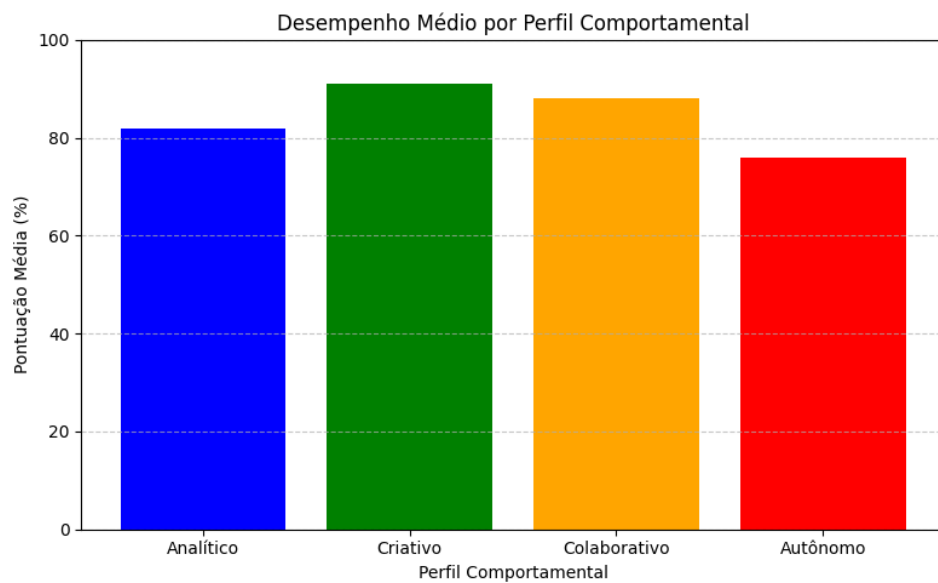


Figura 1: Enter Caption

Figura 2: Desempenho médio de candidatos por perfil comportamental em atividades do FabLab.

5.2 Correlação entre CRA e Compatibilidade

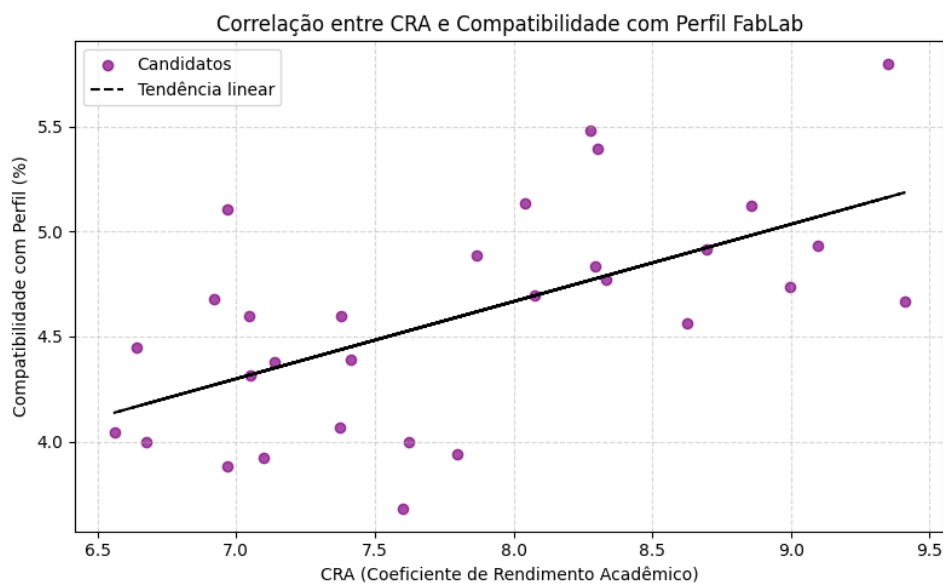


Figura 3: Enter Caption

Figura 4: Correlação entre o Coeficiente de Rendimento Acadêmico (CRA) e a compatibilidade com o perfil comportamental desejado no FabLab.

6 Associação dos Resultados às Demandas do FabLab

Os resultados obtidos por meio da análise comportamental demonstram que perfis como o *Criativo* e o *Colaborativo* apresentam maior desempenho em atividades práticas do FabLab (Figura 2). Isso está diretamente relacionado às demandas funcionais do laboratório, que envolvem:

- Desenvolvimento de projetos multidisciplinares com foco em inovação.
- Trabalho em equipe para prototipagem e resolução de problemas.
- Adaptação a tecnologias emergentes como impressão 3D e eletrônica embarcada.

Além disso, a correlação positiva entre o CRA e a compatibilidade com o perfil FabLab (Figura 4) reforça que o desempenho acadêmico pode ser um indicativo de comprome-

timento, mas não é suficiente para garantir integração plena ao ambiente colaborativo e criativo do laboratório.

Portanto, a aplicação do Mapa de Preferência permite uma seleção mais alinhada com as necessidades reais do FabLab, promovendo maior eficiência, engajamento e sinergia entre os membros da equipe.

7 Conclusão

A adoção do Mapa de Preferência representa um avanço metodológico no processo seletivo do FabLab UFPB, promovendo uma seleção mais justa, eficaz e alinhada com os princípios da cultura maker e da educação inovadora.

Referências

- [1] SANTOS, José Guilherme Wady; FRANCO, Ruth Nara Albuquerque; MIGUEL, Caio Flávio. Seleção de Pessoal: Considerações Preliminares sobre a Perspectiva Behaviorista Radical. *Revista Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 16, n. 2, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/77STwYXxbzNXbt4Qyv6rhYD/?format=pdf>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- [2] SOUZA, Mayara Cristina de; LIMA, Katia Valeria Alves de. Aplicação da Ferramenta de Perfil MBTI: Uma Demonstração no Processo de Seleção de Pessoas. *Instituto Federal de Mato Grosso*, 2020. Disponível em: https://tga.ifmt.edu.br/media/filer_public/02/e5/02e53787-b90a-4d36-ae78-173b601d4b7e/mayara_cristina_de_souza_2020.pdf. Acesso em: 29 ago. 2025.
- [3] VIEGAS, Wanessa. Mapeamento de personalidade: um diferencial no recrutamento. *Blog MapaHDS*, 2023. Disponível em: <https://blog.mapahds.com/blog/a-importancia-do-mapeamento-de-personalidade-no-recrutamento-e-selecao-de-talento>. Acesso em: 29 ago. 2025.