

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA ACERCA DA TEORIA DISC QUE ANALISA
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bolsista: Igor Samuel Falcão Silva

MANAUS

2011

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA ACERCA DA TEORIA DISC QUE ANALISA
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

RELATÓRIO FINAL

PIB-SA/0013/2010

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA ACERCA DA TEORIA DISC QUE ANALISA
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bolsista: Igor Samuel Falcão Silva

Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

MANAUS

2011

RESUMO

O Laboratório de Avaliação Psicológica desenvolveu um instrumento (CODE), voltado para o contexto organizacional, baseado na Teoria DISC, que identifica competências comportamentais, entendidas como emoções, motivações e pensamentos que são expressos em uma tendência a atitudes e comportamentos específicos. A identificação dos perfis comportamentais ocorre com base em teorias desenvolvidas com a finalidade de destacar as características semelhantes nas atitudes e comportamentos das pessoas. Dentre as teorias que possibilitam esta identificação está a Teoria DISC, primeiramente compilada por Marston, que define quatro perfis distintos: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. O levantamento bibliográfico permite que se obtenha um panorama geral a respeito de objetos de estudo específicos, como é o caso da Teoria DISC, permitindo um melhor domínio a respeito deste tema. Dessa maneira, o presente trabalho teve como objetivo fazer uma revisão bibliográfica (sobretudo em português, espanhol e inglês) acerca desta Teoria até a atualidade. Com a análise dos resultados obtidos, é possível constatar a existência de um déficit em publicações acadêmicas acerca do tema Teoria DISC. Ainda assim, foram encontradas produções realizadas no meio organizacional, podendo ser entendidas pelo fato de este tema ser de interesse de administradores e gestores de modo geral. Deste modo, é salientada a necessidade de maiores estudos acerca desta teoria, no sentido de torná-la sólida para futuras aplicações práticas.

Palavras-chave: Teoria DISC, Competências Comportamentais, Revisão bibliográfica.

ABSTRACT

The Laboratório de Avaliação Psicológica developed an instrument (CODE), focused to the organizational context, based on the DISC theory, which identifies behavioral competencies, understood as emotions, motivation and thoughts that are expressed in specific a tendency to attitudes and behaviors. The identification of behavioral profiles is possible through the adoption of theories developed in order to highlight the similar attitudes and behavioral characteristics among people. In between the theories that allow this identifications, there is the DISC theory, first compiled by Marston, which defines four distinct profiles: Dominance, Influence, Stability and Compliance. Bibliographic researches make it possible to overview some specifics objects of study, as in case of the DISC theory, providing a better knowledge on this subject. Thus, this study aimed to review existing literature (mostly in portuguese, spanish and english) about this theory. By analyzing the obtained results, it is possible to verify the existence of a deficit in academic publications on the subject DISC theory. Still, was found a representative number of publication in organizations, which can be understood by the fact that this topic is among the interests of administrators and managers in general. Thus, it is highlighted the need of further studies on this theory, in order to provide a solid base to its future practical applications.

Keywords: DISC theory, behavioral competencies, bibliographic review.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Frequência de publicação por ano.	18
Tabela 2: Frequência dos países onde ocorreram publicações.	19

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Relação dos eixos propostos por Marston (1928) para a combinação dos perfis DISC.....	14
-------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
1.1 MUDANÇAS NO CAMPO DA GESTÃO EMPRESARIAL.....	11
1.2 O ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS.....	12
1.3 A TEORIA DISC	13
2 DESCRIÇÃO METODOLÓGICA	16
2.1 AMOSTRA.....	16
2.2 MATERIAIS UTILIZADOS.....	16
2.3 PROCEDIMENTOS REALIZADOS	16
3 RESULTADOS	18
3.1 FREQUÊNCIA DE PUBLICAÇÕES POR ANO.....	18
3.2 DOS PAÍSES ONDE FORAM PUBLICADOS	18
3.3 IDENTIFICAÇÃO DOS DESCRITORES DE ÁREAS (SUBJECTS TERMS) DOS PERIÓDICOS.....	19
3.4 DIFERENTES TESTES DESENVOLVIDOS COM BASE NA TEORIA DISC.....	19
4 CONCLUSÃO.....	21
REFERÊNCIAS	22
ANEXOS	24
ANEXO A: CRONOGRAMA	25

INTRODUÇÃO

O presente relatório é resultado do projeto de PIBIC que faz parte de um projeto maior, desenvolvido no Laboratório de Avaliação Psicológica – LAP: “*Construção de um Instrumento Psicométrico Informatizado de Mapeamento de Competências Comportamentais no Ambiente de Trabalho*”.

A gestão por competências surgiu como resposta às mudanças ocorridas na economia mundial, configurando-se como o manejo das competências organizacionais – os serviços prestados por ela, assim como sua imagem – e competências humanas – o conhecimento técnico e suas características comportamentais e atitudinais.

Conhecer as competências comportamentais – entendidas como as emoções, motivações e pensamentos que são expressos em uma tendência a atitudes e comportamentos específicos – possibilita combinar o perfil comportamental do funcionário às exigências dos cargos presentes no organograma das empresas (SOUZA, 2008). Desse modo, a empresa dispõe de funcionários empregados na função certa, proporcionando um conforto e satisfação no desempenho de suas atividades.

A identificação dos perfis comportamentais ocorre com base em teorias desenvolvidas com a finalidade de destacar as características semelhantes nas atitudes e comportamentos das pessoas, facilitando o seu entendimento. Dentre as teorias que possibilitam esta identificação está a Teoria DISC, primeiramente compilada por Marston, em 1928. Este autor propõe a combinação de dois eixos: um polarizando proatividade e passividade e o outro opondo a visão de mundo, como um ambientepositor e a visão de um mundo favorável. Da combinação destes dois eixos, surgem os quatro perfis distintos: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade.

Considerando-se a notoriedade que a Teoria DISC alcançou progressivamente em diversos países no ambiente organizacional, na área da avaliação comportamental, o presente trabalho teve como objetivo fazer uma revisão bibliográfica (sobretudo em português, espanhol e inglês), acerca desta teoria a partir da sua criação por William Moulton Marston em 1928 até a atualidade. De modo que fosse possível classificar o material coletado em função do ano de publicação, do país, data de publicação, descritores de áreas (subjects terms) dos periódicos, além do fator de impacto dos periódicos que mais publicaram a respeito da Teoria DISC.

Uma vez que o Laboratório de Avaliação Psicológica desenvolveu um instrumento baseado na Teoria DISC (CODE), que identifica competências comportamentais inerentes ao ambiente organizacional, proporcionando ao indivíduo conhecer quais destes aspectos fazem parte de seu repertório de comportamentos e em que área de atuação são mais adequados, este projeto de pesquisa propende fazer um levantamento bibliográfico acerca da “Teoria DISC” em periódicos indexados em língua portuguesa, espanhola e inglesa.

O instrumento em questão é intitulado CODE, cujo objetivo é mapear as competências comportamentais de indivíduos no ambiente organizacional. É composto por duas etapas: a) Mapeamento comportamental dos grandes fatores DISC, (Dominância, Influência, Estabilidade Conformidade). Esta etapa é contemplada com 48 itens, apresentados em escala graduada de diferencial semântico do Osgod, onde estes quatro fatores são apresentados combinadamente de forma bipolar; b) Auto-avaliação baseada em adjetivos auto-descritores. Este item é composto por 28 adjetivos associados aos quatro grandes fatores DISC, que devem ser respondidos de forma binária para auto-avaliação: “sim, me descreve” ou “não me descreve”. No total o CODE apresenta 76 itens, em ambiente eletrônico, com tempo de aplicação estimado em 30 minutos.

Produzir conhecimento nunca é um processo unilateral. A produção do conhecimento científico é antes de tudo uma construção coletiva, um processo contínuo de investigação, complementações e argumentações, sejam elas contrárias ou favoráveis. Para que novos estabelecimentos científicos sejam feitos, necessita-se da integração entre o conhecimento já reconhecido dentro de uma comunidade científica e o diálogo destas construções com as novas descobertas (ALVES-MAZZOTI, GEWANDSZNAJDER, 1998).

Neste sentido a revisão bibliográfica, que se propõe a delinear o “estado da arte” de uma teoria, contribui significativamente para a clarificação de conceitos fundamentais no processo de estudo de uma teoria e de sua aplicabilidade. Segundo Alves-Mazzoti e Gewandsznajder (1998) o levantamento do “estado da arte” permite que o pesquisador tenha um panorama geral daquele assunto em questão e a partir desta constatação possa buscar as fontes primárias e os artigos que lhe são pertinentes.

Desta maneira, almeja-se contribuir com a fundamentação teórica da área de Avaliação Psicológica no contexto organizacional, visando favorecer a consolidação de mais uma ferramenta de trabalho válida, segura e normatizada para a realidade amazonense.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 MUDANÇAS NO CAMPO DA GESTÃO EMPRESARIAL

Nas últimas duas décadas ocorreram significativas mudanças na ordem econômica mundial. Em virtude desta nova configuração, o mundo corporativo buscou adequar-se aos desafios através de um modelo de gestão empresarial, conhecido como gestão por competências. As competências de uma empresa ou instituição são formadas pelas competências organizacionais, que estão diretamente ligadas ao que a empresa representa e oferece ao mercado como serviço; e as competências humanas, que se mostram através do desempenho dos funcionários, suas potencialidades técnicas e características de comportamento (FISCHER, 2002; FLEURY, 2001; FLEURY, 2002; LEME, 2005).

De modo a garantir o seu lugar nesta nova ordem econômica mundial, as empresas estão investindo em seus recursos humanos, não apenas proporcionando-lhes o conhecimento técnico necessário, mas também manejando e selecionando o funcionário com as competências comportamentais exigidas para cada cargo. Conforme a definição de Souza (2008), competência comportamental é a capacidade de integrar e identificar as próprias emoções, motivações e pensamentos que, gerenciados conscientemente, são expressos na forma de comportamentos e atitudes que garantam satisfação e realização na vida pessoal e profissional. Logo, inserida no contexto organizacional, competência comportamental é entendida como atitudes e comportamentos compatíveis com a função a ser desempenhada pelo indivíduo, possibilitando integração entre conhecimento técnico e suas tendências comportamentais.

Segundo Baggio e Francisco (2005), os profissionais desejados pelas empresas atualmente devem abarcar não apenas os conhecimentos técnicos específicos da função, mas também, e principalmente, competência comportamental para o cargo preterido, ou seja, que seu estilo comportamental seja adequado ao ambiente de trabalho a fim de que haja uma sinergia entre os fazeres técnicos e os aspectos atitudinais e emocionais requeridos pelo papel desempenhado.

Estilos de comportamento são representados por cognições, emoções e ações próprias de cada indivíduo. É natural que na expressão individual seja mantida uma mesma tendência de comportamentos e atitudes, o que caracteriza as diferenças de identidade dos indivíduos (WARBURTON). No ambiente organizacional, as peculiaridades características das diferentes pessoas que compartilham o ambiente de trabalho podem trazer benefícios no

desempenho das atividades, caso os indivíduos sejam direcionados para tarefas que combinem com seus estilos de comportamento e exista um cooperativo trabalho em equipe. Em contrapartida, em casos de discrepância entre a tarefa destinada a um indivíduo e suas tendências de comportamento, é provável que haja um desinteresse ou dificuldade em prosseguir a atividade, bem como conseqüências negativas para toda a equipe envolvida.

1.2 O ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O potencial profissional de um indivíduo, portanto, não se restringe apenas ao seu conhecimento intelectual e técnico a respeito de sua área de atuação, mas de sua identidade vocacional, o que compete não apenas na escolha da profissão, mas também na forma mais adequada para a execução do trabalho (TEIXEIRA, GOMES, 2005; DELUIZ, 2001).

Dentre as influências citadas por Teixeira e Gomes (2005) para a decisão de carreira ao final de curso universitário, encontra-se a clareza de autoconceito, que se refere ao quanto as crenças relativas aos atributos pessoais percebidos são claramente definidas, consistentes e estáveis no tempo. Logo, o conhecimento de suas competências comportamentais permite que o profissional faça escolhas e planos congruentes com os próprios interesses e tendências naturais.

Teixeira e Gomes (2005) assinalam ainda que deparar-se com o período final de uma formação acadêmica sem a certeza de onde atuar profissionalmente ou se os conhecimentos adquiridos ao longo do curso serão suficientes para seu sucesso profissional é um dos grandes temores dos estudantes universitários. A expectativa depositada pela sociedade no formando é de que, nesse período, ele já possua uma idéia de como exercer sua profissão e de como ocorrerá a transmutação do universo acadêmico para o profissional. A importância desse momento é por vezes negligenciada pela proposta educacional da instituição e também pelo próprio universitário.

No entanto, cresce o número de propostas educacionais que visam não apenas uma formação intelectual qualificada durante a graduação, mas, ao mesmo tempo, sua articulação com as habilidades correlatas que influenciam na prática profissional. A competência social do indivíduo, isto é, possíveis reações comportamentais diante de estímulos ou situações sociais, mostra-se valorizada uma vez que as relações de trabalho estão, indubitavelmente, permeadas de relações sociais que deverão fluir adequadamente para o alcance do potencial máximo. Esse modelo de formação passou a ser muito valorizado no mundo empresarial, pois

a identificação das características de desempenho de um indivíduo no contexto organizacional se tornou um fator fundamental a ser considerado na busca por recursos humanos. (DEL PRETTE, DEL PRETTE, 2003; DELUIZ, 2001).

Deviney, Mills e Gelich (2009) apontam que compreender a si mesmo, seu funcionamento e como as pessoas ao redor funcionam, é entendido como uma ferramenta para o sucesso, tanto para estudantes, quanto para pessoas empregadas. De uma forma geral, saber como as pessoas se sentem, conhecer a maneira como buscam atingir seus objetivos e poder prever suas reações é uma forma de encontrar um ambiente de trabalho equilibrado e coerente com seus próprios objetivos e formas de alcançá-los.

1.3 A TEORIA DISC

Para que se viabilize a caracterização de tendências de comportamentos, utilizam-se teorias que encontram semelhanças nas formas de se comportar das pessoas, facilitando seu entendimento. A teoria DISC foi originalmente compilada por Marston (1928) e publicada em seu livro *“The emotions of normal people”*. Assim como o filósofo grego Hipócrates, o autor divide as tendências de comportamento em quatro grandes dimensões, entretanto, diferente de seus predecessores, admitiu que todo indivíduo possui características dos quatro perfis, embora expresse um ou dois perfis com maior preponderância (FURLOW, 2000).

Já nesse primeiro momento, Marston utiliza-se da terminologia DISC: *“dominance”*, normalmente traduzido para o português como dominância; *“inducement”*, posteriormente denominado de *“influencing”*, cujo significado seria influência; *“steadiness”*, traduzido como estabilidade; e *“compliance”*, entendida como conformidade. Essa divisão trazida por Marston leva em conta dois eixos diferentes, o primeiro tendo em um extremo a passividade e no outro a proatividade, entendida como uma ação proveniente do indivíduo, independente de uma estimulação externa. O segundo eixo refere-se à percepção que o indivíduo tem do meio, tendo em um extremo um meio antagonista e no outro extremo, um meio favorável.

A combinação destes dois eixos resulta nos quatro perfis propostos por Marston, de modo que cada perfil possua características diferentes. O perfil dominância possui características de proatividade, percebendo o meio como hostil e antagônico. Já o perfil influencia percebe o meio como estando a seu favor e possui características de proatividade. O perfil chamado de estabilidade tem características mais passivas, porém percebe o meio como sendo favorável. O perfil conformidade tem características passivas e percebe o meio

como antagonista. Esta relação pode ser observada na Figura 1 abaixo, na qual estão representadas as combinações realizadas.

	Antagonista	Favorável
Proatividade	Dominância	Influência
Passividade	Conformidade	Estabilidade

Figura 1: Relação dos eixos propostos por Marston (1928) para a combinação dos perfis DISC.

Fonte: Pesquisa bibliográfica.

Posteriormente, essa teoria serviu de base para a criação de instrumentos que visam o enquadre dos indivíduos não somente em um desses perfis, mas na combinação dos mesmos. Geier ficou conhecido como o primeiro a desenvolver maneiras de identificar esses perfis, seguido por outros autores e empresas voltadas para o mercado de recursos humanos. (DEVINEY, MILLS, GELICH, 2008; RITCHEY, AXELROD, 2002).

Pessoas que possuem um perfil comportamental com características de dominância preponderante podem ter tendência a direcionar e traçar objetivos bem delimitados, sempre impulsionados por desafios, voltados para decisões rápidas e a resolução de problemas. Podem dar grande importância ao alcance de objetivos, sendo estimulados pela competição. Preferem respostas rápidas e precisas em detrimento a longos discursos e podem tomar decisões arriscadas. Frequentemente preferem trabalhar em posições de liderança ou em atividades independente, entretanto, necessita de colegas de trabalho que o complementem com prudência, verificação de detalhes, além da sinalização para a necessidade de terceiros, que pode ser ignorada por pessoas com este perfil (BJORSETH, 2004; DEVINEY, MILLS, GELICH, 2008; RITCHEY, AXELROD, 2002, PERSOLOG, 2008).

Pessoas cujo perfil possui maior tendência para características de influência podem apresentar prontidão em ajudar pessoas ao seu redor, tendo facilidade em entreter e motivar, uma vez que possuem grande entusiasmo e empatia. Estas pessoas têm naturalidade em vender suas idéias, podendo ser altamente comunicativos, persuasivos e expansivos, demonstrando satisfação no trabalho em equipe. Dão importância para um ambiente de trabalho que permita a comunicação contatos amigáveis. Apresentam dificuldade em atender a prazos, em virtude de preferir trabalhar em muitas atividades ao mesmo tempo, perdendo facilmente a delimitação de seus próprios objetivos (BJORSETH, 2004; DEVINEY, MILLS, GELICH, 2008; RITCHEY, AXELROD, 2002, PERSOLOG, 2008).

Prestativas, sinceras e amáveis, as pessoas que possuem um perfil com predominância da característica estabilidade podem ser cooperativas e pacientes, apresentando estabilidade emocional e dificuldades com mudanças bruscas, facilmente concentrando-se em atividades consideradas repetitivas. Necessitam de um ambiente que garanta sua segurança e seu ritmo de trabalho. Valoriza o reconhecimento e o respeito individual, mostrando-se leais e responsáveis. Tem um melhor desempenho em ambientes organizados e confiáveis. Em virtude de sua constância e estabilidade, são previsíveis e dependentes, valorizando o trabalho em equipe para atingir os objetivos do grupo. São motivados pela oportunidade de expressar seus sentimentos e ser levado a sério em suas colocações (BJORSETH, 2004; DEVINEY, MILLS, GELICH, 2008; RITCHEY, AXELROD, 2002, PERSOLOG, 2008).

Pessoas cujo perfil apresenta como características predominantes a Conformidade são submissas a regras e normas, sendo diplomáticas e indiretas. Focadas em detalhes, possuem um pensamento crítico, de forma que tendem a revisar seu trabalho várias vezes a procura de falhas e erros. Podem ter maior facilidade em ambientes de trabalho que proporcione direcionamentos e procedimentos precisos, com avaliações de seu desempenho periódicas. Tendem a planejar suas estratégias considerando todos os fatos e possíveis falhas nos procedimentos. Podem dar grande importância em discutir com seus pares acerca das conseqüências de atividades, apresentando comportamentos e atitudes controladores e pessimistas. São motivadas pela procura de justiça, erradicação de erros e julgamentos com ideias unificadas (BJORSETH, 2004; DEVINEY, MILLS, GELICH, 2008; RITCHEY, AXELROD, 2002, PERSOLOG, 2008).

2 DESCRIÇÃO METODOLÓGICA

É importante salientar que o presente projeto está sendo desenvolvido no Laboratório de Avaliação Psicológica, da Faculdade de Psicologia/UFAM, solidariamente com mais três outros projetos com o mesmo tema, porém, com objetivos diferentes, são eles: “Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional”, “Estudos normativos preliminares do CODE – teste de mapeamento de competências comportamentais nas organizações” e “Desenvolvimento de ambiente e geração automática de relatórios para o CODE – teste de mapeamento de competências comportamentais nas organizações”.

2.1 AMOSTRA

A amostragem da pesquisa em questão permaneceu, em sua trajetória, com o mesmo número de artigos que o apresentado no Relatório Parcial do presente PIBIC, perfazendo um total de oito (8) produções realizadas no meio acadêmico, sendo três (3) artigos acadêmicos de estudos teóricos, cinco (5) artigos acadêmicos de estudos empíricos utilizando testes com base na Teoria DISC. Além disso, foram localizadas quatro (4) produções realizadas no meio organizacional.

2.2 MATERIAIS UTILIZADOS

- a) *Software ExcelEndNote (Thomson Reuters).*
- b) *Software SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences Inc).*
- c) *Software Microsoft Office Excel (Microsoft Corporation).*

2.3 PROCEDIMENTOS REALIZADOS

- a) A busca bibliográfica foi realizada em três bases de dados científicas, uma delas brasileira: Periódicos Capes (CAPES), Science Direct (*Elsevier*), PsycINFO (*American Psychological Association*). Além destas bases de dados, também foi realizada uma pesquisa aberta na internet com estes unitermos, com objetivo de obter uma maior representatividade das informações, bem como uma busca dentre os artigos

publicados na íntegra nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ENANPAD.

- b) Foram utilizados como descritores os termos relacionados à Teoria DISC, definindo como campo de busca o título, o abstract e as palavras-chave. Os unitermos adotados foram: “Teoria Disc”, “Disc Theory”, “mapeamento de competências comportamentais”, bem como o cruzamento de unitermos como “mapeamento de competências comportamentais” e “Teoria DISC”, “DISC model” e “behavior”.
- c) A bibliografia encontrada foi classificada de acordo com o ano de publicação, o país, data de publicação, descritores de áreas (subjects terms) dos periódicos, além do fator de impacto dos periódicos que mais publicaram a respeito da Teoria DISC.
- d) Posteriormente, os materiais coletados possibilitaram a identificação de diferentes testes psicológicos desenvolvidos com base nesta Teoria.

3 RESULTADOS

3.1 FREQUÊNCIA DE PUBLICAÇÕES POR ANO

Os artigos acadêmicos da amostra coletada foram analisados e classificados por meio do ano de publicação, com exceção de um artigo o qual não foi publicado em revista indexada. O objetivo desta análise foi apreender a disposição da repercussão desta Teoria, no decorrer do tempo. Dentre o material coletado, a primeira publicação ocorreu no ano de 2000, havendo uma ausência de publicações até o ano de 2004, a partir de quando foi identificada uma publicação por ano, conforme se observa na tabela 1 abaixo.

Ano	Frequência
2000	1
2004	1
2005	1
2006	1
2008	1
2008	1
2009	1

Tabela 1: Frequência de publicação por ano.

Fonte: Pesquisa bibliográfica.

3.2 DOS PAÍSES ONDE FORAM PUBLICADOS

Posteriormente, foi realizada a análise da frequência dos países nos quais foram publicados os materiais encontrados, tendo como finalidade a observação da disposição geográfica destas produções, possibilitando entender onde são realizados os maiores números de publicações. Dentre os materiais coletados até o presente momento, dois (2) foram publicações brasileiras, dois (2) foram publicados em jornais americanos, dois (2) ocorreram por meio de publicação própria de empresas interessadas e dois (2) foram publicados em anais de congressos americanos, conforme ilustrado na tabela 2 abaixo.

Local de publicação	Frequência
Jornais brasileiros	2
Jornais americanos	2
Publicações independentes	2
Anais de congressos	2

Tabela 2: Frequência dos países onde ocorreram publicações.
Fonte: Pesquisa bibliográfica.

De modo que as publicações acadêmicas encontradas acerca do tema coletado foram dispostas da seguinte maneira: duas (2) publicações brasileiras e seis (6) publicações americanas.

3.3 IDENTIFICAÇÃO DOS DESCRITORES DE ÁREAS (SUBJECTS TERMS) DOS PERIÓDICOS

Considerando-se que a amostra analisada é composta fundamentalmente por materiais voltados para a área organizacional, suas publicações ocorreram em veículos de divulgação que não exigem requisitos como a definição de descritores, de forma que não foi possível classificar este material por meio deste fator.

3.4 DIFERENTES TESTES DESENVOLVIDOS COM BASE NA TEORIA DISC

Foram localizados três (3) teste diferentes desenvolvidos com base na Teoria DISC. O primeiro deles é o “Style Insights”, desenvolvido pela empresa Target Training International (TTI, 2004), é voltado tanto para o mercado de trabalho, no meio organizacional, oferecendo um instrumento de seleção e manejo de recursos humanos, como voltado para o campo acadêmico, como um meio de aprofundamento dos estudos acerca do perfis comportamentais.

Outro instrumento localizado por esta revisão foi o “Personal Profile Analysis”, desenvolvido pela empresa Thomas International (VERGILIO, VANALLE, 2006). O estudo que faz uso deste instrumento mapeou o perfil comportamental de duzentos executivos do interior de São Paulo, identificando o perfil comportamental dos executivos envolvidos no meio de trabalho.

O “PERSOLOG – Personality Factor Profile” é um teste que foi desenvolvido tendo como base a Teoria DISC na University of Minnesota e atualmente comercializado pela empresa Persolog GmbH (PERSOLOG, 2008). O estudo localizado que ilustra este instrumento, além de trazer um rico material acerca da Teoria que o embasa, propõe uma comparação entre os resultados do teste em questão com os do teste NEO-PI-R.

4 CONCLUSÃO

Para que um ambiente favorável à utilização prática do conhecimento seja promovido, é necessário que a ciência venha a cumprir com o seu papel pragmático na resolução de problemas presentes na sociedade de forma geral. O êxito na execução desta tarefa é atingido, primeiramente, por meio da produção do conhecimento teórico, exposto e propagado por meio de publicações em veículos de comunicação, como é o caso de revistas científicas e anais de congressos. Dentre estas publicações, estão as pesquisas de revisão bibliográfica, como o caso do Projeto de PIBIC em questão.

Pesquisas de revisão bibliográfica oferecem a possibilidade de verificar, além de quando houve um maior número de publicações, onde e como encontrar os materiais até então publicados acerca do tema pesquisado. Este levantamento permite que o pesquisador se debruce sobre a trajetória da construção daquele conhecimento específico, auxiliando, ainda no entendimento do zeitgeist desta construção.

A revisão realizada, conforme o cronograma proposto, indicou que o material bibliográfico acerca do tema Teoria DISC, o qual se configurou como centro da busca, é escasso no meio acadêmico, embora também esteja presente no meio profissional e técnico, em publicações que não são consideradas acadêmicas.

Este déficit de publicações acadêmicas no que concerne à Teoria DISC revela um interesse muito maior no pragmatismo trazido por esta teoria, sendo esta conclusão ratificada pelo número de registros da aplicação de testes, no meio organizacional, que se embasam nesta Teoria. Desembocando, assim, na impossibilidade de se traçar uma continuidade cronológica no desenvolvimento desta Teoria.

Desta maneira, é salientada a necessidade de maiores estudos acerca desta teoria, no sentido de possibilitar um arcabouço teórico sólido para o desenvolvimento de futuras aplicações da mesma, como a construção de testes psicológicos, ou mesmo seu uso, tanto no meio organizacional, como em outras situações, como resoluções de conflitos.

REFERÊNCIAS

- ALVES-MAZZOTI, A. J. ; GEWANDSZNAJDER, F. **O método das ciências naturais e sociais.**São Paulo:Pioneira, 1998.
- BAGGIO, L.; FRANCISCO, A.C. (2005) **A gestão de competências sob a ótica do mercado de trabalho de Ponta Grossa – PR.** In: XXXIII COBENGE – Congresso Brasileiro de Ensino em Engenharia, CD-Rom. Campina Grande, Paraíba.
- BJORSETH, L. D. **If you want to get along better with people, try the disc the disc approach: customers service and relationship building go hand in hand.** Springs, v. 43, n.4, 2004.
- DELUIZ, N. **O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo.** Boletim Técnico do Senac. v. 27, n. 3, Set/Dez, 2001.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **No contexto da travessia para o ambiente de trabalho: treinamento de habilidades sociais com universitários.** Estudos de Psicologia, v. 8, n.3, p. 413-420, 2003.
- DEVINEY, D.; MILLS, L.; GERLICH, R. N. **Environmental impacts on GPA for accelerated schools: a values and behavioral approach.** Journal of Instructional Pedagogies, v. 3, 2008.
- DEVINEY, D.; MILLS, L.; GERLICH, N. **Predictors of success for gifted and talented schools: an attitude, interest, values and behavioral approach.** Presented at the American Society of Business and Behavioral Sciences 16th Annual Meeting (Conference). Las Vegas, NV, p. 19-22, February, 2009.
- FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual dos modelos de gestão de pessoas.** In: LIMONGI-FRANÇA, A. C., *et al.* **As pessoas na organização.** 4. ed. São Paulo: Gente, 2002, p. 11-34.
- FLEURY, Maria Tereza. **A gestão de competência e a estratégia organizacional.** In: LIMONGI-FRANÇA, A. C., *et al.* **As pessoas na organização.** 4. ed. São Paulo: Gente, 2002, p.51-62.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Construindo o conceito de competência.** Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, Edição Especial, p. 183-196, 2001.
- FURLOW, L. **Job profiling: building a winning team using behavioral assessment.** Journal of Nursing Administration, v. 30, n. 3, 2000.
- LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- MARSTON, W. M. **Emotions of Normal People.** New York: Harcourt, Brace and Company, 1928.

PERSOLOG. **Develop Organization through people**: Research Report. Feb. 2008.

RITCHEY, T.; AXELROD, A. **I'm Stuck, You're Stuck: Break Through to Better Work Relationships and Results**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2002.

SOUZA, L. C. P., 2008. **Competências comportamentais**. Disponível em: <<http://www.indepe.com.br/competenciascomportamentais.php>>. Acesso em: 20/03/2010.

TTI – Target Training International. **Style Insights – DISC Instrument Validation Manual**. Mar. 2004.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. **Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v.21, n.3. Brasília. Set/Dez 2005.

VERGILIO, M. E.; VANALLE, R. M. Perfil comportamental do executivo: um estudo exploratório. **GEPROS – Gestão da Produção, Operações e Sistemas**. Jul 2006.

WARBURTON, D. **The importance of finding the real person at work**. Disponível em: <<http://www.profilingpro.com/warburton.pdf>>. Acesso em: 20/03/2010.

ANEXOS

