

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

ESTUDOS NORMATIVOS PRELIMINARES DO TESTE CODE DE
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Bolsista: Sandra Carla Hayashi, CNPq

MANAUS

2011

ESTUDOS NORMATIVOS PRELIMINARES DO TESTE CODE DE
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

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/0014/2010

Estudos Normativos Preliminares do Teste CODE de Competências
Comportamentais

Bolsista: Sandra Carla Hayashi, CNPq

Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

MANAUS

2011

RESUMO

As mudanças no mercado de trabalho oriundas da globalização trouxeram consigo a necessidade de uma gestão de competências onde se destacam as chamadas competências comportamentais. Em virtude da necessidade de instrumentos psicológicos voltados para esta área, o Teste CODE de Mapeamento de Competências vem sendo desenvolvido no Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas (LAP) sob orientação do Professor Dr. José Humberto Silva Filho desde agosto de 2009. Os resultados de quaisquer testes, sejam eles estritamente psicológicos, comportamentais, atitudinais, de interesses ou outros assim como o teste em questão, são interpretados através de normas técnicas, ou seja, pelo conjunto de resultados obtidos em amostras de padronização. Para determinar mais precisamente a posição de um indivíduo em relação à amostra de padronização, o resultado bruto é transformado em alguma medida relativa. O presente projeto de PIBIC é parte de um projeto maior, desenvolvido no LAP: “*Construção de um Instrumento Psicométrico Informatizado de Mapeamento de Competências Comportamentais no Ambiente de Trabalho*” e buscou especificamente desenvolver estudos preliminares de normatização para o referido instrumento. Os resultados obtidos com uma amostra de 112 finalistas da Universidade Federal do Amazonas demonstram que apesar da possibilidade de normas preliminares faz-se necessário um estudo mais aprofundado para atestar a segurança do instrumento.

Palavras-chave: Avaliação psicológica Teste CODE, Competências Comportamentais, Normatização.

ABSTRACT

The changes occurred in the labor market consequence of the globalization have brought the need of competencies management, in which is highlighted the behavioral competencies. Facing the necessity of psychological instruments directed to this specific area, the mapping competencies test – CODE has been developed by the Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas (LAP) under orientations of the professor José Humberto Silva Filho, Dr. since august 2009. The results of any test, from those strictly psychological, behavioral, attitudinal, about interests or even those about other themes, as the presented test, are interpreted through technical standards, which means, through the set of findings in standardization samples. In order to determine more precisely the position of the individual in relation to the standardization sample, the gross income is transformed to a relative measure. This PIBIC project is part of a bigger project, developed by LAP: “*Construção de um Instrumento Psicométrico Informatizado de Mapeamento de Competências Comportamentais no Ambiente de Trabalho*” and its aim is to develop preliminary studs of normalization to the CODE instrument. The results obtained among 112 finalists from the University of Amazonas show that despite the possibility of draft preliminary Standards, it is necessary further study to prove the safety of the instrument.

Keywords: Psychological Assessment, Test CODE, Behavioral competencies, Standardization.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Dados sócio-demográficos dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais	18
Tabela 2: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Constância dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais.	20
Tabela 3: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Ortodoxia dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais.	21
Tabela 4: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Determinância dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais.....	23
Tabela 5: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Entusiasmo dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais.	24
Tabela 6. Tabela unificada dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais	25

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
TEORIA DISC	11
FATORES DO TESTE CODE.....	12
DESCRIÇÃO METODOLÓGICA	15
RESULTADOS PARCIAIS	18
Descritivos:	18
Analíticos:	19
Tabela unificada resumida:	24
CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS	27
ANEXOS	29

INTRODUÇÃO

O Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas (LAP) vem desenvolvendo estudos acerca de procedimentos de avaliação de competências comportamentais para o universo do trabalho desde agosto de 2009. Estudos têm demonstrado que o mercado de trabalho, cada vez mais, procura profissionais que sejam não somente competentes profissionalmente, mas que também possuam competências comportamentais coerentes com a função exercida. Indicam também que grande parte das demissões nas empresas ocorrem por inadequações comportamentais e não por falhas profissionais. Em vista disso, o LAP vem ao longo deste tempo estudando as metodologias existentes para avaliação destas características.

O presente projeto de PIBIC é parte de um projeto maior, desenvolvido no LAP: “*Construção de um Instrumento Psicométrico Informatizado de Mapeamento de Competências Comportamentais no Ambiente de Trabalho*” e vem buscando, ao longo deste tempo, especificamente desenvolver estudos preliminares de normatização para o referido instrumento.

Os resultados de quaisquer testes, sejam eles estritamente psicológicos, comportamentais, atitudinais, de interesses ou outros são interpretados através de normas técnicas. Ou seja, pelo conjunto de resultados obtidos em amostras de padronização. A amostra de padronização ou normativa constitui-se em um grupo representativo de pessoas às quais o teste foi aplicado. Para determinar mais precisamente a posição de um indivíduo em relação à amostra de padronização, o resultado bruto é transformado em alguma medida relativa. Dessa forma o resultado pode ser comparado com a amostra normativa e com o resultado de outros testes.

É essencial que a amostra de padronização seja suficientemente grande e representativa da população com a qual se quer comparar o resultado. Para que uma norma possa ser utilizada com confiança é necessário saber quais os critérios considerados na obtenção da amostra e quais as suas características, tais como: sexo, idade, escolaridade, classe social, etc.

Qualquer norma é restrita à população da qual foi derivada. Elas não são absolutas, universais ou permanentes. Dependendo da população para quem as normas foram estabelecidas, elas podem ser nacionais, regionais, locais ou especializadas. As

normas em geral são expressas em: normas de idade, em percentil e em valores expressos em termos de desvio-padrão.

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; FLEURY, 2001; LEME, 2005).

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, 1983).

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.

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 do 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 autoconhecimento das competências comportamentais permite que o profissional faça escolhas e planos congruentes com os próprios interesses e tendências naturais.

Ainda segundo Teixeira e Gomes (2005), 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 ideia 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). Uma vez que o Laboratório de Avaliação Psicológica desenvolveu um instrumento baseado na Teoria DISC, o CODE - Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais, 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 visou a verificação da eficiência técnica deste instrumento para coletar de forma precisa amostras de comportamento e ao mesmo tempo, desenvolver padrões normativos para sua interpretação.

Desta maneira, almejou-se contribuir com a área de Avaliação Psicológica no contexto organizacional, tendo em vista iniciar estudos normativos preliminares de mais uma ferramenta de trabalho voltada para a realidade amazonense.

TEORIA DISC

Deviney, Mills e Gelich (2009) assinalam 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 modo 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-lo.

Para se conhecer padrões de comportamento, é necessário apoio de uma ou mais teorias explicativas destes padrões. Um das teorias mais proeminentes nesta área é a Teoria DISC. Esta teoria 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.

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, como a *Target Training International – Performance systems*, Ltda. (DEVINEY; MILLS; GELICH, 2008; RITCHEY, 2002).

Perfis predominantemente dominantes são descritos como confiantes, voltados para resultados, diretos, delegadores e competitivos, podendo inclusive ser impacientes com pessoas que não acompanham seu ritmo de trabalho.

Indivíduos com um perfil de alta influência podem ser altamente comunicativos, persuasivos, expansivos, empáticos, possuindo grande facilidade em vender suas idéias e motivar pessoas ao redor.

Em perfis nos quais a estabilidade se expressa com maior preponderância, são identificadas características mais brandas, como estabilidade emocional, interesse em ser prestativo, sinceridade, amabilidade, dando importância à justiça e à razão.

Perfis onde predomina a conformidade podem manifestar certa orientação para detalhes, precisão em suas ações, podendo ser mais reservados e preocupados em desempenhar atividades da maneira correta, demandando clareza nos objetivos e procedimentos das mesmas (BJORSETH, 2004; DEVINEY; MILLS; GELICH, 2008; RITCHEY, 2002).

FATORES DO TESTE CODE

As informações aqui desenvolvidas estão apoiadas nos conceitos de Vrba (2008), Furlow (2000) e Slowikowski (2003).

Constância – Esse fator é baseado no fator Estabilidade da teoria DISC. O fator Constância refere-se à vida do ritmo de vida, quanto maior o desempenho neste fator, maior a tendência a expressão de comportamentos de calma e equilíbrio.

Esse estilo de comportamento demonstra simpatia e comportamento cooperativo. É importante salientar que estes indivíduos não gostam de mudança ou de holofote. Eles são confiáveis e fáceis de lidar, gostam da rotina e criam padrões de trabalho. O melhor motivador para a pessoa constante é a estabilidade.

Indivíduos “C” tendem a ser indiretos, receptivos, avaliam riscos, são otimistas, perceptivos, introvertidos, orientados para a continuidade e para a fuga.

Ortodoxia – Este fator é baseado no fator Conscienciosidade da teoria DISC. O fator Ortodoxia está relacionado a questões processuais. Quanto mais alto o fator “O” a tendência a organização e a busca de regras a serem seguidas para pautar seu funcionamento.

Esse estilo de comportamento tende a ser seguro e confiável. Esses indivíduos planejarão a estratégia considerando todos os fatos e possíveis maus funcionamentos, preferindo trabalhar sozinhos. É um perfeccionista minucioso e atento, podendo prever futuros problemas e preveni-los. Ele trabalha com cuidado para garantir qualidade e precisão. Preferem trabalhar sozinhos e orientações detalhadas são o melhor meio de interação.

Indivíduos “O” preferem ser indiretos, controladores, avaliam o risco, são pessimistas, julgadores, podem ser introvertidos, voltados para a continuidade de tarefas e para situações de enfrentamentos, baseando-se em suas regras e normas.

Determinância – Este fator é baseado no fator Dominância da teoria DISC. Determinância abrange a maneira como os indivíduos lidam com problemas. Quanto maior o desempenho no fator D, maior a tendência a apresentar comportamentos proativos, de iniciativa, de comando, de busca de novas soluções.

Esse estilo de comportamento é direto e decisivo. Estes indivíduos tendem a sentir que é importante alcançar metas, não é necessário que lhe digam o que deve ser

feito, ele se propõem altas metas e molda o ambiente buscando alcançar resultados. Gostam de competições e querem ganhar, ficando impacientes com o prolongamento de um projeto. Algumas vezes são bruscos e vão direto ao ponto. Liberdade para agir sem interferências é a melhor maneira de aproveitar sua iniciativa.

Indivíduos “D” tendem a ser diretos, controladores, assumem risco, julgadores, extrovertidos, orientados para a mudança e para a luta, orientados para resultados, alto nível de iniciativa e energia.

Entusiasmo – Este fator é baseado no fator Influência da teoria DISC. O fator Entusiasmo mostra como os indivíduos interagem com as pessoas.

Esse estilo de comportamento tende a refletir comportamentos de extroversão e otimismo e gosto pela comunicação com pessoas. Os indivíduos com predominância desta características tendem a ser participativos em times e atividades em grupo; eles são gregários e bons em delegar. Influenciando e persuadindo os outros, conseguem criar um ambiente favorável ao sucesso. A melhor maneira de motivá-lo é através do trabalho em equipe, mostrando confiança nos outros e propagando entusiasmo pela equipe.

Indivíduos “E” preferem ser diretos, receptivos, assumem riscos, são otimistas, perceptivos, orientados para a mudança.

Em vista das colocações aqui apresentadas, o presente estudo é relevante na medida em que busca novas formas de avaliação para área da Psicologia Organizacional, mais especificamente na gestão de pessoas. É de suma importância a elaboração e normatização de testes específicos para essa área uma vez que em todo o Brasil existe a obrigatoriedade de utilização de testes que meçam da melhor maneira as características de novos funcionários.

Essa necessidade, porém, se vê freada pela dificuldade de encontrar pesquisas buscando normatizar testes voltados para essa área. Nesse sentido, o presente estudo visa colaborar, preenchendo essas lacunas ainda existentes nessa área de grande proeminência

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”, “Revisão bibliográfica da Teoria DISC” e “Desenvolvimento de ambiente e geração automática de relatórios para o CODE – teste de mapeamento de competências comportamentais nas organizações”.

- **Participantes:**

Tinha-se como objetivo inicial realizar a pesquisa com 210 alunos finalistas dos cursos de graduação da UFAM, concluintes em 2010 e 2011, divididos nas três áreas: Ciências Humanas, Ciências Biológicas, Ciências Exatas e da Terra. Ao final da pesquisa, 464 pessoas haviam se inscrito para realizar o teste, 254 pessoas realizam o teste, porém, somente 112 preencheram todos os requisitos necessários para constar na amostra, sendo este o número final de participantes desta pesquisa.

O delineamento da pesquisa ocorreu de modo Quase-experimental, que provém de desenhos de investigação concebidos segundo a ótica da pesquisa experimental da causalidade, mas que descumprem algumas das condições básicas para serem considerados experimentais.

Os delineamentos Quase-experimentais são utilizados quando os participantes não podem ser aleatoriamente alocados a condições de tratamento por razões práticas ou éticas. Se, por um lado, os Quase-experimentos não têm todo o rigor dos experimentos com vista à inferência causal, por outro lado são muito mais flexíveis e permitem a adaptação da pesquisa a condições diversas.

Lembrando que segundo Martins e Cerveira (1999) no Teorema Limite Central (TLC), uma amostra aleatória simples é selecionada de uma População de dimensão grande, em que a variável em estudo tem valor médio μ e variância σ^2 . Então, se a dimensão n da amostra for suficientemente grande (um valor que é usual considerar como suficientemente grande é 30), a distribuição de amostragem da média pode ser aproximada pela distribuição Normal com valor médio μ e variância σ^2/n . A aproximação verifica-se para amostras de dimensão suficientemente grande, independentemente da forma da distribuição da população subjacente às amostras.

Critérios de inclusão na amostra:

- a) Livre concordância em participar da pesquisa, através da assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, aprovado no Comitê de Ética (TCLE);
- b) Ser finalistas de um dos cursos da Universidade Federal do Amazonas.

Critérios de exclusão da amostra:

- a) Desistir de participar da pesquisa durante a aplicação dos testes;
- b) Solicitar que seus dados sejam excluídos da amostra;
- c) Não ser finalistas da UFAM;
- d) Não ter preenchido todos os campos do Teste CODE.

- **Instrumentos:**

Questionário sociodemográfico – eletrônico

Questionário de Competências Comportamentais Teste CODE - O CODE é um teste de mapeamento de competências comportamentais no ambiente organizacional. É composto de quatro sub-escalas: a) Rastreamento de comportamentos referentes aos quatro grandes fatores comportamentais: CODE: Constância, Ortodoxia, Determinância e Entusiasmo. Esta etapa é composta de 48 itens, apresentados em escala graduada de diferencial semântico de Osgood, onde estes quatro fatores são apresentados combinadamente de forma bipolar para detalhamento e especificação de comportamentos, em função de fatores dominantes e subfatores associados; com tempo de aplicação estimado em 30 minutos. Este instrumento foi desenvolvido pelo LAP/UFAM – eletrônico.

Software SPSS V.17

Software Endnote X3

- **Procedimentos:**

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal do Amazonas e recebeu aprovação no dia 18 de maio de 2010, com o código CAAE - 0097.0.115.000-10, processo nº 091/10.

Este projeto foi divulgado amplamente entre os coordenadores de cursos de graduação da UFAM, bem como dos respectivos Centros Acadêmicos; foi feita divulgação por meio de cartazes espalhados pela UFAM e *flyers*

distribuídos em sala de aula. Durante o primeiro semestre de 2011 foi feita uma nova etapa de divulgação da pesquisa. A participação na pesquisa foi voluntária, sem ônus e sem bônus para o participante.

A participação dos voluntários foi realizada através do site do LAP (www.lap-am.org) onde o aluno finalista foi convidado a acessar o site, aderir à pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eletrônico.

Após a adesão, o interessado recebeu uma senha de acesso ao ambiente eletrônico restrito, onde respondeu ao questionário do TESTE CODE. Os seus dados foram enviados automaticamente para análise no LAP/UFAM;

Os dados coletados foram armazenados num banco de dados gerado automaticamente pelo sistema. Após essas etapas cumpridas foi realizada a análise dos dados por meio de técnicas psicométricas da Teoria Clássica dos Testes e da Teoria da Resposta ao Item.

RESULTADOS FINAIS

Descritivos:

Ao final da pesquisa e elaboração deste relatório haviam se inscrito 464 pessoas para a realização do Teste CODE. Deste total, 254 executaram o Teste CODE, sendo que 112 eram alunos da UFAM e finalistas, ou seja, obedeciam aos critérios de exclusão estabelecidos, sendo este o número total de participantes válidos. Tem-se como hipótese provável para a não realização do teste por parte dos inscritos o sistema de controle de acesso por meio de senha e ou dificuldades na área de informática por parte dos indivíduos.

Os dados sociodemográficos dos participantes podem ser visualizados abaixo na Tabela 01. A análise destes dados revela a maior participação feminina, representando 66,1 % da amostra válida. A média dos anos de escolaridade dos participantes é de 16,09 anos (DP= 1,79). A maioria da amostra (60,7%) já está empregada, embora sejam finalistas. A média de idade é de 25,57 anos (DP= 5,34).

Variáveis	N	Média	Desvio Padrão	%
Sexo				
Feminino	74			66,1
Masculino	38			33,9
Idade (Anos)		25,57	5,347	
Anos de Escolaridade		16,05	1,799	
Trabalha				
Sim	68			60,7
Não	44			39,3
Área (Categoria)				
Ciências Biológicas	17			15,2
Ciências Exatas e da Terra	42			37,5
Ciências Humanas	53			47,3
Total	112			100,0

Tabela 1. Dados sócio-demográficos dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais

Fonte: Pesquisa de campo

Analíticos:

Com o banco de dados disponível foi possível ter uma tabela normativa preliminar para a população pesquisada.

A produção da tabela normativa é um procedimento técnico da Psicometria, produzida a partir do escore bruto obtidos em cada um dos fatores acima. Estes escores dos fatores foram compostos pelas respostas dadas a cada item do teste a eles correspondentes. Os escores brutos dos fatores foram convertidos em escores padronizados (Nota Z) e estas convertidas em notas percentis, numa métrica que varia de <1 à >99, que favorece melhores interpretações dos resultados.

Abaixo os resultados do escore bruto, escore padronizado e percentil do Teste CODE, separados em seus quatro fatores: Constância, Ortodoxia, Determinância e Entusiasmo, cujos comentários serão apresentados logo após sua exposição.

a) Tabelas normativas:

Constância

Escore Bruto	Escore Padronizado	Percentil
4	-1,99	2,33
5	-1,90	2,94
6	-1,80	3,67
8	-1,60	5,48
10	-1,40	8,08
11	-1,31	9,68
12	-1,21	11,51
13	-1,11	13,57
14	-1,01	15,62
15	-0,91	18,14
16	-0,81	20,90
17	-0,72	23,89
18	-0,62	27,09
19	-0,52	30,50
20	-0,42	33,72
21	-0,32	37,45
22	-0,22	41,29

23	-0,13	45,22
24	-0,03	49,20
25	0,07	52,79
26	0,17	56,36
27	0,27	60,26
29	0,46	67,72
30	0,56	71,23
31	0,66	74,54
32	0,76	77,34
33	0,86	80,23
34	0,96	82,89
35	1,05	85,31
36	1,15	87,49
37	1,25	89,44
39	1,45	92,51
42	1,74	95,91
45	2,04	97,88
50	2,53	99,41
51	2,63	99,56
52	2,73	99,67
56	3,12	99,91

Tabela 2: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Constância dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais. Fonte: Pesquisa de Campo.

Ortodoxia

Escore Bruto	Escore Padronizado	Percentil
9	-2,13	1,66
11	-1,94	2,68
12	-1,84	3,36
13	-1,74	4,09
15	-1,55	6,18
16	-1,45	7,35
17	-1,35	8,85
18	-1,26	10,56
19	-1,16	12,51

20	-1,06	14,46
21	-0,96	16,85
22	-0,87	19,49
23	-0,77	22,36
24	-0,67	25,14
25	-0,57	28,43
26	-0,48	31,92
27	-0,38	35,57
28	-0,28	38,97
29	-0,19	42,86
30	-0,09	46,81
31	0,01	50,00
32	0,11	53,98
33	0,20	57,93
34	0,30	61,79
35	0,40	65,17
36	0,50	68,79
37	0,59	72,24
38	0,69	75,49
39	0,79	78,23
40	0,89	81,06
41	0,98	83,65
42	1,08	85,99
43	1,18	87,90
44	1,27	89,80
45	1,37	91,47
46	1,47	92,79
48	1,66	95,15
49	1,76	96,08
51	1,96	97,44
54	2,25	98,75
56	2,44	99,27

Tabela 3: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Ortodoxia dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Determinância

Escore Bruto	Escore Padronizado	Percentil
2	-1,93	2,74
4	-1,71	4,36
5	-1,60	5,48
6	-1,50	6,81
7	-1,39	8,38
8	-1,28	10,03
9	-1,17	12,10
10	-1,07	14,46
11	-0,96	17,11
12	-0,85	19,77
13	-0,74	22,96
14	-0,64	26,43
15	-0,53	30,15
16	-0,42	33,72
18	-0,21	42,07
19	-0,10	46,41
20	0,01	50,00
21	0,12	54,38
22	0,22	58,71
23	0,33	62,93
24	0,44	66,64
25	0,55	70,54
26	0,65	74,22
27	0,76	77,64
28	0,87	80,51
29	0,97	83,40
30	1,08	85,99
34	1,51	93,45
35	1,62	94,63
37	1,83	96,64
39	2,05	97,93
41	2,26	98,81
42	2,37	99,11
47	2,91	99,81
48	3,02	99,87

Tabela 4: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Determinância dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais.
 Fonte: Pesquisa de Campo.

Entusiasmo

Escore Bruto	Escore Padronizado	Percentil
5	-2,09	1,83
6	-1,99	2,39
9	-1,66	4,85
11	-1,45	7,49
12	-1,34	9,01
13	-1,23	10,93
14	-1,13	13,14
15	-1,02	15,62
16	-0,91	18,14
17	-0,80	21,19
18	-0,70	24,51
19	-0,59	28,10
20	-0,48	31,56
21	-0,37	35,57
22	-0,27	39,74
23	-0,16	44,04
24	-0,05	48,01
25	0,06	51,99
26	0,16	56,36
27	0,27	60,64
28	0,38	64,43
29	0,49	68,44
30	0,59	72,24
31	0,70	75,80
32	0,81	78,81
33	0,92	81,86
34	1,02	84,61
35	1,13	87,08
36	1,24	89,07
37	1,35	90,99

38	1,45	92,65
39	1,56	94,06
40	1,67	95,15
41	1,78	96,16
42	1,88	96,99
48	2,53	99,43
50	2,75	99,69

Tabela 5: Escore bruto, escore padronizado e percentil do Fator Entusiasmo dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais.
Fonte: Pesquisa de Campo.

Tabela unificada resumida:

CLASSIFICAÇÃO	PERCENTIL	CODE			
		CONSTÂNCIA	ORTODOXIA	DETERMINÂNCIA	ENTUSIASMO
INFERIOR	1	0	9	0	0
	5	8	15	5	11
MÉDIO INFERIOR	10	12	18	8	13
	20	16	23	13	17
	25	18	24	14	19
MÉDIO	30	19	26	15	20
	40	22	29	18	23
	50	25	31	20	25
	60	27	34	23	27
	70	30	37	25	30
MÉDIO SUPERIOR	75	32	38	27	31
	80	33	40	28	33
	90	39	45	34	37
SUPERIOR	95	42	48	37	40
MUITO SUPERIOR	≥ 99	50	56	42	48

MÉDIA	24,28	30,90	19,93	24,47
DP	10,17	10,28	9,30	9,30

Tabela 6. Tabela unificada dos participantes dos estudos normativos preliminares do teste CODE de competências comportamentais
Fonte: Pesquisa de campo

Acima foram apresentadas as tabelas normativas para os quatro grandes fatores do Testes CODE de Mapeamento de Competências Comportamentais. Apresentou-se também uma tabela única resumida, informando ao mesmo tempo os quatro fatores. Esta tabela resumida é tecnicamente suficiente para representar as posições percentílicas de cada escore bruto encontrado em cada fator. Ou seja, a partir dela, é possível identificar quanto um indivíduo em particular se afasta da média de desempenho do seu grupo para mais ou para menos, sendo possível descrever a tendência do seu padrão usual de comportamento organizacional. Esta tabela fornece faixas diagnósticas classificadas como: Inferior, Médio Inferior, Médio, Médio Superior, Superior e Muito Superior, em cada um dos fatores medidos.

Os dados, porém, são ilustrativos, não podendo ser interpretados como conclusivos, uma vez que não foram coletados com a amostra inicialmente prevista.

CONCLUSÃO

A pesquisa “Estudos Normativos Preliminares do Teste CODE de Competências Comportamentais” apresentou dados sociodemográficos que demonstram maior participação feminina na execução do teste, e também um interesse superior daqueles que já estão atuando no mercado de trabalho.

Com esta tabela resumida unificada identificou-se quanto um indivíduo em particular se afasta da média de desempenho do seu grupo para mais ou para menos, sendo possível identificar a tendência do seu padrão usual de comportamento organizacional.

Porém, apesar da pesquisa permitir estabelecer normas preliminares para o teste CODE, os dados coletados ainda não se mostram conclusivos para atestar a segurança do instrumento e por esta razão, o Laboratório de Avaliação Psicológica – LAP dará prosseguimento aos estudos e aperfeiçoamento do instrumento em questão.

O presente trabalho se mostrou muito promissor e certamente traz informações para a área de mapeamento de competências comportamentais nas organizações, possibilitando que este estudo preliminar venha promover conhecimentos específicos de uma população para a qual a relação trabalho e competência comportamental para determinada função tornam-se a chave para uma carreira profissional de sucesso.

Os resultados desta pesquisa são também a base para estudos psicométricos mais aprofundados de normatização e validação do Teste CODE de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações.

REFERÊNCIAS

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.

MARTINS, M. E CERVEIRA, A. **Introdução às Probabilidades e à Estatística,** Lisboa: Universidade Aberta,1999

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.

SLOWIKOWSKI, M. K. **Understand personality styles**. *CEP*. v. 99. n. 6: AIChE Publications, 2003. Cap. 69. p. 4

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

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.

VRBA, A. M. ***Relationship between follower behavior style and perception of effective leadership characteristics of adult learners***. (2008). 121 f. Dissertation (Ph.D.) - School of Business, Capella University, Minnesota, 2008.

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

CRONOGRAMA

Atividades	Ago 2010	Set	Out	Nov	Dez	Jan 2011	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul
Levantamento de bibliografia												
Revisão da Literatura												
Inscrição dos voluntários para participação na pesquisa												
Aplicação dos testes eletronicamente												
Geração de um banco de dados												
Preparação para apresentação parcial												
Análises estatísticas paramétricas e não paramétricas												
Estudos de validade e de normas técnicas do TESTE CODE.												
Análise e discussão dos resultados												
Elaboração do Resumo e Relatório Final												
Preparação do Relatório final												
Apresentação do Relatório final												
Preparação da Apresentação Final para o Congresso - CONIC												

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA



Título do Projeto de Pesquisa

ESTUDO DE NORMATIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DO TESTE DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: TALENT TEST CODE

Situação	Data Inicial no CEP	Data Final no CEP	Data Inicial na CONEP	Data Final na CONEP
Aprovado no CEP	23/04/2010 10:59:09	18/05/2010 23:16:14		

Descrição	Data	Documento	Nº do Doc	Origem
2 - Recebimento de Protocolo pelo CEP (Check-List)	23/04/2010 10:59:09	Folha de Rosto	0097.0.115.000-10	CEP
1 - Envio da Folha de Rosto pela Internet	18/04/2010 20:32:26	Folha de Rosto	FR332970	Pesquisador
3 - Protocolo Aprovado no CEP	18/05/2010 23:16:14	Folha de Rosto	091/10	CEP

[Voltar](#)