

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

ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DE
ESTUDANTES FINALISTAS DA UFAM PARA O FUTURO EXERCÍCIO
PROFISSIONAL

Bolsista: Elizeu Gomes Saraiva, FAPEAM

MANAUS

2011

ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DE
ESTUDANTES FINALISTAS DA UFAM PARA O FUTURO EXERCÍCIO
PROFISSIONAL

Relatório final do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC, entregue ao Departamento de Apoio à Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas – UFAM, como parte dos requisitos das atividades do bolsista.

Elizeu Gomes Saraiva

Bolsista

Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

Orientador

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/0016/2010
ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DE
ESTUDANTES FINALISTAS DA UFAM PARA O FUTURO EXERCÍCIO
PROFISSIONAL

Bolsista: Elizeu Gomes Saraiva, FAPEAM
Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

MANAUS
2011

RESUMO

Esta pesquisa foi realizada junto a acadêmicos da Universidade Federal do Amazonas, com o objetivo de estudar as competências comportamentais para o exercício profissional entre estudantes finalistas de cursos de graduação da UFAM e correlacionar as competências comportamentais identificadas com as áreas de formação de tais estudantes. Os instrumentos de coleta de dados usados foram o Questionário Sócio-demográfico e o Questionário de Competências Comportamentais: CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações, ambos de aplicação eletrônica, desenvolvidos pelo Laboratório de Avaliação Psicológica - LAP/UFAM. A amostra foi composta por cento e doze alunos concluintes em 2010/2011, dos diversos cursos de graduação, sendo 53 (47,3%) da área de Humanas, 17 (15,2%) da área de Ciências Biológicas (Saúde) e 42 (37,5%) das áreas de Exatas e da Terra. Separados por área de conhecimento, os participantes da pesquisa da área de Ciências Humanas apresentaram médias em Determinância de 12,04 e Entusiasmo de 22,21. Constância e Entusiasmo tiveram as maiores médias, entre os participantes de Ciências Biológicas (da Saúde) de 12,64 e 26,03, respectivamente. As maiores médias dos finalista de Ciências Exatas e da Terra são Constância (11,84) e Entusiasmo (22,55). Os dados coletados não são conclusivos, visto que o instrumento utilizado nesta pesquisa, CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações, precisa ser reorganizado e calibrado. Os dados coletados nesta pesquisa são úteis para esta reorganização e calibração do referido instrumento.

Palavras-chave: Competências Comportamentais; Avaliação psicológica; Teoria DISC; CODE.

ABSTRACT

This research is being accomplished along academic students of Universidade Federal do Amazonas (UFAM), and has as a purpose studying the behavioral competences for the professional exercise of finalist students of graduation courses of UFAM and to correlate the behavioral competences identified with the graduation areas of these students. The instruments of collection are the Sociodemographic Questionnaire and the Behavioral Competences Questionnaire CODE, both applied electronically, developed at Laboratório de Avaliação Psicológica – LAP/UFAM. The sample consisted of one hundred and twelve students graduating in 2010/2011, the number of undergraduate courses, and 53 (47.3%) of the humanities, 17 (15.2%) in the area of Biological Sciences (Health) and 42 (37.5%) areas of Exact and Earth. Separated by area of expertise, participants in the research area of Human Sciences in Determinance averages of 12.04 and 22.21 of enthusiasm. Patience and enthusiasm had the highest average among the participants of Biological Sciences (Health) of 12.64 and 26.03, respectively. The major averages finalist of Exact Sciences and Earth are Constance (11.84) and enthusiasm (22.55). The collected data are not conclusive, since the instrument used in this study, CODE - Behavioral Competences Questionnaire, needs to be reprogrammed and calibrated. The data collected in this research are useful for this reorganization and calibration of the instrument.

Key-words: Behavioral Competences; Psychological Assessment; DISC Theory; CODE.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01. Inscritos no Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.....	16
Tabela 02. Inscritos no Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas daUFAM para o futuro exercício profissional e que executaram o CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações.....	16
Tabela 03. Inscritos no Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas daUFAM para o futuro exercício profissional que executaram o CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações, divididos entre finalistas e não finalistas.....	17
Tabela 04. Dados sócio-demográficos dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.....	17
Tabela 05. Descrição por áreas de conhecimento dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.....	18
Tabela 06. Descrição por sexo dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.....	19
Tabela 07. Descrição entre trabalhadores e não trabalhadores dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.....	20
Tabela 08. Descrição entre grupos etários dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.....	22

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	09
OBJETIVOS.....	12
DESCRIÇÃO METODOLÓGICA	13
RESULTADOS.....	16
CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
ANEXOS.....	26

INTRODUÇÃO

Estudos têm demonstrado que, no mercado de trabalho, cada vez mais se procura profissionais não somente competentes profissionalmente, mas também competentes comportamentalmente. Indicam também que grande parte das demissões nas empresas ocorre por inadequações comportamentais e não profissionais. Desde agosto/2009 o Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas (LAP) vem desenvolvendo estudos sobre procedimentos de avaliação de competências comportamentais para o universo do trabalho.

Este 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”. Esta pesquisa buscou especificamente examinar as características de universitários finalistas da UFAM relacionadas às suas competências comportamentais para o futuro exercício profissional.

A amostra deste estudo estava prevista inicialmente para ser composta por duzentos e dez alunos concluintes em 2010/2011 dos diversos cursos de graduação, sendo 70 da área de Humanas, 70 da área da Saúde e 70 das áreas de Exatas e da Terra, sendo que ao final da coleta de dados ficou composta por 112 alunos, sendo 53 da área de Humanas, 17 da área da Saúde e 42 das áreas de Exatas e da Terra.

A pesquisa iniciou-se em Setembro de 2010, com a inscrição dos voluntários para participação na pesquisa e aplicação dos testes eletronicamente. A aplicação dos testes encerrou-se em Março de 2011. A apuração e análise dos resultados se estenderam de Março de 2011 a Maio de 2011, tendo sido utilizado, para tratamento dos dados, o programa estatístico Statistical Package for the Social Sciences – SPSS V.17, além do suporte técnico/teórico adquirido nas disciplinas: Estatística Aplicada às Ciências Sociais, Pesquisa em Psicologia I e II, Ética em Psicologia, Psicometria, Testes Psicométricos; todas realizadas em período regular na Universidade Federal do Amazonas.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:

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 pretendido, 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 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 autoconhecimento das competências comportamentais permite que o profissional faça escolhas e planos coerentes 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 idéia de como exercer sua profissão e de como ocorrerá a transição 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, mostram-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, 2008; DELUIZ, 2001).

SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS:

Segundo Bitencourt (2010, pg. 87), as organizações, nos últimos tempos, buscando respostas mais adequadas aos desafios enfrentados no recrutamento e seleção de talento humano, têm usado a técnica da seleção por competências. Embora não se trate de uma

prática plenamente consolidada, ela permite uma correlação mais direta e objetiva entre o perfil do candidato e as exigências da posição para o qual está selecionado.

Competências são habilidades, traços qualidades ou características que contribuem para que uma pessoa desempenhe adequadamente as tarefas e responsabilidades atribuídas ao cargo que ocupa. (BITENCOURT, 2010, pg. 87).

As competências podem ser expressas em termo de **conhecimento** quando diz respeito ao que é previamente exigido saber para o adequado desempenho da função. Inclui-se nesta categoria o entendimento da tecnologia em uso na organização, domínio de idiomas, formação profissional (uma graduação, por exemplo) de acordo com o cargo ocupado, etc.

As competências podem ser expressas em termo de **habilidade** quando tem relação com a prática do conhecimento para produzir um desempenho adequado. Podemos citar como exemplo habilidade para solucionar problemas, capacidade para gerenciar o tempo, tomar decisões, etc.

As competências podem ser expressas em termo de **atitude ou comportamento** quando se refere a como a pessoa deve agir sob certas condições ou interagir com os outros.

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 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-lo.

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 (FURLLOW, 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; AXELROD, 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; AXELROD, 2002).

1. OBJETIVOS

Geral:

- Desenvolver um estudo descritivo acerca das competências comportamentais para futura atuação profissional de estudantes finalistas de diferentes cursos de graduação da Universidade Federal do Amazonas.

Específicos:

- Identificar as competências comportamentais dos estudantes finalistas de graduação na Universidade Federal do Amazonas das áreas de humanas, saúde e exatas e da terra;
- Correlacionar as características das competências comportamentais identificadas com as respectivas áreas de formação.

2. DESCRIÇÃO METODOLÓGICA

Este estudo foi 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: O “Estudos Normativos preliminares do Teste CODE de competências comportamentais”, “Revisão bibliográfica acerca da Teoria DISC que analisa competências comportamentais no ambiente de trabalho” e “Desenvolvimento de ambiente eletrônico e geração automática de relatórios para o CODE - Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações”.

O CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações 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; b) auto-avaliação baseada em adjetivos auto-descritores. Este item é composto por 28 adjetivos associados aos quatro grandes fatores (CODE), que devem ser respondidos através de escala de 4 pontos, tendo em um extremo “pouco” e no outro “muito”. No total o CODE apresenta 76 itens, com tempo de aplicação estimado em 30 minutos.

2.1 Participantes:

A amostra foi composta por cento e doze alunos concluintes em 2010/2011, dos diversos cursos de graduação, sendo 53 da área de Humanas, 17 da área da Saúde e 42 das áreas de Exatas e da Terra.

O delineamento desta pesquisa se deu 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. O propósito do investigador na realização de pesquisa quase-experimental é tentar preparar um delineamento para o ambiente mais próximo do mundo real e ao mesmo tempo procura controlar, da melhor forma possível, alguns condicionantes que afetam a validade interna. Os Quase-experimentos não têm todo o rigor dos experimentos com vista à inferência causal, mas, por outro lado, são muito mais flexíveis e permitem a adaptação da pesquisa a condições diversas.

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 do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- b) Ser concluinte nos anos de 2010 ou 2011 de um dos cursos oferecidos pela UFAM;

Critérios de exclusão da amostra:

- a) Não ser finalista nos anos de 2010 ou 2011 de um dos cursos oferecidos pela UFAM;
- b) Desistir de participar da pesquisa durante a aplicação dos testes;
- c) Solicitação, a qualquer tempo, de remoção da sua participação no estudo;
- d) Não ter preenchido todos os campos do Teste CODE;

2.2 Materiais e instrumentos:

- Questionário sócio-demográfico – eletrônico
- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - eletrônico
- Questionário de competências comportamentais: “CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações”. Este instrumento foi desenvolvido pelo LAP/UFAM – eletrônico.
- Software SPSS V.17
- Software Endnote X3

2.3 Procedimentos:

- 1) Este projeto foi divulgado amplamente entre os coordenadores de Cursos de Graduação da UFAM, bem como dos respectivos Centros Acadêmicos e especificamente juntos aos alunos finalistas dos mesmos;
- 2) A participação no projeto ocorreu de forma voluntária, sem ônus ou bônus para o participante;

- 3) A participação dos voluntários se deu por meio do site do LAP (www.lap-am.org);
- 4) O aluno finalista foi convidado a acessar o site e aderir à pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- 5) Após a adesão, o interessado recebeu uma senha de acesso ao ambiente eletrônico restrito, onde respondeu ao questionário “CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações”;
- 6) Os seus dados foram enviados automaticamente para análise no LAP/UFAM;
- 7) Os dados coletados foram armazenados em um banco de dados gerado automaticamente pelo sistema.

CATEGORIAS:

Os dados coletados apresentam informações acerca das competências comportamentais dos alunos classificados nas categorias abaixo:

- **PACIÊNCIA:** Paciência é a capacidade de aceitar as adversidades e resignar-se diante de obstáculos que não podem ser superados, além de esperar com paciência resultados que ainda estão por vir, aceitando aqueles resultados que não excedem as expectativas.
- **COMPROMETIMENTO:** Comprometimento é a submissão a compromissos, garantindo a responsabilidade, bem como a estabilidade e confiabilidade no seu cumprimento.
- **PERSISTÊNCIA:** Persistência é a capacidade de se manter no mesmo ritmo durante todo o processo em que se está comprometido.
- **ORIENTAÇÃO PARA REGRAS:** Orientação para regras é a tendência a sentir-se mais confortável no desempenho de atividades, quando respaldado por alguma regra ou procedimento pré-estabelecido.
- **EXATIDÃO:** Exatidão é a tendência a buscar agir com perfeição, cautela e direcionamento seguro, possuindo certa dificuldade em assumir riscos e expor-se verbalmente.
- **PERCEPTIVIDADE:** Perceptividade significa demonstrar atenção excessiva a mudanças e detalhes no ambiente, deixando-se envolver por pormenores, acarretando distração e baixa tolerância ao tédio.
- **DETERMINAÇÃO:** Ato ou efeito de determinar, de comandar, de dirigir certa ação de modo assertivo.
- **AUTO-MOTIVAÇÃO:** Capacidade intrínseca de estar motivado, independente da influência de fatores externos.
- **INDEPENDÊNCIA:** Faz referência ao indivíduo que prefere ter liberdade para tomar suas próprias decisões, dando preferência ao trabalho individualizado.
- **EMPATIA:** Capacidade de compreensão e identificação afetiva com a situação vivenciada pelo outro, sem perder de vista sua condição de observador.
- **ENTUSIASMO:** Estado otimista de espírito, manifestado em disponibilidade positiva e uma inclinação para antecipar a mais favorável solução dos eventos ou acontecimentos.

- **ESPONTANEIDADE:** Consiste em agir de forma inesperada, porém eficaz, utilizando estratégias ou argumentos que possam estar ao seu alcance imediato, não necessariamente somente aqueles que foram previstos e especificados.

3. RESULTADOS

A seguir, apresentar-se-ão os dados obtidos durante o Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional:

Sistema de coleta de dados e controle da amostra.

a) Todos os inscritos:

	Frequência	Percentual	Exclusão da amostra
Não executou o teste	210	45,26	210
Executaram o teste	254	54,74	-
Total de Inscritos	464	100,0	-

Tabela 01. Inscritos no Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

De 464 inscritos, somente 254 pessoas executaram o teste. As hipóteses prováveis da não realização do teste são o sistema de controle de acesso por meio de senha e dificuldades da área de informática.

b) Participantes que executaram o teste:

	Frequência	Percentual	Exclusão da amostra
Alunos da UFAM	176	69,29	-
Outras Universidades	78	30,71	78
Total	254	100	-

Tabela 02. Inscritos no Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional e que executaram o CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações.

Fonte: Pesquisa de campo

Dos 254 voluntários que fizeram o teste, 176 eram alunos da UFAM e 78 de outras universidades. Estes, já foram excluídos da amostra, conforme critérios de exclusão.

c) Alunos da UFAM

	Frequência	Percentual	Exclusão da amostra
Não finalistas	64	36,36	64
Finalistas	112	63,64	-
Total	176	100	-

Tabela 03. Inscritos no Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional que executaram o CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações, divididos entre finalistas e não finalistas.

Fonte: Pesquisa de campo

Dos 176 alunos da UFAM que realizaram o teste, somente 112 eram finalistas de algum curso oferecido pela UFAM. Os 64 não finalistas tiveram que ser excluídos da amostra, conforme critérios de exclusão.

3.1 Dados sócio-demográficos dos participantes

Variáveis	N	Média	Desvio Padrão	%
Sexo				
Feminino	74			66,1
Masculino	38			33,9
Idade (Anos)		25,57	5,347	
Anos de Escolaridade		16,09	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 04. Dados sócio-demográficos dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

A amostra foi composta por cento e doze alunos concluintes em 2010/2011, dos diversos cursos de graduação, sendo 53 (47,3%) da área de Humanas, 17 (15,2%) da área de Ciências Biológicas (Saúde) e 42 (37,5%) das áreas de Exatas e da Terra.

74 indivíduos pesquisados (66,1%) são do sexo feminino e 38 (33,9%) são do sexo masculino.

A média de idade é de 25,57 anos e de escolaridade é de 16,09 anos.

Quanto à atividade profissional, 68 (60,7%) dos pesquisados trabalham e 44 (39,3%) não trabalham.

3.2 Descrição Por Áreas de Conhecimento:

	Global		Biológicas		Exatas e da Terra		Humanas	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
CONSTANCIA	24,28	10,17	12,64	4,01	11,84	3,82	11,47	3,48
ORTODOXIA	30,90	10,28	11,36	3,53	11,47	4,42	11,61	4,26
DETERMINANCIA	19,93	9,30	12,45	4,20	11,78	3,88	12,04	3,36
ENTUSIAMO	24,47	9,30	26,03	10,81	22,55	9,91	22,21	9,48

Tabela 05. Descrição por áreas de conhecimento dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

Separados por área de conhecimento, os participantes da pesquisa da área de Ciências Humanas apresentaram médias em Determinância de 12,04 e Entusiasmo de 22,21. A predominância do item Determinância sugere características de confiança, estando direcionados para resultados, diretos, delegadores e competitivos, podendo inclusive ser impacientes com pessoas que não acompanham seu ritmo de trabalho. Já a predominância do item Entusiasmo sugere pessoas altamente comunicativas, persuasivas, expansivas, empáticas, possuindo grande facilidade em vender suas idéias e motivar pessoas ao redor.

Constância e Entusiasmo tiveram as maiores médias, entre os participantes de Ciências Biológicas (da Saúde) de 12,64 e 26,03, respectivamente. A predominância do item Constância sugere características comportamentais mais passivas, estabilidade emocional, interesse em ser prestativo, sincero, amável e valorização da justiça e da razão.

As maiores médias dos finalista de Ciências Exatas e da Terra são Constância (11,84) e Entusiasmo (22,55).

Entusiasmo teve as maiores médias entre os participantes pesquisados de todas as áreas, a saber: Ciências Biológicas (26,03), Exatas e da Terra (22,55) e Ciências Humanas (22,21).

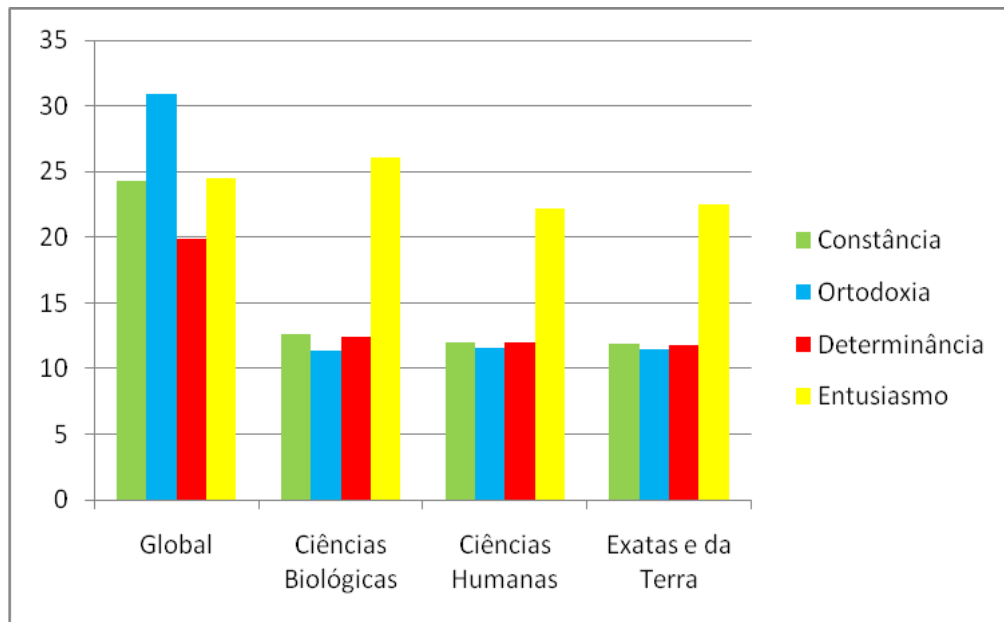


Gráfico 01. Gráfico comparativo por áreas de conhecimento dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

3.3 Descrição por sexo:

	Global		Feminino		Masculino	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
CONSTÂNCIA	24,28	10,17	24,86	9,07	23,13	12,06
ORTODOXIA	30,90	10,28	31,86	10,25	29,03	10,18
DETERMINÂNCIA	19,93	9,30	19,28	9,05	21,18	9,77
ENTUSIASMO	24,47	9,30	24,85	9,21	23,74	9,54

Tabela 06. Descrição por sexo dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

Na descrição por sexo, as médias de Constância e Entusiasmo não apresentam diferenças significativas entre sexo feminino e masculino. Quanto a Determinância a média do sexo feminino é de 19,28 com desvio padrão de 9,05 e sexo masculino média de 21,18 com desvio padrão de 9,77. **Ortodoxia** também apresenta diferença entre as médias, a saber:

Sexo feminino com média de 31,86 e desvio padrão de 10,25 e sexo masculino com média de 29,03 com desvio padrão de 10,18. A predominância de Ortodoxia sugere características de orientação para detalhes, para precisão em suas ações, podendo ser mais reservados e preocupados em desempenhar atividades da maneira correta, demandando clareza nos objetivos e procedimentos das mesmas. As competências comportamentais que constituem esta dimensão são a Orientação para Regras, a Exatidão e a Perceptividade.

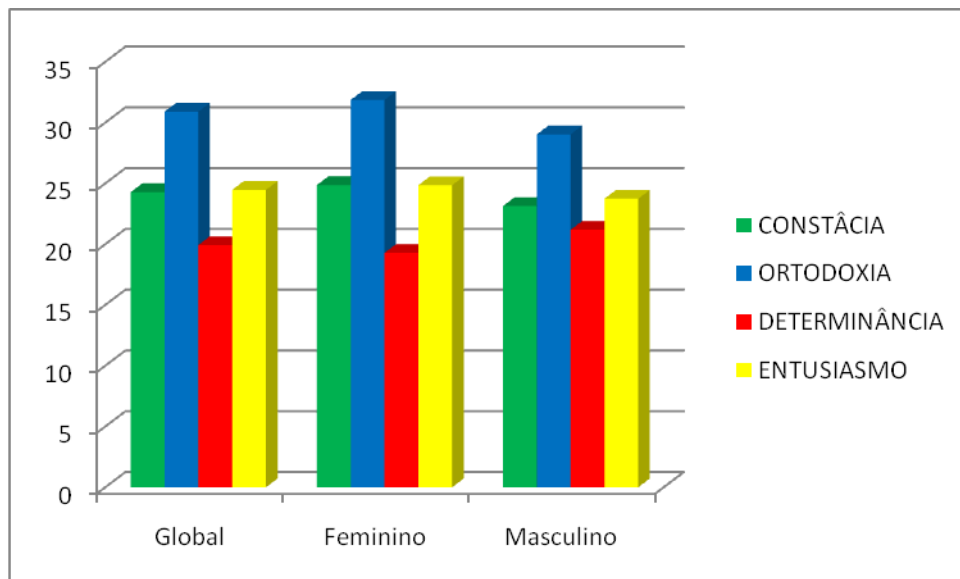


Gráfico 02. Gráfico comparativo por sexo dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

3.4 Descrição entre trabalhadores e não trabalhadores:

	Global		Não Trabalha		Trabalha	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
CONSTÂNCIA	24,28	10,17	26,86	10,39	22,60	9,73
ORTODOXIA	30,90	10,28	32,34	10,80	29,97	10,36
DETERMINÂNCIA	19,93	9,30	19,14	9,82	20,44	8,99
ENTUSIASMO	24,47	9,30	25,09	8,62	24,07	9,75

Tabela 07. Descrição entre trabalhadores e não trabalhadores dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

Separados em grupos de pessoas que trabalham e que não trabalham, as médias de Determinância e Entusiasmo não apresentam diferenças significativas entre os dois grupos. Já as médias de Constância e Ortodoxia apresentam diferença. São elas: Constância com média

de 26,86 e Desvio Padrão de 10,39 entre os não-trabalhadores e média de 22,60 com desvio padrão de 9,73 entre os trabalhadores. Já Ortodoxia apresenta média de 32,34 com desvio padrão de 10,80 entre os não-trabalhadores e média de 29,97 com desvio padrão de 10,36 entre os trabalhadores. As médias de Constância e Ortodoxia entre os não trabalhadores é superior às médias encontradas entre os trabalhadores. Abaixo a descrição das características de Constância e Ortodoxia.

Constância

A predominância desta dimensão sugere características comportamentais mais passivas, estabilidade emocional, interesse em ser prestativo, sincero, amável e valorização da justiça e da razão.

Ortodoxia

A predominância desta dimensão sugere características de orientação para detalhes, para precisão em suas ações, podendo ser mais reservados e preocupados em desempenhar atividades da maneira correta, demandando clareza nos objetivos e procedimentos das mesmas.

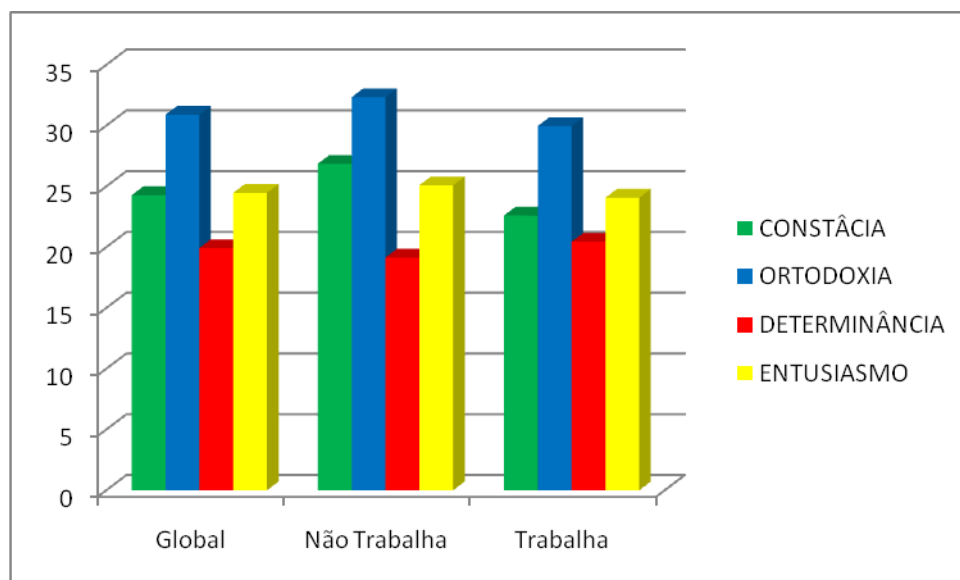


Gráfico 03. Gráfico comparativo entre trabalhadores e não trabalhadores dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

3.5 Descrição entre grupos etários:

	Global		Até 24 anos		Mais de 24 anos	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
CONSTÂNCIA	24,28	10,17	24,55	9,25	24,00	11,47
ORTODOXIA	30,90	10,28	30,22	10,13	31,62	10,51
DETERMINÂNCIA	19,93	9,30	20,36	10,19	19,19	8,04
ENTUSIASMO	24,47	9,30	23,97	9,20	25,19	9,58

Tabela 08. Descrição entre grupos etários dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

Separados por faixa etária (até 24 anos e mais de 24 anos), as médias de Constância é de 24,55 entre os participantes até 24 anos e 24,00 entre os participantes com mais de 24 anos, não apresentando, portanto, diferença significativa. O mesmo ocorre com as médias de Determinância que são de 20,36 e 19,19, entre participantes com até 24 anos e participantes com mais de 24 anos, respectivamente.

Ortodoxia apresenta médias de 30,22 e 31,62 entre participantes com até 24 anos e participantes com mais de 24 anos, respectivamente.

Entusiasmo apresenta médias de 23,97 e 25,19 entre participantes com até 24 anos e participantes com mais de 24 anos, respectivamente.

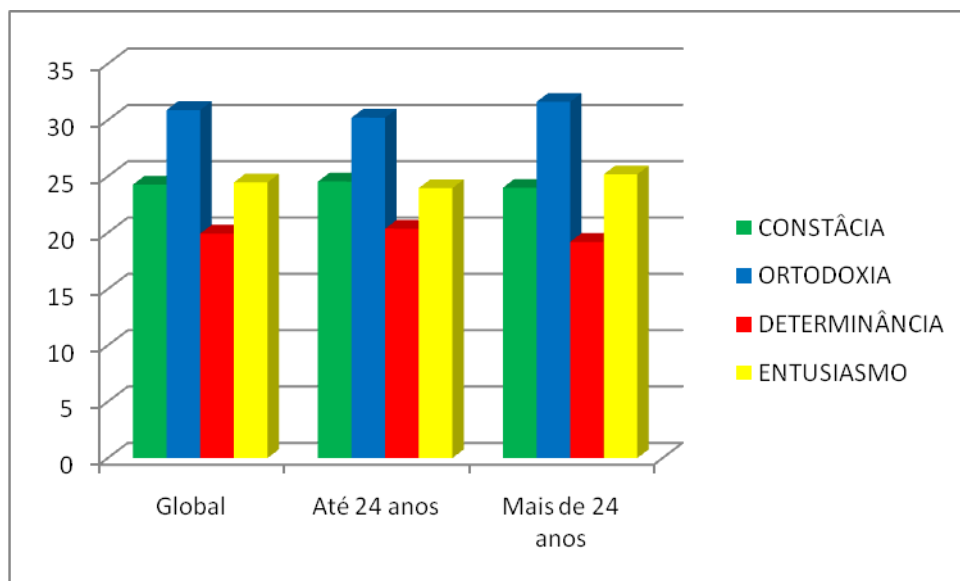


Gráfico 04. Gráfico comparativo entre grupos etários dos participantes do Estudo das competências comportamentais de estudantes finalistas da UFAM para o futuro exercício profissional.

Fonte: Pesquisa de campo

CONCLUSÃO

O tema “competências” não é recente, mas o interesse por estratégias com este perfil vem ganhando destaque nos meios acadêmico e organizacional. Uma das explicações possíveis para o aumento desta relevância é a constatação de que o treinamento tradicional já não responde mais às necessidades de formação de pessoas, às expectativas das empresas em termos de novas habilidades e atitudes mais condizentes com a realidade organizacional e às exigências de um mercado mais competitivo, ou seja, não basta apenas treinar o profissional mas, acima de tudo, inseri-lo adequadamente na organização, de acordo com suas competências.

Expondo de uma forma mais simplificada, este modelo propõe inserir a pessoa certa no lugar certo. Além disso, acima de tudo, é fundamental ressaltar que o desenvolvimento contínuo de distintas formas de atuação faz parte de um processo de gerenciamento do sistema de formação de quadros atual que corresponde às necessidades do mercado de trabalho, sistema este, que, com novas pesquisas terá cada vez menos importância comparativamente com o sistema de gestão por competências ao qual se aplica esta pesquisa.

Os resultados indicaram que, separados por área de conhecimento, os participantes da pesquisa da área de Ciências Humanas apresentaram médias em Determinância de 12,04 e Entusiasmo de 22,21. A predominância do item Determinância sugere características de confiança, estando direcionados para resultados, diretos, delegadores e competitivos, podendo inclusive ser impacientes com pessoas que não acompanham seu ritmo de trabalho. Já a predominância do item Entusiasmo sugere pessoas altamente comunicativas, persuasivas, expansivas, empáticas, possuindo grande facilidade em vender suas idéias e motivar pessoas ao redor. Constância e Entusiasmo tiveram as maiores médias, entre os participantes de Ciências Biológicas (da Saúde) de 12,64 e 26,03, respectivamente. Entusiasmo teve as maiores médias entre os participantes pesquisados de todas as áreas, a saber: Ciências Biológicas (26,03), Exatas e da Terra (22,55) e Ciências Humanas (22,21).

Os resultados apresentados acima demonstram diferenças pouco significativas entre os participantes da pesquisa separados por área de conhecimento. Estes dados, no entanto, não são conclusivos, visto que o instrumento utilizado nesta pesquisa, CODE – Teste de Mapeamento de Competências Comportamentais nas Organizações, precisa ser reorganizado e calibrado. Os dados coletados nesta pesquisa são úteis para esta reorganização e calibração do referido instrumento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAGGIO, L.M.e FRANCISCO, A.C. (2005). **A Gestão de Competências sob a ótica do mercado de trabalho de Ponta Grossa – PR.** In: XXXIII Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia. Campina Grande, Pb.
- BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas – Novas práticas, conceitos tradicionais.** 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- 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.

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.

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

ANEXO A. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Atividades	2011						
	Jan	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							
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							

ANEXO B. PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

• Andamento do projeto - CAAE - 0098.0.115.000-10				
Título do Projeto de Pesquisa				
ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DE ESTUDANTES FINALISTAS DA UFAM PARA O FUTURO EXERCÍCIO PROFISSIONAL				
Situação	Data Inicial no CEP	Data Final no CEP	Data Inicial na CONEP	Data Final na CONEP
Aprovado no CEP	23/04/2010 11:03:19	18/05/2010 23:19:09		
Descrição	Data	Documento	Nº do Doc	Origem
1 - Envio da Folha de Rosto pela Internet	18/04/2010 20:25:41	Folha de Rosto	FR.332968	Pesquisador
2 - Recebimento de Protocolo pelo CEP (Check-List)	23/04/2010 11:03:19	Folha de Rosto	0098.0.115.000-10	CEP
3 - Protocolo Aprovado no CEP	18/05/2010 23:19:09	Folha de Rosto	092/10	CEP

[Voltar](#)

ANEXO C: TERMO DE CONSENTIMENTO





TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa com o objetivo de investigar as propriedades psicométricas (padronização, normatização, validade) de um teste que avalia as competências comportamentais no ambiente organizacional: CODE – Teste de Mapeamento das Competências Comportamentais nas Organizações. Esta pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética da UFAM em 18/05/2010, sob o número "CAAE - 0097.0.115.000-10". O teste CODE está sendo desenvolvido pelo Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas (LAP – AM), da Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, sob a coordenação do Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho. Esta atividade não traz risco ou sofrimento aos voluntários, desta forma você precisará dispor apenas do seu tempo, estimado em 20 minutos aproximadamente. Todas as informações serão mantidas em sigilo, divulgando-se os resultados da pesquisa apenas de forma coletiva. A qualquer momento você poderá desistir de participar da pesquisa, sem qualquer implicação ou prejuízo a si próprio. Ao participar deste estudo, você não terá qualquer ônus, bem como não obterá qualquer bônus de forma particular. Apenas estará contribuindo para o desenvolvimento do conhecimento científico sobre o tema.

Eu, **SR. FULANO DE TAL FINALISTA UFAM**, autorizo a utilização dos resultados do meu teste para fins científicos.
Manaus, **29/01/2011**

Concordo Discordo