

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FFCLRP – DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO FÍSICA:
relação entre os fatores de personalidade (e suas facetas) e a
competência profissional percebida em professores de academias
de ginástica

Marcelo Nogueira Jabur

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia,
Ciências e Letras de Ribeirão Preto da USP, como
parte das exigências para a obtenção do título de
Doutor em Ciências da Psicologia.

Ribeirão Preto – SP
2011
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FFCLRP – DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO FÍSICA:
relação entre os fatores de personalidade (e suas facetas) e a
competência profissional percebida em professores de academias
de ginástica

Marcelo Nogueira Jabur

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia,
Ciências e Letras de Ribeirão Preto da USP, como
parte das exigências para a obtenção do título de
Doutor em Ciências da Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. José Aparecido da Silva

Ribeirão Preto – SP
2011

FICHA CATALOGRÁFICA

Jabur, Marcelo Nogueira

Competências Profissionais em Educação Física: relação entre os fatores de personalidade (e suas facetas) e a competência profissional percebida em professores de academias de ginástica. Ribeirão Preto, 2011.

55 f. : il.

Tese de Doutorado, apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP. Área de concentração: Psicologia.

Orientador: Silva, José Aparecido.

1. Competência Profissional. 2. Personalidade. 3. Educação Física.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: JABUR, Marcelo Nogueira

Título: Competências Profissionais em Educação Física: relação entre os fatores de personalidade (e suas facetas) e a competência profissional percebida em professores de academias de ginástica

Dissertação apresentada à FFCLRP – Departamento de Psicologia - Programa de Pós-Graduação em Psicologia para obtenção do título de Doutor em Ciências da Psicologia.

Aprovado em: 08 de Abril de 2011

Banca Examinadora

Prof. Dr. Gilberto Tadeu Shinyashiki - Instituição: USP - FEA

Julgamento: Aprovado Assinatura: _____

Prof. Dr. Wilson Ferreira Coelho - Instituição: UNAERP

Julgamento: Aprovado Assinatura: _____

Prof. Dr. Angelo Bataglion Neto - Instituição: USP - CEFER

Julgamento: Aprovado Assinatura: _____

Prof. Dr. Peterson Antunes de Campos - Instituição: UNAERP

Julgamento: Aprovado Assinatura: _____

Prof. Dr. José Aparecido da Silva - Instituição: USP - FFCLRP

Julgamento: Aprovado Assinatura: _____

DEDICATÓRIA

- Dedico a concretização desse sonho a meus pais. Eles são e serão eternamente a base sólida que sempre me deu condições de tomar minhas melhores decisões e buscar meus objetivos.
- À Daniela, com todo meu amor. Há mais de 18 anos ela é a mulher, amiga e conselheira, ao meu lado para o que for preciso. E nos últimos seis anos, também é a mãe do João.
- Ao João, meu presente supremo. Deus sabe a força que ele nos dá para a busca constante da evolução, em qualquer que seja a área da vida.

AGRADECIMENTOS

- Meu agradecimento ao Prof. Dr. José Fernando (Departamento de Química). Ele foi a pessoa responsável por me apresentar o Prof. José Aparecido da Silva. Seu empenho e generosidade serão sempre exemplares para minha vida;
- Ao Prof. José Aparecido pela confiança e paciência que tem conduzido esse processo de doutoramento. Foi, para mim, uma experiência riquíssima que talvez eu não tivesse vivido com tamanho prazer e aprendizagem, não fosse seu aceite em me orientar;
- Ao Prof. Dr. Wilson Ferreira Coelho pela profunda dedicação, amizade e paciência. Foi fundamental no desenvolvimento desse trabalho. Espero poder honrar tamanho empenho;
- Também meu eterno agradecimento ao Prof. Dr. Gilberto Tadeu Shinyashiki. Talvez somente eu saiba o quanto seus ensinamentos foram e são fundamentais no meu dia-a-dia. Foi mais uma dádiva da vida poder conhecê-lo e ter sido seu aluno;
- À Regina Teles pela constante prontidão em auxiliar em tudo o que fosse necessário. Serei sempre muitíssimo grato;
- À Patricia Accoroni que, trabalhando comigo durante três anos, sempre procurou ajudar no que fosse necessário para a concretização desse sonho;
- Ao Prof. Dr. Peterson Antunes de Campos pela carreira oferecida há quase 16 anos e pelo interesse em contribuir, mais uma vez, no programa de doutorado;
- Aos meus irmãos e amigos. Sempre decisivos em me incentivar na busca dos melhores resultados;
- À todos os profissionais e professores da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto com quem tive contato. Fui sempre tratado com imenso respeito e atenção.

RESUMO

JABUR, M. N. **Competências profissionais em Educação Física: relação entre os fatores de personalidade (e suas facetas) e a competência profissional percebida em professores de academias de ginástica.** 2011. 55f. Tese (Doutorado) - FFCLRP – Departamento de Psicologia e Educação, 2011.

O conhecimento dos fatores que tornam o profissional e em conseqüência, a empresa competentes, é essencial para que se escolham as alternativas mais adequadas para contratar e desenvolver os profissionais de acordo com os comportamentos desejados. O professor de Educação Física, antes um trabalhador pouco exigido com relação à postura e conhecimentos técnicos, é hoje, frequentemente, alvo de avaliações por parte dos gestores das academias e clubes esportivos, dos pares que desenvolvem funções semelhantes, de clientes que buscam fazer comparações para a escolha dos melhores profissionais e da sociedade que através da mídia tem acesso aos principais critérios no processo de definição da melhor academia e dos melhores professores para seu programa de exercícios físicos. O propósito desse estudo foi verificar relações entre os atributos de personalidade (e suas facetas) avaliados pelo inventário de personalidade fundamentado na Teoria dos Cinco Fatores (NEO PI-R) e a competência profissional percebida pelos professores de Educação Física que atuam em academias de ginástica, no que se refere aos componentes “conhecimento e habilidade”. A amostra foi constituída por 64 professores de Educação Física (25 do sexo feminino e 39 do sexo masculino), com idade média de 30,3 anos ($\pm 5,8$) atuantes nas áreas de ginástica, hidroginástica e musculação. Foram aplicados dois instrumentos; o primeiro para avaliação das competências profissionais percebidas (Nascimento, 1999); e o segundo visando verificar atributos de personalidade dos professores através de um instrumento de auto-registro (NEO PI-R). Para verificação da relação entre os fatores (e as facetas) de personalidade analisados e a competência profissional percebida pelos profissionais, foi aplicada a correlação de Pearson ($p \leq 0,05$). Entre os fatores analisados, os resultados demonstraram correlação negativa significativa entre as competências (conhecimento e habilidade) e o fator “Amabilidade”. Quando analisadas as facetas, verificou-se correlação negativa significativa entre as “Habilidades Profissionais” e as facetas complacência e embaraço/constrangimento. Ainda com relação às facetas, foi verificada a correlação positiva significativa entre as “Habilidades Profissionais” e a Impulsividade. É importante destacar que o fato desse estudo se concentrar na competência profissional percebida, e não naquela aferida através de clientes e superiores, pode trazer algumas limitações na tentativa de relacionar os atributos de personalidade e a competência profissional. Em razão disso, torna-se fundamental que se desenvolvam variações desse estudo com o propósito de verificar a correlação dos mesmos fatores de personalidade analisados (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade) e suas facetas, com a competência profissional

avaliada por outros observadores da ação do profissional de Educação Física em academias de ginástica, como clientes, coordenadores e diretores.

Palavras-chave: Competência Profissional. Personalidade. Educação Física

ABSTRACT

JABUR, M. N. **Professional Competences in the Physical Education Area: relationship between the personality traits (and their facets) and the perceived professional competence in health club instructors.** 2011. 55f. Tese (Doutorado) - FFCLRP – Departamento de Psicologia e Educação, 2011.

The knowledge of the factors which make a professional, and consequently, a company competent is essential for choosing the most adequate alternatives for hiring and developing professionals with desired behavior. In the past, physical education teachers had little demand in regards to personal attitude and technical knowledge. Today, the teachers are frequently evaluated by health club managers, peers, clients who by comparison search for the best professional, and also by the society that can through the media have access to the best criteria in the process of choosing the most adequate gym and professionals for their physical exercises. The purpose of this study was to evaluate the relationship between the personality traits (and their facets) using the personality inventory which is based on the five factor theory (NEO PI-R) and the physical education teacher's professional competence regarding their ability and knowledge perceived in health club professionals working in health clubs. In order to conduct the study, a sample of 64 physical education teachers (25 female and 39 male) with the average age of 30,3 ($\pm 5,8$) were used. All of these subjects were professionals working in the area of fitness workouts, hydrogymnastics and weight training. Two instruments were used in this evaluation. The first was used to assess the perceived professional competence (Nascimento, 1999), and the second to verify the teacher's personality traits using a self-reported instrument (NEO-PI-R). In order to verify the relationship between personality traits (and their facets) and the professional competence perceived by the professionals, the Pearson correlation was used ($p \leq 0,05$).

Among the analyzed factors, the results have shown a significant negative correlation between the competences (knowledge and abilities) and the "agreeableness" factor. When the facets were analyzed, it was verified a significant negative correlation between the "Professional Abilities" and the facets of compliance and embarrassment. Still related to the facets, a significant positive correlation between the "Professional Abilities" and Impulsiveness was verified. It is important to emphasize the fact that this study focused on the perceived professional competence and not the competence assessed through clients and superiors and this may bring some limitations in trying to link personality traits to professional competence. Because of this, it is crucial that variations of this study may be developed in order to verify the correlation between the same analyzed personality traits (Neuroticism, Extroversion, Openness to Experience, Agreeableness and Conscientiousness) and their facets. It is also important that the

professional competence is evaluated by other observers of the Physical Education professional in gyms, such as clients, managers and gym owners.

Keywords: Professional Competence. Personality. Physical Education.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Correlação entre Competência Profissional (Conhecimentos e Habilidades) e os 5 Grandes Fatores	42
Tabela 2 - Correlação entre “Conhecimentos” e os 5 Grandes Fatores	42
Tabela 3 - Correlação entre “Habilidades” e os 5 Grandes Fatores	43
Tabela 4 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Amabilidade”	44
Tabela 5 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Amabilidade”	45
Tabela 6 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Neuroticismo”	46
Tabela 7 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Neuroticismo”	47
Tabela 8 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator Extroversão”	47
Tabela 9 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Extroversão”	48
Tabela 10 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Abertura p/ Experiências”	48
Tabela 11 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Abertura p/ Experiências”	49
Tabela 12 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Conscienciosidade”	49
Tabela 13 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Conscienciosidade”	50

SUMÁRIO

1 Introdução	11
1.1 Competência Profissional	13
1.2 Teorias da Personalidade.....	24
1.3 Personalidade e Competência Profissional	26
2 Objetivo Geral	39
2.1 Objetivos Específicos.....	39
3 Metodologia	40
3.1 Tipo de Estudo.....	40
3.2 Local do Estudo	40
3.3 Amostra.....	40
3.4 Instrumento de coleta de dados	40
3.5 Aplicação dos Instrumentos	42
3.6 Tratamento Estatístico	42
4 Resultados e Discussão	43
5 Conclusão	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
APÊNDICES	57

1 INTRODUÇÃO

É freqüente nas organizações a preocupação com a estruturação de uma equipe de trabalho que preencha os requisitos necessários para as funções. Esses requisitos, importantes para o cumprimento das necessidades básicas e daquelas que preparam a empresa para ter maior vantagem competitiva, chamamos de competências.

A busca pelo conhecimento dos fatores que tornam o profissional e em conseqüência, a empresa competentes, é essencial para que se escolham as alternativas mais adequadas para contratar os profissionais que demonstrem o comportamento caracterizado pelas competências necessárias.

Na área da saúde, em especial, no atendimento a pessoas praticantes de exercício físico, é fundamental que sejam esclarecidos os fatores que tornam o professor de Educação Física reconhecidamente competente em suas atribuições. Especialmente aquele que atende seus clientes em academias de ginástica. Esse público vem crescendo em um ritmo cada vez maior no Brasil. A prática regular de exercícios físicos, com orientação profissional, é estimulada dia-a-dia pela mídia (televisão, rádio, revistas e jornais), pela indústria da estética (a busca pelo corpo perfeito) e, principalmente, por profissionais da saúde. Médicos, em suas mais diversas especialidades, orientam a prática de atividades físicas como um fator essencial para prevenção de algumas patologias, bem como um complemento terapêutico para doenças de diferentes áreas da medicina.

Essa demanda crescente de clientes (alunos) torna cada vez mais crítica a necessidade de se conhecer os fatores mais importantes na atuação desse profissional, responsável por conduzir os programas de treinamento das pessoas. O professor de Educação Física, antes um trabalhador pouco exigido com relação à postura e conhecimentos técnicos, é hoje, frequentemente, alvo de avaliações por parte dos gestores das academias e clubes esportivos, dos pares que desenvolvem funções semelhantes, de clientes que buscam fazer comparações para a escolha dos melhores

profissionais e da sociedade que através da mídia tem acesso aos principais critérios no processo de definição da melhor academia e dos melhores professores para seu programa de exercícios físicos.

Quando falamos de competência profissional, de forma geral, chegamos a um comportamento. A “Gestão por Competências” visa trazer para empresa, em última instância, aqueles comportamentos que a tornam sustentável e competitiva.

À partir dessa constatação, destaca-se um dos fatores que exercem profunda influência na forma das pessoas se comportarem: a personalidade. De acordo com Wepman e Heine (2009), trata-se de um padrão de comportamento persistente que caracteriza um indivíduo e o diferencia dos demais.

No ambiente de trabalho, o que se espera é que esse padrão de comportamento (personalidade) esteja alinhado com as competências necessárias para a função determinada do trabalhador. Entendendo ainda que a personalidade não é um componente psicológico facilmente modificado ao longo da vida, é fundamental que se conheça a influência desse fator sobre o rendimento nas mais diversas profissões, para que se desenvolvam instrumentos para a formação de equipes de trabalhos cada vez mais ajustadas às competências profissionais requeridas.

O propósito desse estudo é de verificar a relação entre alguns atributos de personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade) e a competência profissional percebida pelos profissionais de Educação Física que atuam em academias de ginástica.

1.1 COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

A otimização da atuação profissional é tema atual e cada vez mais urgente. Com essa premissa, procura-se um termo ou uma teoria que pudesse abordar esta condição aprimorada de atuar profissionalmente; talvez um guia que nos pudesse encaminhar no sentido de conhecer os fatores que podem determinar e discernir as qualidades do trabalhador.

Neste sentido chegamos à “competência”, termo largamente utilizado para demonstrar o grau de eficiência que tem o ser humano nas mais variadas atividades do cotidiano. Mas, em um primeiro momento, nos parece um tanto difícil esclarecer o exato conceito do termo e, em consequência, realizar julgamentos quanto à existência ou não da competência nas pessoas. Se imaginarmos que o indivíduo pode ainda ter algumas condutas, pensamentos e princípios analisados como adequados do ponto de vista da competência, observamos também que, nesta mesma pessoa, outras características poderão apontar para comportamentos e raciocínios que não caracterizem a competência.

Bernard Rey (2002), no intuito de conceituar a competência, recorre a algumas teorias para o entendimento do termo:

- De uma perspectiva objetivista, inspirada por uma vontade de cientificismo ou, mais simplesmente, pela necessidade de explicitação dos objetivos pedagógicos, a competência pode ser definida pelos comportamentos que ela engendra. Trata-se, aqui, da “competência-comportamento”.
- Se a idéia é restituir aos comportamentos o seu sentido de condutas humanas, é preciso entender a competência referindo-se à sua finalidade técnico-social e, assim, somos levados a defini-la pela sua função. Trata-se da “competência-função”.

- Se o objetivo é incluir na concepção da competência o poder que o homem tem de adaptar seus atos e suas palavras a uma infinidade de situações inéditas, então teremos de defini-la como um poder de geração e de adaptação de ações. Seria a competência como “poder do conhecimento”.

O autor ainda destaca que, desses três modelos, os dois primeiros são próximos, em primeiro lugar, porque o segundo pode ser visto como uma retificação do primeiro, como a reintegração da idéia de finalidade. Mas, sobretudo, eles têm em comum o fato de que a competência, em ambos, é vista como específica: se efetivamente define-se uma competência pela resposta comportamental a uma situação dada, então ela se encontra ligada às condições particulares dessa situação e, se definimos uma competência pela sua função técnica, social ou escolar, a tornamos específica à tarefa ou ao tipo de tarefas que ela permite realizar. Por outro lado, a competência vista como uma potência geradora é, por definição, “transversal”.

Chomsky fazendo referência a Descartes in Rey (2002), destacando a competência transversal, dá à noção de competência um novo sentido que comporta diferentes aspectos:

Essa competência se distingue nitidamente dos modelos de competência vistos até então. Longe de ser uma resposta automática a um estímulo como na “competência-comportamento”, ela é capaz de se adaptar a situações desconhecidas. Longe, inclusive, de ser uma faculdade de organizar atos elementares conhecidos visando a um objetivo previamente estabelecido, tal como é o que chamamos de “competência-função”, ela é capacidade de decidir o objetivo a ser atingido: portanto, de deliberar sobre a oportunidade, bem como a capacidade de inventar meios para atingi-lo.

Citando Gilbert e Parlier, Rey (2002) ressalta que se trata da “capacidade de mobilização com conhecimento de causa desses saberes teóricos, sendo essa capacidade parte integrante da competência”. Destaca-se ainda que essas competências não são do âmbito de nenhuma atividade específica, ao mesmo tempo em que são requeridas por várias atividades no trabalho. Como exemplo cita-se a condição de se distinguir “causa e consequência”, saber deduzir, ter vontade de aprender, de ser independente e etc. A observação dessas competências já seria um

avanço para poder identificar as dificuldades e procurar fazer com que os profissionais saiam da obscuridade do desconforto do desconhecimento.

Procurando detalhar ainda mais a noção de competência, Escámez e Gil (2003), relatam as capacidades (competências) de uma pessoa responsável em três aspectos:

- No âmbito cognitivo, destaca-se a capacidade de deliberação, a capacidade de julgar as próprias ações, atendendo às circunstâncias concretas nas quais são produzidas, a capacidade de analisar as conseqüências das ações como portadoras de valores ou contravalores e, a capacidade de compreender que as próprias ações repercutem no mundo das pessoas de hoje e no mundo dos que vêm depois de nós.
- No âmbito avaliativo-afetivo, cita a capacidade de autonomia ou domínio sobre si mesmo para tomar as próprias decisões, a capacidade de fortaleza para resistir às pressões externas ou internas, que se opõe às decisões tomadas, para assumir as conseqüências das próprias decisões e, a capacidade de estimar e de comprometer-se com a tarefa de fazer um mundo melhor.
- No âmbito comportamental, ressalta a capacidade de realizar, na comunidade política concreta em que vivem, as ações que decidiram e a capacidade de articular eficazmente os meios com as metas que se deseja alcançar.

No intuito de estimular este adiantamento nas capacidades do ser humano, podemos destacar a importância da mudança *atitudinal*. Yus (1998), destaca que uma intervenção educativa neste sentido tende a estimular as relações entre iguais proporcionando pautas que permitam a confrontação e modificação de pontos de vista, a coordenação de interesses, a tomada de decisões coletivas, a ajuda mútua e a superação de conflitos mediante o diálogo e a cooperação.

O autor ainda destaca um fator decisivo no processo de preparação para as competências; ao que parece, é difícil aprender se o indivíduo está satisfeito com as próprias maneiras de pensar e atuar. E também que se deve entender outras maneiras de focar os problemas e reconhecer se são mais satisfatórias ou mais úteis que as próprias. Não se mudam as idéias nem as atuações se não se reconhece algum avanço ou valor na nova forma de pensar e de atuar, e se deve comprovar que sua validade e sua utilidade se defrontam com os próprios pensamentos e as próprias condutas. Provocar esse grau de insatisfação não é fácil e é certo que não se produz apenas aumentando o grau de informação e de conhecimento (embora seja um fator importante), senão que é necessário um debate coletivo para contrastar os diferentes pontos de vista e negociar pactos ou acordos. Com relação à capacidade de aprender e

de desenvolver os níveis de competência, Ziegler e Durant (2004) destacam que o comprometimento é um fator fundamental; ressaltam que se trata de um fenômeno que conecta o indivíduo a uma nova experiência, de uma forma muito significativa.

Conforme Zarifian (2008), competência é o “tomar iniciativa” e “o assumir responsabilidade” do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara. Por “tomar iniciativa”, entende-se a ação que modifica algo que existe, que introduz algo novo, que começa alguma coisa, que cria; o indivíduo deve tomar iniciativas em face de eventos que excedem, por sua singularidade e/ou por sua imprevisibilidade, o repertório existente de normas. Tomar iniciativa significa, nesse caso, criar uma resposta adequada para enfrentar com êxito esse evento. Quanto mais a probabilidade de eventos aumenta, tanto mais essa capacidade de tomar iniciativa é requerida e importante. Já no caso do tópico “assumir responsabilidade”, Zarifian afirma que a pessoa é responsável pelas iniciativas que toma e por seus efeitos. Toda relação de responsabilidade é uma relação forte; se somos responsáveis é porque as coisas dependem de nós. E essa responsabilidade é particularmente importante na medida em que toca outros humanos. Como exemplo pode-se dizer que se depende dos professores que seus alunos tenham êxito em seus objetivos, a implicação disso não é de pouca monta, e a responsabilidade dos profissionais é grande. Ou, pelo menos, deveria ser em uma lógica de competência.

Tomando como base a ampla abrangência das competências quando relacionada com os princípios holísticos (YUS, 2000), destaca-se também a questão da “competência ética”. Pode-se, à princípio, conceituar ética como a compreensão da conduta humana com relação ao *errado* e ao *certo*. Velasquez (2002) apud Ianinska (2004), define ética como o estudo do homem no sentido de determinar o que é permissível ou intolerável. Competência ética é formada pelos valores pessoais e profissionais apropriados, e a habilidade de aplicá-los efetivamente na extensão profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 1996 apud IANINSKA, 2004). Ianinska (2004) observa que a competência ética profissional, em suma, refere-se aos valores, ao respeito mútuo e as responsabilidades e obrigações que devem guiar a conduta dos profissionais. Da extensão do quanto cada um de nós, individualmente e coletivamente trabalha para reduzir as deficiências éticas em nosso comportamento, depende o futuro

do mundo. O fator mais importante está na necessidade de incorporar fortemente a competência ética no poderoso mundo dos negócios e nas organizações industriais e governamentais; caso contrário teremos um futuro tenebroso governado pelo medo e pela devastação advinda do abuso de poder. (BERGHOFER, 2004).

Para poder tornar a discussão mais objetiva, é importante destacar a noção de “competência profissional”. Observa-se, quando se fala em profissionalismo, uma busca pela qualidade da atuação profissional; mas o profissionalismo, - em décadas passadas entendido como a otimizada condição técnica/específica para o trabalho – atualmente, exige uma atuação muito mais ampla. Verifica-se o componente técnico como parte importante do processo; nada mais do que isso. A aposta hoje está na capacidade de adaptação, na iniciativa e na capacidade de aprender; está também na capacidade de enfrentar a incerteza e de lidar com o “novo”, de maneira pouco perturbadora. Medef, citado por Zarifian (2008), conceitua a competência profissional como uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exercem em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é possível de validação. Compete então à empresa identificá-la, validá-la e fazê-la evoluir. A competência somente se manifesta na atividade prática; é dessa atividade que poderá decorrer a avaliação das competências nela utilizadas.

Durand (1998), citado por Brandão e Guimarães (2001), destaca um conceito de competências baseado em três dimensões: conhecimentos, habilidades e atitudes. Englobando não somente questões técnicas, mas também a cognição e as atitudes relacionadas ao trabalho. Tais dimensões são interdependentes na medida em que, para a exposição de uma habilidade, se presume que o indivíduo conheça princípios e técnicas específicas. Da mesma forma, a adoção de um comportamento no trabalho exige da pessoa, não raras vezes, a detenção não apenas do conhecimento, mas também das habilidades e atitudes apropriadas. Abordagens como essa parecem possuir aceitação mais ampla tanto no ambiente empresarial como no meio acadêmico, visto que procuram integrar diversos aspectos relacionados ao trabalho.

Le Boterf (2003), destaca a importância dos profissionais para administrar a complexidade. O autor destaca que, confrontadas com a complexidade e com a

incerteza, organizadas em estruturas heterogêneas e flexíveis, as empresas e as organizações devem dispor de homens e mulheres capazes de enfrentar o inédito e a mudança permanente. O desempenho de uma empresa, de uma de suas unidades ou de um projeto, depende do conjunto das micro-decisões de ação tomadas pela competência de seus profissionais. É preciso enfrentar situações profissionais evolutivas e pouco definidas. Isso leva, evidentemente, a interrogar a distinção clássica operada entre as noções de qualificação, de profissão, de emprego e de profissionalismo.

Zarifian (2008), relata que três mutações principais no mundo do trabalho justificam a emergência do modelo de competências para a gestão das organizações. São elas:

- A noção de incidente (evento), aquilo que ocorre de forma imprevista, não programada, vindo a perturbar o desenrolar normal do sistema de produção, ultrapassando a capacidade rotineira de assegurar sua auto-regulação; isto implica que a competência não pode estar contida nas predefinições da tarefa, fazendo com que as pessoas precisem estar sempre mobilizando recursos para resolver novas situações;
- A noção de comunicação, que implica a necessidade de as pessoas compreenderem o outro e a si mesmas para partilharem objetivos e normas organizacionais;
- A noção de serviços, isto é, a noção de atender um cliente externo ou interno à organização precisa ser central e presente em todas as atividades.

Com relação aos eventos, pode-se exemplificar como as panes, os desvios de qualidade, os materiais que faltam, as mudanças imprevistas na programação de fabricação, uma encomenda repentina de um cliente e etc. É em torno desses eventos que se recolocam as intervenções humanas mais complexas e mais importantes. O profissional deve confrontar o evento, deve resolver os problemas que revela ou gera. O evento significa que a competência profissional não pode mais ser enclausurada em definições prévias de tarefas a executar em um posto de trabalho. A competência consiste em fazer frente a eventos de maneira pertinente e com conhecimento de

causa. Essa competência é propriedade particular do indivíduo e não do posto de trabalho.

Já a comunicação citada por Zarifian (2008) é entendida como um componente essencial do trabalho. Afirma inclusive que trabalhar é, em parte pelo menos, comunicar-se. As necessidades de comunicação ultrapassam amplamente as modalidades tradicionais de coordenação e de disponibilização de informações. Trata-se de construir um entendimento recíproco e bases de compromisso que serão a garantia das ações desenvolvidas em conjunto. Os movimentos de socialização dos saberes e de organização do trabalho induzem a abertura das ocupações e as trocas de conhecimentos e de pontos de vista sobre os problemas inerentes ao trabalho que precisam ser enfrentados em conjunto.

O conceito de serviços é visto inicialmente pelo fato de “trabalhar” significar “gerar um serviço”. Esse serviço é uma modificação no estado ou nas condições de atividade de outro ser humano ou de uma instituição. O professor, como exemplo, deve produzir um serviço para os alunos. Isso implica em conhecer suas necessidades e expectativas, suas maneiras de raciocinar, saber adequar-se a individualidades das pessoas que estão, em dado momento, sob sua orientação. Um bom professor não ensina de maneira estereotipada para alunos anônimos e robotizados. Ensina pessoas reais, de quem deve conhecer as necessidades, os projetos, as dificuldades, a quem deve despertar para as atividades que são propostas.

Nesse contexto, os aspectos que alimentam a definição multidimensional de competência de Zarifian (2008) são: a tomada de iniciativa e de responsabilidade do indivíduo, a inteligência prática das situações (se apóia sobre os conhecimentos adquiridos e os transforma, a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, e co-responsabilidade sobre o que esta em jogo em cada situação.

Na área de saúde, a situação é ainda mais relevante. O profissional altamente especializado, com reduzida preparação para lidar com diferentes níveis de competência (competências transversais) tem, invariavelmente, sua atuação comprometida.

Para esse estudo, considerando inclusive a consonância com o instrumento utilizado, são considerados como fatores que compõem a competência profissional o

“Conhecimento” e a “Habilidade”. Apesar de entender que a competência somente pode ser realmente verificada nas ações que os profissionais desenvolvem, entende-se que o conhecimento técnico e a capacidade de utilização desse conhecimento, ou seja, a habilidade, são essenciais para a definição dos níveis de competência profissional.

O Profissional de Educação Física, de acordo com as diretrizes curriculares do referido curso (MEC/CNE/CES, 2004), deverá possuir competências distintas com objetivos detalhados a seguir:

Competências ético-políticas:

- estabelecer novas relações com o contexto social, reconhecendo a estrutura e as formas de organização social, suas transformações e expressões;
- atuar em políticas e programas de educação, segurança e vigilância sanitária, visando a promoção da saúde em âmbito local, regional e nacional;
- compreender a política de saúde, de educação e de esporte no contexto das políticas sociais;
- atuar em equipes multiprofissionais destinadas a planejar, coordenar, supervisionar, implementar, executar e avaliar atividades na área de educação, esporte e de saúde;
- lidar criticamente com a dinâmica do mercado de trabalho e com as políticas de saúde, educação e esporte;
- gerenciar o processo de trabalho na Educação Física com princípios de Ética e de Bioética, com resolutividade tanto em nível individual como coletivo em todos os âmbitos de atuação profissional;
- respeitar e zelar pelos princípios éticos, legais e humanísticos da profissão;
- interferir na dinâmica de trabalho institucional, reconhecendo-se como agente desse processo;
- participar da composição das estruturas consultivas e deliberativas do sistema de educação, esporte e saúde;
- assessorar órgãos, empresas e instituições em projetos de saúde, educação e esporte;
- reconhecer o papel social do Profissional de Educação Física para atuar em atividades de política e planejamento em saúde, educação e esporte;

- investigar e aplicar conhecimentos com visão holística do ser humano integrando equipes multiprofissionais.

Competências técnico-científicas:

- atuar profissionalmente, compreendendo a natureza humana em suas dimensões, em suas expressões e fases evolutivas;
- desenvolver formação técnico-científica que confira qualidade ao exercício profissional;
- desenvolver e aplicar métodos e técnicas de ensino em sua área de atuação;
- usar adequadamente novas tecnologias, tanto de informação como de comunicação;
- atuar nos diferentes níveis de atendimento à saúde, com ênfase nos atendimentos primários e secundários;
- realizar com proficiência a anamnese bem como dominar a arte e a técnica do exame físico;
- dominar os conhecimentos científicos básicos da natureza bio-psico-socio-ambiental subjacentes à prática do Profissional de Educação Física e ter raciocínio crítico na interpretação dos dados, na identificação da natureza dos problemas da prática do Profissional de Educação Física e na sua resolução;
- atuar na proteção e na promoção da saúde e na prevenção de doenças, bem como no tratamento e reabilitação dos problemas de saúde;
- conhecer os princípios da metodologia científica, possibilitando-lhe a leitura crítica de artigos técnicos-científicos e a participação na produção de conhecimentos;

Competências sócio-educativas:

- promover estilos de vida saudáveis, conciliando as necessidades tanto dos seus beneficiários quanto às de sua comunidade, atuando como agente de transformação social;
- ter visão do papel social do Profissional de Educação Física;
- atuar como sujeito no processo de formação de recursos humanos;

- responder às especificidades regionais de saúde, educação e esporte através de intervenções planejadas estrategicamente, em níveis de promoção, prevenção e reabilitação à saúde, dando atenção integral à saúde dos indivíduos, das famílias e das comunidades;
- planejar e implementar programas de educação e promoção à saúde, considerando as especificidades dos diferentes grupos sociais e dos distintos processos de vida, saúde e trabalho;
- desenvolver, participar e aplicar pesquisas e/ou outras formas de produção de conhecimento que objetivem a qualificação da prática profissional;

Na área de Educação Física, mais especificamente o profissional que atua em academias de ginástica, tem alta exigência dos diferentes aspectos da competência profissional. O que o mercado precisa é de um indivíduo preparado para lidar com as diferenças e mudanças, com atitudes que demonstrem um profissional preparado para lidar com outros profissionais (aprendendo e ensinando), com coordenadores, gerentes e diretores (entendendo as necessidades da empresa e desenvolvendo propostas para o bem comum) e, com os alunos/clientes (através de uma abordagem técnica e pessoal bem desenvolvida).

Saba e Antunes (2004) procuram destacar de forma prática, condutas profissionais que deveriam prevalecer nas atividades específicas dos profissionais de academias de ginástica; destacam diferentes formas de atuação no ambiente profissional, de acordo com as pessoas envolvidas nas situações de trabalho:

- *Com relação ao gerente:*
 - Ter atenção e cumprir as ordens recebidas; demonstrar lealdade profissional; estar sempre pronto para colaborar; ter flexibilidade para acatar as decisões; demonstrar boa vontade.
- *Com relação aos colegas de trabalho:*
 - Ter atitudes profissionais; demonstrar coleguismo, sem exagero, mas sincero e prestimoso; ter atitudes amáveis, mas discretas; evitar intimidade no trabalho; colaborar sempre que necessário.
- *Em relação à empresa:*

- Cumprir com dedicação todas as ordens, tarefas e valores exigidos pela empresa; demonstrar consideração e respeito à organização; colaborar para o completo êxito da organização; ser pontual; manter uma postura discreta e maneiras solícitas com os colegas.
- *Com relação aos clientes:*
 - Apresentar-se sempre com fisionomia alegre; ouvir com atenção e responder com solicitude; atender com presteza e Amabilidade a todos os clientes, independentemente de nacionalidade, aparência, classe social, etnia ou religião; providenciar os meios necessários para o conforto e o bem-estar de todos; mostrar cuidados especiais quando se tratar de crianças, doentes, inválidos e etc.; dar um tratamento compreensivo às pessoas inibidas e nervosas; manter a eficiência no trabalho.

Para as perspectivas do desenvolvimento das competências transversais pelo profissional de Educação Física, um fator talvez possa ser entendido como um pré-requisito. O diagnóstico das aptidões e das capacidades envolvidas nas competências desenvolvidas no ser humano passa a ser fundamental para uma adequada intervenção. Buscam-se meios que possam demonstrar os níveis de competência no seu caráter ampliado, isto é, uma adequada avaliação das competências transversais nas atividades profissionais, que possam fazer uma tradução da atual condição deste desenvolvimento nos profissionais que atuam em academias de ginástica, afim de obter novas ferramentas que possibilitem intervenções cada vez mais pertinentes na atuação profissional em Educação Física. Um bom exemplo, é a possibilidade de otimizar o processo de formação profissional; uma adequada avaliação do quadro profissional da área, poderia municiar os cursos de graduação em educação física, no sentido de desenvolver a elaboração dos currículos de maneira cada vez mais precisa; a escolha das disciplinas com a otimização dos conteúdos pode se basear em um “retrato” conseguido através de uma avaliação do quadro profissional. O próprio processo de seleção de professores para as áreas afins (atividade física e saúde) poderia ser privilegiado em razão de uma ferramenta mais adequada para a escolha dos profissionais; gerentes, diretores e proprietários de empresas no ramo do “fitness”, poderiam ter melhores referências sobre competências profissionais e, assim, conseguir

selecionar seus profissionais com um risco cada vez mais reduzido. Por último, ainda pode-se destacar a necessidade de desenvolvimento futuro de um instrumento que possa permitir uma boa avaliação do quadro de funcionários das academias de ginástica e, conseqüentemente, um constante controle da qualidade dos serviços prestados; os diretores/coordenadores destas empresas poderiam verificar, com maior regularidade e eficácia, os níveis de competência dos profissionais e, desta forma, evitar o prolongamento de condutas que não estejam pautadas na ética profissional.

1.2 TEORIAS DA PERSONALIDADE

O estudo da personalidade tem por objetivo a exploração do conhecimento para melhor entendimento da natureza humana. Vários pensadores, ao longo dos dois últimos séculos, buscam esclarecer diversos aspectos da personalidade. Cada um, dentro de suas especialidades, desenvolveram conceitos à serem, no mínimo, respeitados. Isso se destaca porque se observa, na teoria da personalidade, diversas abordagens (complementares ou não), que se distinguem e ajudam a explicar parte do comportamento humano.

As divergências, em alguns momentos, parecem disputas entre as teorias. Fadiman e Frager (2004), comparam essa “competição” com a conhecida história dos cegos que encontram um elefante. Os cegos (filósofos) enviados por um sábio rei a um estábulo completamente escuro, tocavam em uma parte do elefante e supunham, cada um deles, que a parte que estava sob seus dedos continha a chave para a aparência total do animal. Cada um dos filósofos insistia que sua experiência limitada, e a teoria baseada naquela experiência, era a totalidade da verdade.

Antes de Freud e outros grandes pensadores da personalidade, não havia, no ocidente, grande interesse pelas teorias da personalidade. As doenças mentais eram consideradas conseqüências inexplicáveis de possessão “alienígena” ou demoníaca de indivíduos que, em outros aspectos, eram considerados racionais e lógicos. Inclusive, uma das maiores contribuições de Freud foi insistir que os eventos mentais são regidos por regras e por uma estrutura de causa e efeitos. Ele observou os pensamentos e comportamentos irracionais e inconscientes de seus pacientes e percebeu que eles se

enquadravam em certos padrões. Ele ainda reconheceu que certos padrões de comportamentos observados em pacientes neuróticos e psicóticos pareciam ser variantes intensificadas dos padrões mentais observados em pessoas normais.

Jung, Adler e muitos outros desenvolveram as idéias de Freud. Willian James, contemporâneo de Freud e Jung, estava mais interessado na própria consciência do que em seus conteúdos (estudando temas relacionados a estados alterados de consciência, incluindo sonhos, meditação e biofeedback). Pensadores americanos posteriores, tais como George Kelly, Carl Rogers e Abraham Maslow, ocuparam-se com as questões de saúde e desenvolvimento psicológico.

De maneira geral, os teóricos da personalidade têm focado sua atenção nos complexos padrões do comportamento humano que ocorrem na vida real, particularmente aqueles com conotação social e motivacional. Como preocupação fundamental, estão os persistentes padrões de reação que caracterizam um determinado indivíduo e, tipicamente, o diferencia das demais pessoas (WEPMAN e HEINE, 2009).

Segundo Costa e McCrae (2007), responsáveis pelo inventário de personalidade utilizado nesse estudo, a psicologia do traço (base para o desenvolvimento do inventário) é diferente das outras teorias da personalidade como as psicodinâmicas, de aprendizagem ou as humanistas. Segundo os autores, a psicologia do traço caracteriza a maioria das pesquisas em personalidade publicadas nas revistas especializadas enquanto as outras permeiam predominantemente nos livros-textos de psicologia da personalidade. Costa e McCrae (2007), acreditam que uma das razões dessa divisão deve-se ao fato da psicologia do traço utilizar exclusivamente métodos quantitativos para explicar as variações no desenvolvimento e/ou funcionamento dos processos de personalidade. As demais teorias, não necessariamente. Os autores afirmam que os traços de personalidade não constituem comportamentos concretos, tampouco a soma de comportamentos. Eles são disposições globais e abstratas que resumem as tendências, estilos e preferências dos indivíduos. Suas inferências requerem consideração do significado do comportamento no contexto das metas, motivos e valores da pessoa. No caso desse estudo, o foco é essencialmente de observar os fatores e facetas da personalidade no contexto do ambiente de trabalho.

1.3 PERSONALIDADE E COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

Tem havido um recente aumento no interesse nos testes de personalidade para o ambiente de trabalho. Isso ocorre devido a duas causas principais: primeiro a crença aumentada nos estudos na área da personalidade de sua relação com o rendimento profissional; e em segundo lugar está a necessidade por preditores para auxiliar no processo de contratação e retenção de talentos. De acordo com Furnham, Jackson e Miller (1999), existe um corpo crescente de evidências fortalecendo que as medidas de personalidade estão lógicas, estatísticas e significativamente relacionadas ao êxito na atuação profissional. Os dados vêm de vários setores de atividade profissional. Observa-se que personalidades específicas podem ser preditores de rendimento para vários aspectos do mundo do trabalho, como força de vontade, liderança, disciplina pessoal, comportamentos contra-producentes, criatividade, eficiência em vendas, sucesso educacional e êxito nos processos de preparação e treinamento.

A relação entre personalidade e o rendimento no trabalho tem sido tópico freqüente de estudos científicos na área de psicologia organizacional. Existem, evidentemente, posições contrárias quanto à eficácia das informações sobre os padrões de comportamento e alguns aspectos do trabalho. De acordo com Barrick, Mount e Judge (2001), não há ainda evidências gerais de que as medidas de personalidade podem ser consideradas ferramentas tão boas para a seleção de funcionários. Segundo os autores há uma explicação para essa conclusão pessimista. Primeiro que em nenhum sistema de classificação foram usados os milhares traços de personalidade e transformados em um menor e mais gerenciável. Segundo que não estão claros os atributos que estão sendo avaliados. Destacam ainda que em alguns casos, pesquisadores estão usando o mesmo nome para se referir a traços de personalidade com diferentes significados e, em outros, estão utilizando nomes diferentes para traços com os mesmos significados. Essas características podem ajudar a explicar as dificuldades encontradas para identificar consistentes relações entre os atributos de personalidade e o rendimento nas atividades profissionais.

Por outro lado, Robertson e Callinan (1998), afirmam que estudos sobre rendimentos individuais ou com grupos de trabalho, e efetividade na atividade de liderança, têm demonstrado que os fatores de personalidade estão diretamente relacionados ao contexto da performance no ambiente de trabalho. Ones, Viswesvaran e Dilchert (2005), destacam que as variáveis de personalidade têm sempre feito a predição de importantes comportamentos e conseqüências desses comportamentos na área industrial, do trabalho e da psicologia organizacional.

Furnham, Jackson e Miller (1999), afirmam que as variáveis de personalidade contribuem com um pequeno, porém, importante papel na variância das medidas no rendimento no trabalho.

O “Big Five” (NEO PI-R), tem sido a mais freqüente classificação utilizada nesse tipo de análise. Inclusive esse modelo tem um amplo suporte no âmbito científico. Esse apoio tem crescido bastante nos últimos anos (BARRICK, MOUNT e JUDGE, 2001). Os autores ressaltam que entre outras evidências, estudos com esse método têm demonstrado sua replicabilidade através de diferentes sistemas teóricos, em diferentes culturas e línguas e com excelente avaliação de diferentes fontes. McCrae e Costa (1997) citados por Boudreau, Boswell e Judge (1999), afirmam que a generalização da estrutura dos Cinco Fatores está estabelecida em muitos países e que, apesar de não haver uma concordância universal, o modelo Big Five é uma classificação muito adequada e frequentemente considerada a mais confiável para pesquisas de personalidade.

O modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) ou NEO PI-R, é uma versão moderna da Teoria de Traço que representa um avanço conceitual e empírico no campo da personalidade, descrevendo dimensões humanas básicas de forma consistente e replicável. Os cinco fatores não emergem apenas em instrumentos desenvolvidos com a finalidade de identificá-los. Os principais questionários e inventários de avaliação da personalidade, desenvolvidos com base em várias teorias da personalidade (por exemplo, o 16-PF, o MMPI, a escala de Necessidades de Murray, o California Q-Set, as escalas de Comrey, entre outros), quando submetidos a análises fatoriais, isoladamente ou em conjunto, produzem soluções compatíveis com o modelo CGF (Hutz ET al, 1998). Independentemente da teoria em que os autores se basearam

para desenvolver instrumentos objetivos de avaliação da personalidade, análises fatoriais desses instrumentos sistematicamente têm demonstrado que os fatores emergentes são consistentes com o modelo CGF (McCrae & Costa, 1989; Digman, 1990; McAdams, 1992; Briggs, 1992; McCrae & John, 1992; Ozer & Reise, 1994, apud Hutz, 1998).

Existem duas formas de aplicação do NEO PI-R. A forma “S” (auto-relato ou *self-report*) é respondida pelo próprio indivíduo. A forma “R” (heteroavaliação ou *observer ratings*) é respondida por observadores externos à pessoa (ex.: cônjuges, parceiros, parentes e etc.). As duas formas são compostas de 240 afirmativas às quais o examinando deve responder utilizando uma de cinco alternativas de resposta de acordo com o grau de concordância (discordo fortemente, discordo, neutro, concordo e concordo fortemente).

De acordo com McCrae e Costa (2007), o primeiro passo para interpretar os perfis de personalidade de acordo com o NEO PI-R é examinar os cinco domínios em seu nível mais amplo. A seguir, a definição básica de cada um deles oferecida no manual americano, respeitando-se a nomenclatura original em inglês colocada entre parênteses.

Neuroticismo (N – *Neuroticism*)

Trata-se do domínio mais penetrante da personalidade que contrasta ajustamento ou Estabilidade Emocional ou Neuroticismo ao mau ajustamento. Embora os clínicos distingam muitas formas diferentes de estresse emocional na fobia social, depressão agitada e hostilidade *borderline*, inúmeros estudos têm mostrado que indivíduos propensos a alguns desses estados emocionais são também propensos a vivenciar outros deles. A tendência geral para experimentar afetos negativos, tais como medo, tristeza, vergonha, raiva, culpa e nojo é o núcleo do domínio N. Entretanto, N inclui mais do que suscetibilidade a estresse psicológico. Homens e mulheres com altos escores em N são propensos a apresentar idéias irracionais, a serem pouco hábeis em controlar seus impulsos e a lidar pobremente com o estresse. Indivíduos que apresentam resultados baixos em N são emocionalmente estáveis, normalmente

calmos, moderados, tranquilos e capazes de encarar situações estressantes sem aborrecerem-se ou perturbarem-se.

Extroversão (E – *Extraversion*)

Extrovertidos são sociáveis, mas sociabilidade é só um dos traços que compõem o domínio E. O domínio inclui os traços de assertividade e de busca de excitação e estimulação. Pessoas com alto escore em E tendem a ser alegres e bem dispostas. O domínio de Extroversão também é fortemente relacionado ao interesse por ocupações empreendedoras (Costa, McCrae & Holland, 1984 citado por McCrae e Costa, 2007). A introversão é mais difícil de retratar. Em alguns aspectos, ela deve ser vista mais como falta de Extroversão do que o seu oposto. Usuários familiarizados com a psicologia Junguiana notarão que o conceito de Extroversão incorporado ao NEO PI-R difere em muitos aspectos da teoria de Jung. Em particular, a introspecção, ou reflexão, não está relacionada a qualquer pólo da Extroversão, sendo essa uma característica de indivíduos que possuam altos escores em Abertura a Experiências.

Abertura a experiências (O – *Openness*)

Trata-se de uma importante dimensão da personalidade, e, no entanto, ela é muito menos conhecida que N e E. Os elementos de O – imaginação ativa, sensibilidade estética, atenção aos próprios sentimentos, preferência pela variedade, curiosidade intelectual e independência de julgamento – têm frequentemente desempenhado um papel nas teorias e medidas da personalidade, mas sua coerência em um domínio único tem sido pouco reconhecida. A escala O de NEO PI-R talvez seja a medida mais amplamente pesquisada dentre os domínios. Propostas alternativas ao modelo dos cinco fatores frequentemente rotulam esse fator de *Intelecto*. Os escores de O são modestamente associados com educação e medidas de inteligência como pensamento divergente, que contribui para a criatividade. Mas esse fator não equivalente à Inteligência. Algumas pessoas muito inteligentes são “fechadas” à experiência e algumas pessoas muito abertas possuem capacidade intelectual limitada. No sentido analítico fatorial, as medidas de habilidade cognitivas formam um sexto fator independente, considerado externo aos domínios da personalidade.

Amabilidade (A – Agreeableness)

É primeiramente uma dimensão de tendências interpessoais, assim como Extroversão. Trata-se da predisposição a sensibilizar-se pela situação dos outros e a colocar-se no lugar deles, acarretando muitas vezes um comportamento de complacência. É tentador ver o lado cordial desse domínio como preferível socialmente e como psicologicamente saudável, mas esse traço não seria uma vantagem na sala de audiências ou no trabalho científico em que o pensamento crítico e céptico contribui para análises acuradas.

Conscienciosidade (C – Conscientiousness)

Nas teorias da personalidade, particularmente na teoria psicodinâmica, existe especial atenção ao controle dos impulsos. Durante o curso do desenvolvimento, a maioria dos indivíduos aprende a administrar seus desejos e, quando isso não ocorre, presume-se um sinal de alto N entre adultos. Mas autocontrole também pode se referir a processos mais ativos de planejamento, organização e condução de tarefas. Diferenças individuais nessa tendência são a base da C. Anteriormente, essa dimensão foi chamada de “caráter”, pois se observa que um alto C se associa à escrupulosidade.

Os trabalhos científicos em psicologia organizacional de forma geral, observam que alguns atributos do Modelo dos Cinco Fatores estão associados a quase todas as profissões, enquanto outros se relacionam especificamente com algumas ocupações em especial. Como exemplo, enquanto Amabilidade pode ser um preditor de rendimento adequado para a prestação de serviços e trabalhos em equipe, Extroversão e Abertura para experiências aparecem relacionadas à prontidão para a aprendizagem e treinamento no trabalho. A maior parte dos estudos sugerem que a Conscienciosidade e a Estabilidade Emocional estão positivamente correlacionadas ao rendimento no trabalho em todas as profissões. Desses dois, a Conscienciosidade está mais diretamente envolvida com todas as profissões (de forma geral) do que a Estabilidade Emocional. De fato, é realmente difícil de conceber um trabalho onde se possa ser descuidado, irresponsável, preguiçoso ou pouco empenhado. Entretanto,

funcionários com alta pontuação em Conscienciosidade devem também obter altíssimas *performances* no trabalho. De forma similar podemos entender que ser ansioso, hostil, ter personalidade insegura e depressiva (baixa Estabilidade Emocional), não é apropriado para ser conduzido a um rendimento de alto nível. Em função disso, espera-se realmente que a Conscienciosidade e a Estabilidade Emocional estejam relacionadas de forma generalizada à bons níveis de rendimento em todas as profissões (BARRICK, MOUNT e JUDGE, 2001). Os autores destacam que essas duas dimensões da personalidade também devem estar relacionadas a aspectos específicos do rendimento no trabalho. Tanto Conscienciosidade como Estabilidade Emocional devem influenciar no sucesso do trabalho em equipe (Hough, 1992; Mount, Barrick e Stewart, 1998). Em trabalhos envolvendo considerável interação interpessoal, ser persistente e desenvolver o trabalho de forma dedicada (alta Conscienciosidade), bem como, ser calmo, seguro, sem hostilidade e depressão (alta Estabilidade Emocional), deve resultar em uma interação mais efetiva com os colegas de trabalho ou clientes. Outro ponto importante é que os funcionários que lidam com o processo de aprendizagem e treinamento de forma atenciosa e persistente (alta Conscienciosidade), estão mais aptos a colher os benefícios dos treinamentos e, dessa forma, caminhar ainda melhor no sentido de sua evolução profissional. Mount e Barrick (1998), em um estudo envolvendo uma meta análise com pesquisas realizadas com o Modelo dos Cinco Fatores, verificou que os resultados suportam a hipótese de que a Conscienciosidade, a Amabilidade e a Estabilidade Emocional estão positivamente relacionadas ao rendimento no trabalho para profissões que envolvem relações interpessoais. Os resultados ainda indicam que a Estabilidade Emocional e a Amabilidade estão mais fortemente relacionadas à “performance” em atividades que envolvem trabalho em equipe.

Judge e Remus (2002), observaram, também em uma meta-análise realizada através da utilização de 65 estudos, que a Conscienciosidade e a Estabilidade Emocional (Neuroticismo) têm uma forte e consistente correlação com a motivação no ambiente de trabalho.

Estudos de validade em contexto organizacional (Costa e McCrae, 2007) fornecem informações relevantes sobre aspectos de personalidade de sua relação com

o desempenho e à adaptação profissional. Verificou-se que o Neuroticismo por exemplo, não influencia sistematicamente as preferências vocacionais; porém, indivíduos com altos escores de Neuroticismo são propensos a serem insatisfeitos com qualquer trabalho que desempenhem. Por outro lado, observou –se também que alta pontuação em Conscienciosidade está altamente relacionada a medidas de desempenho ocupacional.

As outras três dimensões do “Big Five” também são preditores de performance; porém, apenas para algumas ocupações profissionais ou critérios específicos de rendimento. Como exemplo, temos a Extroversão que tem sido relacionada como competência para o trabalho em profissões onde a interação com outras pessoas é parte importante da atividade profissional. Nesses trabalhos, como vendas e gerenciamento de pessoas, ser sociável, gregário, assertivo e ambicioso esse é um atributo fundamental para o êxito na função. Portanto, se o trabalho em equipe é considerado um importante componente de determinada atividade profissional, alta pontuação em Extroversão seria desejada por tornar mais efetivo o trabalho em grupo. A Extroversão também pode auxiliar no desenvolvimento de estagiários e pessoas em fase de aprendizagem. Normalmente essas pessoas mais extrovertidas são mais ativas durante os treinamentos e fazem mais perguntas, o que as propicia uma aprendizagem mais rápida. Barrick e colaboradores (1998), em um estudo que procurou verificar a influência da personalidade no trabalho em equipe, observaram que equipes com grande pontuação em habilidades mentais gerais, Conscienciosidade, Amabilidade, Extroversão e Estabilidade Emocional, receberam alta avaliação em rendimento em equipe. Equipes com alto “score” em habilidades mentais gerais e Estabilidade Emocional tiveram uma excelente classificação em viabilidade para o trabalho em equipe. Os resultados também demonstraram que a Extroversão e a Estabilidade Emocional estavam associadas com a coesão do grupo.

Na opinião dos autores Barrick, Mount e Judge (2001), a Amabilidade e a Abertura para experiências têm, normalmente, baixa relação com a performance no trabalho. Destacam que a única situação onde a Amabilidade parece ser um preditor importante de desempenho profissional, são nas atividades que envolvem a ajuda, cooperação e cuidados especiais a outras pessoas. De fato, nesses casos, a

Amabilidade deve ser o principal atributo de personalidade. Ressaltam que pessoas mais inflexíveis, pouco cooperativas e intolerantes (baixa Amabilidade), normalmente são fracamente classificadas para trabalhos em equipe. Voltando ao atributo “Abertura para experiência”, prontidão para a aprendizagem e treinamento é o critério mais consistentemente ligado à essa característica. Os funcionários que são mais voltados ao desenvolvimento da intelectualidade, são curiosos, imaginativos e com grande interesse em aprender, devem colher de forma mais eficiente os benefícios dos treinamentos.

Dollinger e Orf (1991), observaram que a Abertura para experiências e a Conscienciosidade são preditores de sucesso no rendimento de alunos em cursos de graduação de forma geral.

Em estudo realizado por Bozionelos (2004), verificou-se que a pontuação em Amabilidade estava negativamente relacionada ao envolvimento com o trabalho e à carga horária total de trabalho por semana. Já a relação “Extroversão/Abertura” teve uma correlação positiva com o envolvimento no trabalho.

É importante destacar que o modelo pentafatorial ainda apresenta subdivisões em cada um dos cinco domínios (fatores). Esses domínios podem, para uma observação mais detalhada dos atributos de personalidade, serem analisados separadamente. McCrae e Costa (2007) apresentam as facetas relacionadas a cada um dos cinco componentes:

Facetas de Neuroticismo (N – Neuroticism)

N1: Ansiedade – Relacionada, como o próprio nome sugere, à sensação da apreensão, medo, tensão, extrema preocupação.

N2: Raiva/Hostilidade – Representa a tendência a vivenciar raiva e estados relacionados, como a frustração e a amargura.

N3: Depressão – Representa diferenças individuais normais na tendência a experienciar afeto negativo.

N4: Embaraço/Constrangimento – As emoções relacionadas a vergonha e embaraço formam o núcleo desta faceta de N. Embaraço/Constrangimento é semelhante a timidez e ansiedade social.

N5: Impulsividade – Refere-se à inabilidade de controle de anseios e ímpetos. O termo “impulsivo” do NEO PI-R não deve ser confundido com espontaneidade, ousadia ou rapidez na tomada de decisão.

N6: Vulnerabilidade – Refere-se à suscetibilidade ao estresse, às agressões psicológicas.

Facetas de Extroversão (E – Extraversion)

E1: Acolhimento (Acolhimento Caloroso) – Relacionada a afeto e amizade. No campo interpessoal esta é a faceta de E que está mais próxima de A.

E2: Gregarismo – Caracteriza a preferência pela companhia das outras pessoas, estimulação social.

E3: Assertividade – Relacionada à dominância, liderança e independência. Não se deve confundir essa faceta com agressividade verbal.

E4: Atividade – Representa agilidade, energia, vigor e necessidade de movimento.

E5: Busca de sensações – Caracteriza busca de excitação e estimulação. Essa faceta é semelhante ao construto Busca de Sensações (*Sensation Seeking*), de Zuckerman (1979).

E6: Emoções positivas – Tendência a experienciar emoções positivas tais como alegria, amor e animação. Diversos estudos têm mostrado que é a faceta mais relevante para a predição de felicidade.

Facetas de Abertura (O – Openness)

O1: Fantasia – Relacionada a uma imaginação vívida e uma vida fantasiosa ativa.

O2: Estética – Apreciação profunda harmonia e gosto pelas diversas formas da arte e da beleza.

O3: Sentimentos – Receptividade dos próprios sentimentos e emoções. Avalia a emoção como parte importante da vida.

O4: Ações variadas – Disposição para atividades diferentes, conhecimento de novos lugares ou situações. Evita sempre que pode, a rotina.

O5: Idéias – A curiosidade intelectual é um aspecto de O longamente reconhecido. Esse traço é visto não somente como uma busca ativa dos próprios interesses intelectuais, mas também uma Abertura mental e uma disposição a considerar idéias novas e, talvez, até não convencionais.

O6: Valores – Prontidão para reexaminar valores sociais, familiares, políticos e/ou religiosos.

Facetas de Amabilidade (A – Agreeableness)

A1: Confiança – Disposição a acreditar que os outros são honestos e bem-intencionados.

A2: Franqueza – Relacionada à própria sinceridade, à lealdade para com a verdade.

A3: Altruísmo – Representa uma preocupação ativa com o bem-estar dos outros, demonstrando generosidade e disposição para assistir aqueles que precisam de ajuda.

A4: Complacência – Considera as reações aos conflitos interpessoais. Tendência a deferir em favor dos outros, a fim de evitar situações disruptivas.

A5: Modéstia – Relacionada à humildade, simplicidade e menor vaidade. Não se deve confundir com falta de auto-estima.

A6: Sensibilidade – Caracteriza atitudes de simpatia, compaixão e preocupação pelo lado humano das políticas sociais.

Facetas de Conscienciosidade (C – Conscientiousness)

C1: Competência – Refere-se à percepção da pessoa de que é capaz, sensível, prudente e efetiva. Das facetas de C, esta é a mais altamente associada com a auto-estima e controle interno.

C2: Ordem - Caracteriza atitudes de organização, planejamento, preparação, metodismo.

C3: Senso do dever – Relacionada ao cumprimento das obrigações sociais, morais ou éticas.

C4: Esforço por realizações – Caracteriza a tendência a aspirar altos níveis e atitudes para alcançá-los.

C5: Autodisciplina – Representa a habilidade em começar tarefas e conduzi-las até o fim independentemente de tédio, fastio ou outras distrações. Essa faceta não deve ser confundida com a Impulsividade.

C6: Ponderação – Caracteriza a tendência a pensar, a deliberar cuidadosamente antes de agir.

Em seus estudos, Kersey e Bates, citados por Silva (1992), que apóiam-se nas funções e disposições de personalidade descritas por Jung, demonstram, ainda que sem muita objetividade, alusões diretas à relação entre tipos de temperamentos e inclinações profissionais. Afirmam que as profissões preferidas pelo tipo realista perceptivo (SP) são aquelas onde a ação está envolvida. Profissionalmente, o tipo realista judicativo (SJ) se sente “chamado” pelas instituições e geralmente se sente atraído a fazer parte delas, com o objetivo de estabilizá-las, alimentá-las e mantê-las através da continuidade e perpetuidade. O tipo intuitivo racional (NT) é atraído, por profissões que se coadunem com o estabelecimento ou com a aplicação de princípios científicos. É encontrado com alta frequência nos campos da arquitetura, engenharia, ensino da matemática, ciências e filosofia. Os intuitivos sensíveis (NFs) dedicam-se normalmente a profissões como psiquiatria, aconselhamento psicológico e clínico, serviços clericais e ensino.

Outro aspecto importante nessa abordagem é o que se relaciona ao papel da Introversão e Extroversão na atividade profissional. Enquanto o introspectivo trabalha melhor sozinho, sem interrupções, com a necessidade de ter um espaço exclusivo, o extrovertido sente-se inclinado a trabalhar em conjunto com outras pessoas, sem necessidade de impedir qualquer invasão por parte de outros. Portanto, se uma pessoa é introvertida em alto grau, sentirá certa dificuldade em trabalhar em contato direto e constante com um grupo de pessoas. Deverá, então, desenvolver essa dimensão da Extroversão necessária para sentir-se satisfeita e para não derivar sua insatisfação para setores específicos do seu campo profissional.

Apesar dessas alusões, os autores afirmam que a correspondência nunca deve ser rígida. Dois tipos diferentes, como o tipo intuitivo-racional (NT) e o tipo realista-judicativo (SJ), podem escolher um mesmo curso, como enfermagem, visando diferentes objetivos; um se dedicará para aspectos relacionados à área de pesquisa

científica enquanto o outro desenvolverá seu trabalho junto aos pacientes, no sentido de ser útil a seus semelhantes. Não há, portanto, conexão rígida entre formas temperamentais e campos profissionais, uma vez que o próprio conceito de profissão transcende o âmbito rígido das classificações padronizadas. Dois engenheiros podem desenvolver atividades profissionais completamente distintas na mesma empresa. Enquanto um (realista-perceptivo) pode sentir-se amplamente satisfeito no trabalho de construção, “tocando a obra”, sentindo-se livre e independente no trabalho que executa, outro engenheiro (intuitivo-racional) pode sentir-se gratificado ao trabalhar com cálculo de estruturas.

Na medicina, um médico de temperamento realista-perceptivo sentir-se-á inclinado a trabalhar no Pronto Atendimento onde é obrigado a tomar decisões imediatas e imprevisíveis, de acordo com as circunstâncias. Um médico tipo intuitivo-sensível pode sentir-se muito bem em psiquiatria onde tem a oportunidade de contato humano personalizado, que lhe propicia a busca da essência e da história situacional que se lhe apresenta.

Em um estudo realizado na Universidade de São Paulo (Campus São Paulo), verificou-se que o tipo psicológico realista-perceptivo, foi predominante nos cursos de Educação Física. Em função das funções que o caracterizam, o tipo SP (realista-perceptivo) necessita de ação e liberdade, repudiando planos e objetivos a longo prazo. Indiferente a hierarquias baseadas em títulos e regulamentos rígidos, é o mais fraternal de todos os tipos e o mais apto a resolver situações de crise.

Cada área profissional subdivide-se em vários setores específicos, que possibilitam a adaptação dos diferentes tipos de personalidade, mesmo que o curso profissional efetuado tenha sido o mesmo. Esse aspecto confere à abordagem de Keirsey e Bates um caráter de flexibilidade e de dinamismo que propicia ao indivíduo maior abertura em relação aos diversos segmentos profissionais aos quais pode adaptar-se.

Silva (1992) destaca que é necessário acentuar que em muitos casos específicos, a satisfação do indivíduo não é alcançada por meio da área profissional, ou porque a carreira escolhida não está de acordo com o temperamento, ou porque os motivos que impeliram a escolha decorreram de fatores alheios às suas aspirações.

Nestes casos, há ainda a possibilidade desses indivíduos compensarem a incompatibilidade existente entre suas inclinações pessoais e a profissão que exercem, através de outras atividades que se configuram como lazer ou *hobby*.

2 OBJETIVO GERAL

Verificar relações entre os atributos de personalidade (e suas facetas) avaliados pelo inventário de personalidade fundamentado na Teoria dos Cinco Fatores (NEO PI-R) e a competência profissional percebida pelos professores de Educação Física que atuam em academias de ginástica, no que se refere aos componentes “conhecimento e habilidade”.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Observar a relação entre Competência Profissional (aspectos do conhecimento técnico) percebida em Professores de Academias de Ginástica e os 5 grandes fatores de personalidade avaliados (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade);
- Observar a relação entre Competência Profissional (aspectos das habilidades profissionais) percebida em Professores de Academias de Ginástica e os 5 grandes fatores de personalidade avaliados (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade);
- Observar a relação entre Competência Profissional (habilidades e conhecimentos) percebida em Professores de Academias de Ginástica e as facetas dos 5 grandes fatores (N1-ansiedade, N2-raiva/hostilidade, N3-depressão, N4-embaraço/constrangimento, N5-impulsividade, N6-vulnerabilidade, E1-Acolhimento, E2-Grargarismo, E3-Assertividade, E4-Atividade, E5-Busca de sensações, E6-Emoções positivas, O1-Fantasia, O2-Estética, O3-Sentimentos, O4-Ações variadas, O5-Idéias, O6-Valores, A1-Confiança, A2-Franqueza, A3-Altruísmo, A4-Complacência, A5-Modéstia, A6-Sensibilidade, C1-Competência, C2-Ordem, C3-Senso do dever, C4-Esforço por realizações, C5-Autodisciplina, C6-Ponderação)

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de Estudo

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, do tipo survey, de natureza descritiva. Thomas e Nelson (2002) destacam que este tipo de estudo está baseado na premissa de que os problemas podem ser resolvidos e as práticas melhoradas por meio da observação, análise e descrição objetivas e completas. Ainda destacam a eficiência deste tipo de estudo na análise das condições de trabalho.

3.2 Local do Estudo

O estudo foi realizado em academias de ginástica das cidades de Ribeirão Preto e Sertãozinho, no Estado de São Paulo. Utilizou-se para este estudo empresas com no mínimo 10 (dez) professores de Educação Física contratados.

3.3 Amostra

A amostra foi constituída por 64 professores de Educação Física (25 do sexo feminino e 39 do sexo masculino), com idade média de 30,3 anos ($\pm 5,8$) atuantes nas áreas de ginástica, hidroginástica e musculação, nas academias de ginástica utilizadas para este estudo. Todos os profissionais avaliados realizaram a formação superior em Educação Física no estado de São Paulo.

McCrae e Costa (2007), autores responsáveis pelo inventário de personalidade utilizado nesse estudo, com base na observação de pequenas diferenças entre as idades, não separam normas do NEO PI-R para diferentes grupos etários. Destacam ainda que as diferenças entre os sexos são levemente modestas em magnitude.

3.4 Instrumentos de coleta de dados

Foram aplicados dois instrumentos. O primeiro para avaliação das competências profissionais percebidas (respondidos pelos próprios profissionais); e o segundo visando verificar atributos de personalidade dos professores através de um instrumento de auto-registro.

O instrumento para avaliação das competências profissionais percebidas foi desenvolvido baseado nas competências descritas nas diretrizes curriculares do curso de Educação Física (MEC/CNE/CES, 2004). Para isso utilizou-se a “escala de auto-percepção de competência profissional em Educação Física e Desportos” (Nascimento, 1999), adaptada para este estudo (Apêndice I). São 29 afirmativas sobre conhecimentos técnicos e questões comportamentais (habilidades) utilizando-se uma escala que continha os seguintes tópicos: Nenhum Domínio, Domínio Muito Insuficiente, Domínio insuficiente, Domínio Suficiente, Domínio Quase Total e Domínio Total.

Para a adequada avaliação da competência profissional percebida, a análise do questionário aplicado foi subdividida em dois tópicos (de acordo com a proposta do autor – Nascimento, 2007). Os escores das questões relacionadas às 1) Habilidades e aos 2) Conhecimentos foram separados para que pudesse ser feita uma análise mais criteriosa sobre a relação das competências percebidas com os fatores e facetas da personalidade dos profissionais.

A avaliação da personalidade foi realizada utilizando-se o teste NEO PI-R – “Big Five” (Inventário de Personalidade NEO Revisado) por auto-relato (forma S). O instrumento é baseado no modelo pentafatorial da personalidade considerando os seguintes domínios nas respostas das pessoas: Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. O instrumento é formado por 240 afirmativas às quais o examinando deve responder utilizando uma de cinco alternativas de respostas pelo grau de concordância (concordo fortemente, concordo, neutro, discordo e discordo fortemente). Além da verificação da pontuação referente aos 5 fatores do modelo pentafatorial, também foram registradas para análise as 6 facetas que compõem cada fator analisado; sendo verificadas, portanto, 30 facetas (N1-ansiedade, N2-raiva/hostilidade, N3-depressão, N4-embaraço/constrangimento, N5-impulsividade, N6-vulnerabilidade, E1-Acolhimento, E2-Gregarismo, E3-Assertividade, E4-Atividade, E5-Busca de sensações, E6-Emoções positivas, O1-Fantasia, O2-Estética, O3-Sentimentos, O4-Ações variadas, O5-Idéias, O6-Valores, A1-Confiança, A2-Franqueza, A3-Altruísmo, A4-Complacência, A5-Modéstia, A6-Sensibilidade, C1-Competência, C2-

Ordem, C3-Senso do dever, C4-Esforço por realizações, C5-Autodisciplina, C6-Ponderação) para cada profissional avaliado.

3.5 Aplicação dos Instrumentos

Foram desenvolvidos por profissionais especialistas em cada área de atuação do estudo. O questionário de competência profissional em Educação Física foi aplicado por um profissional da referida área. Um psicólogo, devidamente registrado no Conselho Regional de Psicologia foi o responsável pela aplicação dos testes de personalidade.

3.6 Tratamento Estatístico

Para análise dos dados foram realizados os seguintes tratamentos estatísticos:

- 1 Para observação da relação entre os fatores de personalidade analisados (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade) e a competência profissional percebida pelos profissionais, foi aplicada a correlação de Pearson ($p \leq 0,05$).
- 2 Também foi observada a relação entre os fatores de personalidade e a competência profissional percebida referente às 1)habilidades, bem como com a competência relacionada aos 2)conhecimentos dos profissionais.
- 3 Foi utilizado o mesmo coeficiente de correlação (Pearson) para observação da relação entre as facetas dos fatores de personalidade avaliados e a competência profissional (habilidades e conhecimentos) percebida pelos profissionais.
- 4 Utilizou-se o Teste de MannWhitney para verificação da homogeneidade do grupo com relação ao sexo e aos grupos etários (abaixo e acima de 30 anos)

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O tratamento estatístico realizado não apresentou correlação significativa ($p \leq 0,05$) entre a competência profissional percebida e os 5 Grandes Fatores de Personalidade: Neuroticismo, Extroversão, Abertura para Experiências e Conscienciosidade. O único fator da personalidade que apresentou correlação “negativa” significativa com a competência profissional percebida foi a Amabilidade (Tabela 1).

Tabela 1 - Correlação entre Competência Profissional (Conhecimentos e Habilidades) e os 5 Grandes Fatores

Competência	Fatores	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>p</i>	<i>R</i>
Escore total de Conhecimento e Habilidade	Neuroticismo	64	85,86	22,73	0,629	-0,71
	Extroversão	64	118,81	19,21	0,467	0,108
	Amabilidade	64	106,12	16,82	0,037*	-0,302
	Abertura p/ Experiências	64	122,33	15,11	0,159	-0,207
	Conscienciosidade	64	131,31	15,86	0,473	-0,106

Quando observada a relação entre os fatores de personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade) e a competência profissional subdividida em Conhecimento e Habilidade, verificou-se que nenhum dos fatores apresentou correlação significativa com o “Conhecimento” registrado na avaliação de competência profissional (Tabela 2).

Tabela 2 - Correlação entre “Conhecimentos” e os 5 Grandes Fatores

Competência	Fatores	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Conhecimentos	Neuroticismo	64	85,86	22,73	0,988	0,002
	Extroversão	64	118,81	19,21	0,901	-0,020
	Amabilidade	64	106,12	16,82	0,512	0,104
	Abertura p/ Experiências	64	122,33	15,11	0,865	0,040
	Conscienciosidade	64	131,31	15,86	0,695	0,062

No tratamento estatístico realizado entre os fatores de personalidade e a competência aferida através da “Habilidade”, assim como foi observado para o escore geral de competências, observou-se significância apenas para o fator Amabilidade (Tabela 3).

Tabela 3 - Correlação entre “Habilidades” e os 5 Grandes Fatores

Competência	Fatores	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Habilidades	Neuroticismo	64	85,86	22,73	0,497	-0,108
	Extroversão	64	118,81	19,21	0,692	0,063
	Amabilidade	64	106,12	16,82	0,044*	-0,294
	Abertura p/ Experiências	64	122,33	15,11	0,595	0,084
	Conscienciosidade	64	131,31	15,86	0,332	0,154

Essa informação pode nos levar a algumas discussões quanto às possíveis razões para os resultados descritos nas Tabelas 1 e 3.

Um primeiro tópico a ser discutido é a possível compensação existente na conduta do profissional que julga sua competência profissional específica para a função, aquém do desejado. Entendendo que sua qualificação técnica não está próxima dos melhores níveis, tem a tendência a compensar essa deficiência com um incremento em suas estratégias de relacionamento interpessoal. Não é incomum o parecer de que os fatores mais destacados em um profissional da saúde é sua capacidade em se relacionar com os clientes ou pacientes. Antes mesmo dos conhecimentos técnicos, ocorre a exigência de que o profissional cuidador tenha bem desenvolvida sua condição de tratar outras pessoas de forma atenciosa e amável.

Em estudo desenvolvido por Asthon e Lee (2005), verificou-se que a Amabilidade está fortemente relacionada à humildade e à honestidade. Entendendo que o modelo do inventário utilizado prevê o auto-registro, é natural que se levante a possibilidade dos profissionais com maiores escores em Amabilidade, terem sido mais “humildes e honestos” em suas respostas, obtendo, dessa forma, uma menor pontuação em competência profissional.

É importante que seja destacado que tanto as questões do instrumento destinadas a aferir “Conhecimento”, quanto às voltadas a observar as “Habilidades”, envolvem, essencialmente, aspectos técnicos da atuação profissional em academias de ginástica. De forma geral as questões não tratam de assuntos estritamente comportamentais.

Em continuidade às análises dos resultados encontrados entre a competência profissional (score geral) e os 5 Grandes Fatores, é importante recorrer aos resultados dos tratamentos estatísticos para verificação da correlação entre as facetas que compõem esses atributos (fatores) da personalidade no inventário utilizado e as competências profissionais (Conhecimentos e Habilidades).

Quando observadas as seis facetas que compõem o fator “Amabilidade”, verificou-se que, isoladamente, apenas a “Complacência” apresenta correlação significativa com a competência profissional. Ressalta-se ainda que a relação existe quando relacionada com as “habilidades” dos profissionais avaliados (Tabela 4).

Tabela 4 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Amabilidade”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Habilidade	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Amabilidade	Confiança	64	19,97	4,56	0,282	-0,175
	Franqueza	64	20,40	3,54	0,069	-0,291
	Altruísmo	64	24,00	3,71	0,171	-0,221
	Complacência	64	19,72	4,60	0,022*	-0,370
	Modéstia	64	18,22	3,65	0,121	-0,253
	Sensibilidade	64	21,07	3,67	0,711	-0,061

Destacando a importância dessa faceta (Complacência) no atendimento às pessoas nos serviços voltados à saúde, entende-se que o indivíduo tenha prontidão para deferir em favor dos outros com a finalidade de evitar situações disruptivas. Pode ficar a impressão de que os profissionais que se avaliaram com níveis inferiores em relação à sua capacidade profissional procurem minimizar os impactos negativos da possível “ausência de competência” através de um comportamento complacente com os alunos e colegas de trabalho. Saba e Antunes (2004), corroborando com a importância da complacência na atuação desses professores, destacam de forma prática, condutas que deveriam prevalecer nas atividades específicas dos profissionais

de academias de ginástica de acordo com as pessoas envolvidas nas situações de trabalho:

- *Com relação ao gerente:*
 - Demonstrar lealdade profissional; estar sempre pronto para colaborar; ter flexibilidade para acatar as decisões; demonstrar boa vontade.
- *Com relação aos colegas de trabalho:*
 - Demonstrar coleguismo sincero e prestimoso; ter atitudes amáveis, mas discretas e colaborar sempre que necessário.
- *Em relação à empresa:*
 - Manter uma postura discreta e maneiras solícitas com os colegas.
- *Com relação aos clientes:*

Apresentar-se sempre com fisionomia alegre; ouvir com atenção e responder com solicitude; atender com presteza e amabilidade a todos os clientes, independentemente de nacionalidade, aparência, classe social, etnia ou religião; providenciar os meios necessários para o conforto e o bem-estar de todos; mostrar cuidados especiais quando se tratar de crianças, doentes, inválidos e etc.; além de dar um tratamento compreensivo às pessoas inibidas e nervosas.

Quando observadas as relações entre o conhecimento técnico e as facetas da Amabilidade, não foram encontradas significância nas correlações estudadas (Tabela 5).

Tabela 5 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Amabilidade”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Amabilidade	Confiança	64	19,97	4,56	0,456	-0,122
	Franqueza	64	20,40	3,54	0,421	-0,129
	Altruísmo	64	24,00	3,71	0,594	0,088
	Complacência	64	19,72	4,60	0,511	-0,107
	Modéstia	64	18,22	3,65	0,668	-0,071
	Sensibilidade	64	21,07	3,67	0,405	-0,136

Apesar do fator “Neuroticismo” não apresentar correlação com as habilidades e conhecimentos dos profissionais avaliados, duas facetas desse fator apresentaram

correlação com a competência profissional no que se refere às habilidades dos sujeitos avaliados. Enquanto a “impulsividade” apresentou correlação significativa (positiva) com a competência profissional (habilidades), o “embaraço/constrangimento” apresentou correlação significativa (negativa) com as habilidades dos indivíduos avaliados. (Tabela 6)

Tabela 6 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Neuroticismo”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Habilidades	
					<i>p</i>	<i>R</i>
Neuroticismo	<i>Ansiedade</i>	64	16,35	4,02	0,171	-0,223
	<i>Raiva/Hostilidade</i>	64	13,40	5,67	0,584	0,089
	<i>Depressão</i>	64	13,55	6,06	0,472	-0,116
	<i>Embaraço/Constrangimento</i>	64	15,55	4,84	0,008*	-0,416
	<i>Impulsividade</i>	64	14,95	5,33	0,048*	0,315
	<i>Vulnerabilidade</i>	64	12,07	4,62	0,121	-0,250

Como justificativa, talvez possamos entender que a impulsividade, apesar de ser representada pela inabilidade do controle de anseios e ímpetos, também pode ser vista como proatividade e demonstração de iniciativa em alguns casos. É fundamental que o profissional tenha prontidão para solucionar os problemas dos clientes e, antecipadamente, atender necessidades e expectativas.

É evidente que as características negativas da Impulsividade (inabilidade de controle de anseios e ímpetos) são, de forma geral, contraproducentes ao rendimento profissional; não devendo, portanto, serem vistas como qualidades associadas à competência profissional nessa área de atuação.

Já a faceta relacionada ao “embaraço/constrangimento”, pode ter explicada sua correlação significativa negativa junto à competência profissional (habilidades), em função de ser contrário o rendimento do profissional de Educação Física atuante em academia, com as emoções voltadas à vergonha e embaraço. Detalhando um pouco mais, podemos imaginar o contra-senso entre o bom rendimento do profissional no atendimento aos alunos na sala de musculação ou em uma aula de ginástica, com um comportamento marcado pela timidez.

Ainda com relação ao fator Neuroticismo, não se observou nenhuma correlação estatisticamente significativa entre suas facetas e a competência profissional aferida pelo conhecimento técnico (Tabela 7).

Tabela 7 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Neuroticismo”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Neuroticismo	<i>Ansiedade</i>	64	16,35	4,02	0,461	-0,121
	<i>Raiva/Hostilidade</i>	64	13,40	5,67	0,851	-0,031
	<i>Depressão</i>	64	13,55	6,06	0,889	-0,024
	<i>Embaraço/Constrangimento</i>	64	15,55	4,84	0,973	-0,005
	<i>Impulsividade</i>	64	14,95	5,33	0,902	0,019
	<i>Vulnerabilidade</i>	64	12,07	4,62	0,316	0,165

Quando analisadas as facetas que compõem o fator Extroversão, não foram verificadas correlações significativas com a competência profissional em nenhuma de suas vertentes – conhecimento e habilidade. (Tabelas 8 e 9)

Tabela 8 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Extroversão”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Extroversão	Acolhimento	64	23,65	4,49	0,649	-0,075
	Gregarismo	64	19,27	4,22	0,601	-0,085
	Assertividade	64	15,00	4,03	0,612	-0,298
	Atividade	64	19,30	4,50	0,328	0,160
	Busca de sensações	64	19,10	4,44	0,607	0,085
	Emoções positivas	64	22,30	4,95	0,410	0,134

De forma geral a “Extroversão” e suas facetas tendem a estar relacionadas às atividades que envolvem contato e atendimento freqüente à outras pessoas.

Porém, apesar de comumente a atividade profissional em Educação Física ser vista como recreativa e, para tanto, os profissionais devessem ter bem desenvolvidas as características comportamentais voltadas à Extroversão, as correlações significativas entre competência profissional e o fator “Extroversão”, bem como com suas facetas, não foram observadas nesse estudo.

Ainda como possível explicação, podemos entender que a alta pontuação em Extroversão, na área de Educação Física, seja um pré-requisito realmente importante para profissionais que trabalham essencialmente com atividade lúdicas e de recreação. Na área do treinamento físico voltado para a saúde e rendimento desportivo (como é caracterizado em muitos momentos nas academias de ginástica), talvez a Extroversão não seja verdadeiramente um componente tão importante.

Tabela 9 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Extroversão”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Habilidade	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Extroversão	Acolhimento	64	23,65	4,49	0,443	-0,127
	Gregarismo	64	19,27	4,22	0,410	-0,133
	Assertividade	64	15,00	4,03	0,091	0,267
	Atividade	64	19,30	4,50	0,161	0,224
	Busca de sensações	64	19,10	4,44	0,832	-0,034
	Emoções positivas	64	22,30	4,95	0,302	0,168

O mesmo ocorreu para os resultados encontrados quando observados os tratamentos estatísticos realizados relacionando as competências profissionais (Conhecimento e Habilidade) com as facetas do fator “Abertura p/ Experiências”. Não foram encontradas correlações significativas entre os componentes de competência profissional estudados (conhecimento e habilidade) e as facetas fantasia, estética, sentimentos, ações variadas, estética e valores. (Tabelas 10 e 11)

Tabela 10 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Abertura p/ Experiências”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>P</i>	<i>r</i>
Abertura	<i>Fantasia</i>	64	17,12	5,02	0,299	0,169
	<i>Estética</i>	64	17,60	4,25	0,244	0,191
	<i>Sentimentos</i>	64	19,40	4,26	0,314	0,164
	<i>Ações variadas</i>	64	14,27	3,46	0,971	0,005
	<i>Idéias</i>	64	17,30	4,76	0,642	-0,076
	<i>Valores</i>	64	19,45	3,72	0,382	0,143

A Abertura p/ Experiências, em função de suas características estarem fortemente associadas à prontidão para o treinamento e desenvolvimento profissional, passam a ser importantes para todas as atividades profissionais que requerem

componentes intelectuais mais evoluídos. A Educação Física, assim como todas as outras áreas da saúde, exige aprimoramento constante em busca de novas e eficientes metodologias de trabalho. Apesar desse componente não apresentar correlação significativa com a competência profissional avaliada, não pode-se deixar de destacar a interferência dessa faceta no desenvolvimento profissional nesse ramo de atuação.

Tabela 11 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Abertura p/ Experiências”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Habilidade	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Abertura	<i>Fantasia</i>	64	17,12	5,02	0,559	0,305
	<i>Estética</i>	64	17,60	4,25	0,648	0,075
	<i>Sentimentos</i>	64	19,40	4,26	0,592	0,087
	<i>Ações variadas</i>	64	14,27	3,46	0,741	0,054
	<i>Idéias</i>	64	17,30	4,76	0,987	0,003
	<i>Valores</i>	64	19,45	3,72	0,577	-0,092

Embora o fato da “Conscienciosidade” ser observada em alguns trabalhos científicos (Robbins, 2007), correlacionada com várias (quase todas) atividades profissionais, nesse estudo não foram encontradas significâncias nas correlações entre o fator (e suas facetas) com a competência profissional em Educação Física na atuação em academias de ginástica. (Tabelas 12 e 13)

Tabela 12 - Correlação entre “Conhecimentos” e as facetas do fator “Conscienciosidade”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Conhecimento	
					<i>p</i>	<i>r</i>
Conscienciosidade	<i>Competência</i>	64	22,57	3,38	0,449	0,125
	<i>Ordem</i>	64	20,42	4,31	0,869	0,029
	<i>Senso do Dever</i>	64	25,82	3,62	0,671	-0,068
	<i>Esforço por realizações</i>	64	22,65	4,56	0,986	0,003
	<i>Autodisciplina</i>	64	21,12	4,12	0,722	0,058
	<i>Ponderação</i>	64	18,70	4,75	0,932	-0,014

Como destacado anteriormente, todas as facetas do fator “Conscienciosidade” estão diretamente ligadas à posturas valorizadas no dia-a-dia de trabalho. Essa faceta está fortemente relacionada à responsabilidade na execução das atividades profissionais. Em função disso, mesmo sem ser verificada a correlação significativa

entre essas facetas e a competência profissional aferida, ressalta-se o valor de um escore aumentado nesses quesitos; especialmente com as demandas de individualização de prescrição e orientação de exercícios que tem o profissional de Educação Física que atua em academias de ginástica.

Tabela 13 - Correlação entre “Habilidades” e as facetas do fator “Conscienciosidade”

Fator	Facetas	N	Média	SD	Habilidade	
					P	r
Conscienciosidade	<i>Competência</i>	64	22,57	3,38	0,202	0,207
	<i>Ordem</i>	64	20,42	4,31	0,236	0,193
	<i>Senso do Dever</i>	64	25,82	3,62	0,719	-0,061
	<i>Esforço por realizações</i>	64	22,65	4,56	0,471	0,116
	<i>Autodisciplina</i>	64	21,12	4,12	0,190	0,212
	<i>Ponderação</i>	64	18,70	4,75	0,322	-0,162

Com relação às diferenças de sexo e idade, foram verificados os seguintes resultados: para os fatores Amabilidade, Extroversão, Abertura e Conscienciosidade, não foram encontradas diferenças significativas entre os gêneros. Apenas para Neuroticismo foi observada diferença significativa entre os grupos masculino e feminino. Esses dados corroboram as pesquisas apresentadas por McCrae e Costa (2007), que confirmam uma leve tendência de um menor valor em Neuroticismo para as mulheres. É importante destacar que não foram encontradas correlações significativas entre a competência percebida pelos profissionais e o fator Neuroticismo em nenhum dos grupos (masculino e feminino).

Entre os grupos etários (abaixo e acima de 30 anos de idade), não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos fatores avaliados. Dado que reforça a análise dos sujeitos da amostra em um único grupo, como sugere McCrae e Costa (2007).

5 CONCLUSÃO

Os resultados (correlação negativa entre Amabilidade e competência profissional percebida) podem sugerir que essa destacada preocupação com o ser humano na prestação de serviços em academias de ginástica, pode também representar uma forma de atenuar possíveis carências técnicas (percebidas) por parte dos profissionais participantes desse estudo. O mesmo pode ser atribuído à relação verificada entre a “Complacência” (faceta da Amabilidade) e a competência profissional aferida pela habilidade profissional. Ainda como justificativa para os resultados encontrados podem-se destacar a humildade e a honestidade (características da Amabilidade) como elementos que podem ter influenciado a avaliação com escores menores para os profissionais que realmente se avaliam com condições técnicas mais precárias. Ainda nesse contexto, reconhece-se também a possibilidade dos resultados demonstrarem uma tendência dos profissionais com alto escore em Amabilidade, fazerem uma auto-crítica mais severa de suas condições em função da dependência das facetas desse fator; especialmente modéstia e franqueza.

Destacam-se também os resultados que demonstram a correlação negativa entre a faceta “embaraço/constrangimento” com as habilidades do profissional em uma academia de ginástica. Fica evidente a necessidade de um adequado desenvolvimento da sociabilidade para obtenção do bom rendimento no atendimento às pessoas nesse contexto.

No que se refere à correlação positiva verificada entre a faceta “Impulsividade” e a competência verificada através da habilidade, pode-se também atribuir mais à influência da prontidão e iniciativa em resolver os problemas dos clientes do que, necessariamente, outros aspectos da faceta como a falta de controle sobre os ímpetos; entendendo que essa última característica, de maneira geral, não tende a tornar o profissional produtivo.

É importante destacar que o fato desse estudo se concentrar na competência profissional percebida, e não naquela aferida através de clientes e superiores, pode trazer algumas limitações na tentativa de relacionar os atributos de personalidade e a competência profissional. Em razão disso, torna-se fundamental que se desenvolvam

variações desse estudo com o propósito de verificar a correlação dos mesmos fatores de personalidade analisados (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade) e suas facetas, com a competência profissional avaliada por outros observadores da ação do profissional de Educação Física em academias de ginástica, como clientes, coordenadores e diretores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASHTON, M. C.; LEE, K. Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, v.73, n.2, p. 1321–1354, 2005.

BARRICK, M. R.; MOUNT, M. K.; JUDGE, T. A. Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *Personality and Performance*. v. 9, n. 1/2, p. 9-30, 2001.

BARRICK, M. R.; STEWART, G. L.; NEUBERT, M.J.; MOUNT, M. K. Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*. v.83, n.3, p. 377-391, 1998.

BERGHOFER, D. The ethical competence framework. Disponível em <<http://www.ethicalleadership.com/EthicalCompetence/Ethical%20Competence%20Framework%20Intro.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2004.

BOTERF, G. L. *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

BOUDREAU, J. W.; BOSWELL, W. R.; JUDGE, T. A. *Effects of personality on executive career success in the U.S. and Europe*. Center for advanced human resources studies – CAHRS working papers series, Cornell University, 1999.

BOZIONELOS, N. The Big Five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*. v.19, n.1, p. 69-81, 2004.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? *Revista de Administração de Empresas/EAESP/FGV, São Paulo*, 41, p. 8-15.

COSTA JUNIOR, P. T.; McCRAE, R. *Inventário de Personalidade Neo Revisado e Inventário de Cinco Fatores Neo Revisado NEO-FFI-R (versão curta)*. São Paulo: Vetor, 2007.

DOLLINGER, S.J.; ORF, L. A. Personality and performance in "personality": Conscientiousness and openness. *Journal of Research in Personality*. v.25, n.3, p. 276-284, 1991.

ESCÁMEZ, J.; GIL, R. *O protagonismo na educação*. Porto Alegre: Artmed, 2003.

FURNHAM, A.; JACKSON, C.J.; MILLER, T. Personality, learning style and work performance. *Personality and Individual Differences*. 27, p. 1113-1122, 1999.

HUTZ, C. S.; NUNES, C. H.; SILVEIRA, A. D.; SERRA, J.; ANTON, M.; WIECZOREK, L. S. O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. Porto Alegre, v.11, n.2, 1998.

IANINSKA, S. Professionalism, ethics, and welfare reform: the importance of ethical competence. Midwest research to practice conference in adult, continuing, and community education. 2003. Disponível em <http://www.alumni-osu.org/midwest/midwest%20papers/Ianinska--Done.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2004.

JUDGE, T. A.; REMUS, I. Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*. v.87, n.4, p. 797-807, 2002.

BRASIL. MEC/CNE/CES. *Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Educação Física*. Parecer nº: CNE/CES 0138/2002, 2002.

MOUNT, M. K; BARRICK, M. R.; STEWART, G. L. Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, v.1, n.2/3, p.145-165, 1998.

NASCIMENTO, J. V. Escala de auto-percepção de competência profissional em Educação Física e desportos. *Rev. Paul. Educ. Fis.* São Paulo, v.13, n.1, p. 5-21, 1999.

ONES, D. S; VISWESVARAN, S. D.; DILCHERT, S. Personality at work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, v.18, n.4, p. 389-404, 2005.

REY, B. *As competências transversais em questão*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. 11.ed. São Paulo: Pearson/Prentice Hall, 2007.

ROBERTSON, I.; CALLINAN, M.; MOUNT, M. K. Personality and work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.7, n.3, p. 321-340, 1998.

SABA, F.; ANTUNES, F. *Gestão em Atendimento: manual prático para academias e centros esportivos*. Barueri: Manole, 2004.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K. *Métodos de Pesquisa em Atividade Física*. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

WEPMAN, J.M; HEINE, R. W. *Concepts of Personality*. Transaction Publishers: New Brunswick, 2009.

YUS, R. *Educação integral: uma educação holística para o século XXI*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

YUS, R. *Temas transversais: em busca de uma nova escola*. Porto Alegre: Artmed, 1998.

ZARIFIAN, P. *Objetivo Competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2008.

ZIEGLER, M.; DURANT, C. Engagement: a necessary ingredient for participation in adult basic education. *Proceedings of the 42^o Annual Adult Education Research Conference*. Disponível em <<http://www.edst.educ.ubc.ca/aerc/2001/2001ziegler.htm>>. Acesso em: 29 ago. 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Escala de auto-percepção de competência profissional em educação física e desportos

ORIENTAÇÃO PARA PREENCHIMENTO

O objetivo deste questionário é **verificar a competência profissional percebida de profissionais de Educação Física.**

Assinale com um "X", nas colunas ao lado das listagens de Competências, o que corresponde à sua opinião quanto a competência percebida considerando:

- (0) **Nenhum Domínio.** *Posso me considerar um profissional que não possui nenhum domínio nessa competência*
- (1) **Domínio Muito Insuficiente.** *Posso me considerar um profissional com domínio muito pequeno ou muito superficial nesta competência.*
- (2) **Domínio Insuficiente.** *Posso me considerar um profissional com domínio insatisfatório nesta competência.*
- (3) **Domínio Suficiente.** *Posso me considerar um profissional com domínio satisfatório nesta competência.*
- (4) **Domínio Quase Total.** *Posso me considerar um profissional com grande domínio nesta competência, porém ainda não atingi o nível de "especialista".*
- (5) **Domínio Total.** *Posso me considerar um profissional "especialista" nesta competência.*

Leia com atenção todas às questões, escolhendo a alternativa que melhor define sua posição. **Cada item deverá ter apenas uma resposta.**

Lembre-se de que **não há respostas erradas**, desde que elas correspondam àquilo que você pensa realmente.

Competências Profissionais		Competência Percebida					
01	Ser capaz de estruturar e seqüenciar os conteúdos de aulas/treinamentos e implementar as tarefa de aprendizagem	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
02	Dominar conhecimentos sobre as indicações e contra indicações fisiológicas dos exercícios prescritos ou a prescrever	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
03	Ser capaz de identificar os erros de dos praticantes e fornecer-lhes as informações (ou retro-informações) necessárias à sua correção.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
04	Dominar conhecimentos sobre técnicas e modelos de orientação que facilitem o desenvolvimento de atitudes e comportamentos por parte dos alunos.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
05	Ser capaz de transmitir de forma lógica, clara e concisa o conteúdo informativo das aulas/atividades.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
06	Dominar conhecimentos sobre o desenvolvimento motor humano	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
07	Ser capaz de estabelecer e operacionalizar diferentes níveis de objetivos em programas de atividades físicas.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
08	Dominar conhecimentos sobre as principais características da estrutura e funcionamento do sistema de prática de exercícios físicos.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
09	Ser capaz de despertar o gosto ou interesse dos indivíduos para a prática de atividades físicas.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
10	Dominar conhecimentos sobre os conteúdos da matéria de ensino de sua área de atuação.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
11	Ser capaz de reajustar a sua atuação profissional em função dos elementos decorrentes de uma permanente atitude investigativa e de atualização.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
12	Dominar conhecimentos sobre a programação, planificação e estruturação em sua área de atuação.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
13	Ser capaz de racionalizar e gerir os recursos (pessoas, espaços, tempo e materiais) de modo a assegurar uma estrutura de funcionamento econômica.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()

14	Dominar conhecimentos sobre os efeitos das atividades físicas e/ou exercícios físicos.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
15	Ser capaz de caracterizar e diagnosticar os contextos e os sujeitos com quem trabalha.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
16	Ser capaz de ajustar ou adaptar os programas de exercícios físicos às situações particulares, selecionando as progressões, métodos e estratégias mais adequadas.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
17	Dominar conhecimentos sobre as indicações e contra indicações biomecânicas dos exercícios prescritos ou a prescrever.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
18	Ser capaz de criar clima favorável de aprendizagem e treinamento tornando o ambiente de trabalho agradável.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
19	Dominar conhecimentos metodológicos específicos de alguns esportes individuais e coletivos	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
20	Ser capaz de operacionalizar a transmissão dos conteúdos selecionando as atividades mais adequadas.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
21	Dominar conhecimentos sobre os mecanismos e processos de aquisição de habilidades motoras.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
22	Ser capaz de planejar programas de prática de atividades físicas.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
23	Dominar conhecimentos sobre as necessidades, expectativas e interesses dos alunos para otimizar a intervenção.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
24	Ser capaz de criar e reforçar a motivação para a prática de exercícios numa determinada população.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
25	Dominar conhecimentos que fundamentam a prescrição de programas de atividades físicas.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
26	Ser capaz de manifestar um espírito de auto-crítica condizente a uma permanente avaliação da respectiva atuação como professor.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()

27	Ser capaz de estruturar novos grupos de alunos na implementação de programas de atividades físicas.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
28	Dominar conhecimentos sobre os principais problemas e dificuldades encontrados pelos os indivíduos praticantes de atividade física.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
29	Ser capaz de avaliar os resultados das atividades e tarefas desenvolvidas identificando as causas de sucesso e insucesso.	0 ()	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()