



Centro Universitário de Brasília - UNICEUB
Faculdade de Ciências da Saúde - FACS
Curso de Psicologia

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
E DO TRABALHO: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS ATUANTES EM
GESTÃO DE PESSOAS**

MARIANA AZEVEDO ALVES

Brasília/DF

2007



Centro Universitário de Brasília - UNICEUB
Faculdade de Ciências da Saúde - FACS
Curso de Psicologia

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
E DO TRABALHO: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS ATUANTES EM
GESTÃO DE PESSOAS**

MARIANA AZEVEDO ALVES

Orientador: Prof. Msc. ANTÔNIO ISIDRO FILHO

Brasília/DF

2007



Faculdade de Ciências da Saúde - FACS
Curso de Psicologia

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
E DO TRABALHO: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS ATUANTES EM
GESTÃO DE PESSOAS**

MARIANA AZEVEDO ALVES

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do curso de graduação em Psicologia, no Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, sob orientação do Professor Msc. Antônio Isidro Filho.

Aprovada pela seguinte banca examinadora:

Prof. Msc. Antonio Isidro Filho
Orientador

Profª Msc. Leida Maria de Oliveira Mota
Examinadora

Profª Msc. Heila Magali da Silva Veiga
Examinadora

A menção obtida foi _____

Brasília/DF

11 de Julho de 2007

Dedicatória

À minha mãe, Márcia, que sempre confiou e acreditou em mim e me incentivou pela paixão do caminho por mim escolhido.

À minha mãe-avó, Cida, e meu pai-avô, Jésus, que acompanharam sempre em todos os momentos importantes da vida.

À minha família Azevedo (tias, tios, primas e primos), que estiveram ao meu lado com muito carinho.

Ao Didi, pela paciência e companheirismo e amor.

Agradecimentos

Agradeço a Deus, pela força que me ilumina todos os dias da minha vida.

Ao professor e orientador, Antônio Isidro Filho, pela segurança proporcionada, pelo incentivo em não me deixar desanimar e pela enorme paciência e carinho.

Às professoras Heila, Janice e Leida, que despertaram em mim o interesse pela Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Aos amigos, Ana Érika, Érica, Jouse, Lígia, Luana, Luciana, Marcelo, Marco Aurélio e Maritza, pela presença nos momentos em que eu estive distante.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo pesquisar sobre as competências dominantes entre um grupo de psicólogos organizacionais e do trabalho, pesquisados no Distrito Federal. Foi utilizado um instrumento de pesquisa elaborado a partir de um estudo sobre as competências do psicólogo em organizações e trabalho. A fundamentação teórica apresentada discute a importância dessas competências frente ao cenário do trabalho atual e o papel do psicólogo neste contexto. Os resultados mostram a necessidade de desenvolver as competências durante o período acadêmico e na realização do trabalho. Para alcançar os objetivos descritos, foi observada a literatura acerca da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Gestão de Pessoas, papel do psicólogo e suas competências, e feito um estudo da evolução desta área da Psicologia. Ainda na reflexão teórica, foram apresentados alguns conceitos sobre competência, discutindo com os principais autores da literatura brasileira. A metodologia compõe-se dos itens estudados, a pesquisa utilizada, a amostra estudada. Foi utilizado um instrumento desenvolvido por Abbad (2004). Assim, este trabalho fundamenta-se no valor dos profissionais de Psicologia dentro das organizações de trabalho e no estudo da evolução da área de Gestão de Pessoas, tão presente no mundo acadêmico, mas nem sempre tão aplicado no dia a dia.

Palavras-chave: Competências profissionais. Psicologia Organizacional. Psicologia do Trabalho. Gestão de Pessoas.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	8
1- INTRODUÇÃO	9
1.1.Problema de pesquisa	9
1.2.Objetivos	10
1.3.Justificativa e relevância do estudo	10
2- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1. Transição de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas	12
2.2. Atuação do Psicólogo em Gestão de Pessoas	16
2.3. Noção de Competências	19
3- MÉTODO	24
3.1 – Classificação da pesquisa	24
3.2 – Caracterização da amostra	24
3.3 – Instrumento de pesquisa	26
3.4 – Procedimento de coleta e análise de dados	27
3.5 – Limitações do método	27
4 - RESULTADOS E DISCUSSÃO	29
4.1 – Estatísticas Descritivas	29
4.2 – Índice de Prioridade Geral	32
4.3 – Correlações dos itens	33
5 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	36
5.1 – Contribuições do estudo	37
5.2 – Recomendações para pesquisas futuras	37
REFERÊNCIAS	38
ANEXO	40

Lista de Tabelas

Tabela 1. Análise descritiva da amostra	25
Tabela 2. Estatísticas descritivas dos itens	29
Tabela 3. Tabela de referência para respostas médias dos itens	32
Tabela 4 Índice de prioridade geral	33
Tabela 5 Correlação dos itens	34

1. INTRODUÇÃO

1.1– PROBLEMA DE PESQUISA

A modernidade atual, no panorama da globalização, faz com que a sociedade vivencie mudanças de forma dinâmica em todos os aspectos da vida humana. Bell (1967, *apud* BAUMAN, 2001, p. 169) escreveu que “toda sociedade hoje está conscientemente comprometida com o crescimento econômico, com a elevação do padrão de vida de seu povo e, portanto, com o planejamento, direção e controle da mudança social [...]”.

O trabalho é considerado como uma das preocupações para o desenvolvimento social e econômico, e despertou discussão sobre a realização profissional. Lê Boterf (2003) defende que

O profissional possui um *corpus* de conhecimento e habilidades reconhecido e valorizado no mercado de trabalho. Graças a esse reconhecimento, ele dispõe de uma vantagem para administrar a promoção interna ou sua mobilidade externa. Aquele que é reconhecido como um profissional competente possui uma identidade social que vai além do emprego que ocupa (p. 34).

O autor discute a idéia de que os profissionais necessitam de competências para administrar uma situação complexa e não apenas desempenhar a tarefa inicialmente proposta. Hoje, existe uma realidade na qual se buscam situações de aprendizagem, treinamento e reflexão sobre as práticas profissionais, destacando-se as competências para otimização da empregabilidade. Levando em consideração as novas organizações de trabalho e o fato de que as empresas estão diretamente ligadas a essas novidades, a atuação de profissionais que identifiquem a composição da nova estrutura organizacional ganhou importância nos últimos tempos.

Diante do descrito, optou-se por abordar as competências dos psicólogos organizacionais e do trabalho, profissionais inseridos nos fenômenos organizacionais, auxiliando na aquisição de uma visão integrada dos ambientes de trabalho.

Com base nisso, foi proposto o seguinte problema de pesquisa: **Quais as competências profissionais relevantes para a atuação de psicólogos em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Distrito Federal?**

1.2 - OBJETIVOS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a proximidade das competências profissionais necessárias com o seu desenvolvimento prático, identificado para atuação de psicólogos em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Distrito Federal.

Os objetivos específicos foram:

- ✓ Identificar as percepções de domínio e importância das competências profissionais em Psicologia Organizacional e do Trabalho
- ✓ Analisar os dados a partir de testes estatísticos descritivos.
- ✓ Aplicar o índice de prioridade geral das competências analisadas.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A importância do estudo de competências na contemporaneidade se dá devido à crescente substituição do cargo pelo indivíduo. Este passou a ser considerado como um valor da organização que consegue agregar competências individuais e corporativas.

A Gestão de Pessoas com base em competências tem se mostrado fortalecida no mercado de trabalho atual. A ocorrência de alguns fenômenos organizacionais, como cultura e clima organizacional, também estimularam o fortalecimento dessa gestão. Observando a teoria geral da administração, percebe-se também a mudança do paradigma *taylorista* e *fordista*, em que havia predominância de uma atitude passiva diante do trabalho, para o sistema focado em desenvolvimento entre empresa e indivíduo.

Com a mudança deste foco, valorizando mais o profissional, este iniciou uma participação mais integrativa na estrutura organizacional da empresa, consistindo no patrimônio intelectual da empresa.

As competências organizacionais, formadas ao longo do desenvolvimento organizacional pré-determinado pela missão e valores da empresa, adotam características que devem ser incorporadas às competências individuais de seus colaboradores. Portanto, as competências individuais realizam as competências corporativas e vice-versa. Segundo Dutra (2001, p. 27)

há uma relação íntima entre as competências organizacionais e as individuais, portanto, o estabelecimento das competências individuais deve estar vinculado à reflexão sobre as competências organizacionais, uma vez que há uma influência mútua entre elas.

Essas competências organizacionais podem ser percebidas de diferentes formas por pessoas que se encontram ligadas à organização. Por exemplo, o cliente percebe alguma competência diferentemente da percepção do colaborador da empresa e do gestor dela.

Certificando esses aspectos com as competências, pode-se avaliar o seu domínio. Segundo Carbone, (et al., 2005, p. 65)

a certificação constitui um processo de avaliação de competências humanas, por meio do qual as organizações buscam reconhecer e atestar até que ponto pessoas ou equipes de trabalho expressam possuir determinadas competências profissionais.

Seguindo essa afirmação, pode-se considerar que as competências organizacionais são formadas a partir das humanas, e com isso, a certificação de competências organizacionais ou profissionais pode ser analisada ou atestada para verificar a qualidade das competências ou o desenvolvimento real delas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 TRANSIÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

Atualmente, pode-se perceber que a administração interpreta objetivos e os transforma em ação organizacional, desempenhando planejamento, organização e controle das atividades em que se envolve. Assim, as pessoas que exercem a administração conduzem o grupo a realizar tarefas que contribuam com os objetivos da organização.

A área de Recursos Humanos, agora nomeada como Gestão de Pessoas é, na maioria das vezes, a principal responsável por gerir o desempenho da realização dos objetivos, produtos, serviços, orientando onde a organização deseja estar e os métodos que possui para alcançar este lugar. Esta gestão busca respostas a questões relacionadas às práticas utilizadas para organizar a ação individual e a coletiva, de forma congruente com os objetivos e missão das organizações. Marras (2001, p. 299) descreve desenvolvimento organizacional como

um processo estratégico de mudança planejada – portanto, de longo prazo, que objetiva alavancar a organização a estágios cada vez mais avançados, ao mesmo tempo em que integra metas individuais, grupais e empresariais.

A Gestão de Pessoas passou a ser assim denominada, pois, após longas discussões sobre o assunto, definiu-se que não se pode considerar os Recursos Humanos como um setor ou área específica responsável pelas relações organizacionais e localizada em um determinado espaço físico de uma empresa, de maneira estática, já que não há o estabelecimento de um setor de RH como há para as transações financeiras, para a comercialização dos produtos e outros. Pode-se observar isso na afirmação de Dutra (2006, p. 15):

Historicamente, as pessoas vêm sendo encaradas pelas organizações como um insumo, ou seja, como um recurso a ser administrado. Apesar das grandes transformações na organização da produção, os conceitos sobre Gestão de

Pessoas e sua transformação em práticas gerenciais têm ainda como principal fio condutor o controle sobre as pessoas.

Além disso, a utilização do termo Recursos Humanos para designar essa função, tornou-se inadequado, já que a palavra recurso gera más interpretações quanto à realidade da Gestão de Pessoas. Recurso é algo que se pode utilizar até a sua exaustão e depois é descartado e, por tratar-se de lidar com pessoas, não é o caso, pois estas representam a essência da organização.

Dessa forma, tornou-se extremamente necessária a mudança do termo RH para GP, designando que sua verdadeira função ou papel desempenhado, através do exercício da função dos profissionais de Psicologia Organizacional, é tanto de responsabilizar-se pelas relações entre organização e seus colaboradores quanto de promover uma interação entre todas as áreas da organização em questão. Essa não seria uma atividade específica de um setor, pois estaria em todos os setores. O objetivo de expandir a função desses profissionais, dentro do contexto organizacional, estaria relacionado ao bom funcionamento empresarial, no qual todos os funcionários teriam a responsabilidade pelo bom andamento de seus negócios a nível geral.

Refletindo sobre esta questão, Dutra (2006, p. 19) descreve que a abordagem sistêmica percebe a Gestão de Pessoas “com base na interação entre seus subsistemas e deste com toda a organização, com o ambiente externo e com as pessoas”.

Considera-se o dinamismo relacionado à função da Gestão de Pessoas, gerando uma preocupação maior para a empresa, de responsabilizar-se pela divulgação da informação a todas as áreas da empresa, que a função de tal gestão deve ser desempenhada com motivação por todos os setores da organização, eliminando a idéia que restringe a responsabilidade de cada setor lidar com uma função em especial.

A função de Gestão de Pessoas, portanto, expande-se por todas as áreas da organização, com uma função orientadora que, ao invés de comandar relações, passa a ser exercida por todos os que a compõem, por meio de diretrizes aprovadas a nível geral. Seguindo esse raciocínio, os esforços concentram-se em aspectos estratégicos mais que operacionais, as pessoas devem ser mais generalistas e empreendedoras, entendendo do processo e dos setores como um todo e não mais apenas conhecer o

seu próprio trabalho, focalizando os objetivos empresariais e desenvolvendo uma idéia de responsabilidade total, dentro de cada setor, pelo bom resultado dos negócios da organização.

Marras (2001) descreve cinco fases evolutivas da Gestão de Pessoal: (a) contábil, pensava-se somente no custo de um empregado e o foco era a economia; (b) legal, surge o chefe de pessoal que conhecia as leis trabalhistas; (c) tecnicista, a função ganhou o papel de gerência e a Gestão de Pessoas agregou os processos mais comuns da área; (d) administrativa, o gerente passou a assumir um papel não só burocrático mas também preocupado com questões humanas no trabalho, surge aqui o sindicalismo; (e) estratégica, estabeleceu-se o programa estratégico alinhado à organização.

Assim, percebe-se que as tarefas desempenhadas pelas pessoas responsáveis pela Gestão de Pessoas foram se tornando mais qualificadas, exigindo um estudo aprofundado sobre a área em questão. Os pagamentos, contratos, folhas de ponto passaram a ser direcionadas a outra área, e assumiu-se, além dessas tarefas, a preocupação com Treinamento e Desenvolvimento Organizacional, Recrutamento e Seleção, Benefícios, Cargos e Salários, entre outras atividades pertencentes à Gestão de Pessoas. Marras (2001) destaca que a função, que ganhou o *status* gerencial, ganha importância no cenário organizacional, “deixando de ser uma função puramente operacional para tornar-se de origem tática” (p. 23).

Dutra (2006) demonstra um histórico do processo evolutivo da Gestão de Pessoas, baseando-se, primordialmente, no movimento da Administração Científica. Com a Revolução Industrial, surge uma preocupação com os problemas humanos no trabalho e criam os primeiros passos para estabelecer o bem-estar dos trabalhadores com pessoas, e mais tarde departamentos, para cuidar desses problemas e das relações entre o empregado e empregador.

Na administração científica, Taylor e Ford caracterizam o trabalho como racional, mecânico e interessado na produção. Com a crítica a esse modo de organização do trabalho, novas experiências na Gestão de Pessoas foram propostas, de modo que indicassem um novo caminho para as organizações.

No Brasil, Dutra (2006) destaca fases históricas paralelas ao surgimento da Gestão de Pessoas como: a primeira república, em que não se conhecia sequer

legislação trabalhista; estado novo, exigências legais são estabelecidas; segunda república, baseada no modelo *taylorista/fordista*; pós-golpe militar, identifica-se a necessidade de profissionalização da Gestão de Pessoas, devido ao interesse econômico da época.

A importância da relação organização/colaboradores para uma melhoria na Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos se dá, atualmente, que o colaborador faz parte do desenvolvimento de resultados e por isso a noção de coletivo apresenta-se como ponto de mudança na visão da organização. Aliás, mudanças são o foco da aplicabilidade da Psicologia Organizacional. O mercado de trabalho e as pessoas que fazem parte dele devem estar dispostos à flexibilidade considerada essencial para avaliação positiva dos resultados.

A área de Gestão de Pessoas passa a ter a descentralização, compartilhando e dividindo responsabilidades e lideranças, para um trabalho em equipe que traga resultados favoráveis. Aqui a integração aparece como fundamental para uma visão mais abrangente das atividades e do funcionamento da organização. Deve ser lembrado que os valores e objetivos da organização são o paradigma para se implantar planos de ação, organização ou da própria Gestão de Pessoas.

A integração constante entre colaboradores e a organização, somada à comunicação eficiente dos mesmos favorecem e facilitam o trabalho, por exemplo, de uma correta Seleção de Pessoal. Isso porque quanto mais os profissionais desta área conhecem a organização, sua estrutura, funcionamento e negócios, mais se dá a ocorrência de integração e boa comunicação e eficiência nos resultados. A informação, então, passa a ter papel principal para a eficiência de Seleção de Pessoal, como qualquer outra área que foca a Psicologia Organizacional. Assim, a boa seleção traz desenvolvimento. Por isso, a função fundamental de Gestão de Pessoas é demonstrar que as pessoas são responsáveis pelo próprio corpo e como são parte da organização, são também responsáveis por ela.

Sabe-se que a Gestão de Pessoas faz um acompanhamento entre o que a organização espera e o que as pessoas entendem. Essa gestão visa capacitar o trabalhador para valorizar ainda mais o seu lado profissional. Os objetivos gerais dessa área são atrair, motivar, manter e retreinar as pessoas. Antigamente, os Recursos Humanos estavam na mesma categoria dos recursos patrimoniais. Agora, a Gestão de

Pessoas tem um contexto de valorização das pessoas para a importância de seu trabalho. É a área responsável para gerenciar as pessoas numa organização. Essa transição de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas representa, então, muitas mudanças de configuração das relações de trabalho, passando a ser descentralizada e a ter uma função mais orientadora, e a ser exercida por toda a organização, sempre coerente com os objetivos pessoais e da organização.

2.2 - ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM GESTÃO DE PESSOAS

A Psicologia Organizacional e do Trabalho passou por grandes transformações no Brasil, durante os últimos anos. Como campo de conhecimento, teve ampliados os seus temas de investigação, teóricos e métodos de pesquisa. Como área de atuação, observa-se o crescimento das demandas oriundas de um mundo do trabalho mais complexo e de organizações em processo de mudança, decorrentes da busca por qualidade, da introdução de novas tecnologias, da expansão dos negócios e das responsabilidades impostas por políticas públicas e movimentos sociais.

Zanelli e Bastos (2004) relatam que as organizações são um ambiente em que as pessoas estão inseridas na maior parte de seu tempo e as relações que são estabelecidas afetam, de alguma maneira, na qualidade de vida, no bem-estar e na rotina dessas pessoas. Isso, por si só, justifica a presença de psicólogos em organizações e no trabalho. Os autores destacam que

a Psicologia, tradicionalmente, ocupou-se em compreender e intervir sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações. De forma crescentemente explícita, se dá conta de que não se pode reproduzir, no campo científico e profissional, a separação operada entre a esfera do trabalho e as demais esferas da vida pessoal. A compreensão integral do ser humano, portanto, depende de uma compreensão da sua inserção no mundo do trabalho e das relações que são criadas no interior das organizações em que trabalha (p, 466).

Pode-se discutir o papel do psicólogo no contexto da Gestão de Pessoas, analisando a situação de formação dos psicólogos. Estes autores ressaltam que

a inexistência de um sistema amplo de especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho, no Brasil, fez com que psicólogos ingressassem em cursos de especialização ou mesmo mestrados em administração.

Constata-se a realidade de que a grade curricular dos cursos de graduação em Psicologia é voltada para a área clínica, dificultando o interesse e o aprofundamento por temas de outras áreas, como a organizacional. Zanelli (2002, p. 17) assinalou que:

a formação profissional e o exercício das atividades de trabalho pelo psicólogo organizacional têm sido restritos, precários e deficientes. Os limites no preparo para a atuação, em muitos cursos de Psicologia, não ultrapassam as linhas demarcadas pela seleção e orientação profissional, o que revela uma obsolescência até no título conservado para a disciplina.

Existem autores que defendem a idéia de que os passos educacionais não dependem da disponibilidade de meios para se chegar ao conhecimento. Le Boterf (2003, p. 221) afirma que

as situações de formação colocam em ação um ator principal: o aprendiz. Os outros fatores ou atores (formadores, especialistas, animadores) da situação devem ser considerados mais como recursos. Só aprende quem quer aprender. Os formadores ou os tutores podem facilitar a tarefa do aprendiz, mas não podem substituí-lo.

Botomé (1988, *apud* ZANELLI, 2002, p. 12) diz que “acompanhar o que acontece com os egressos da universidade e atender às suas necessidades de atualização e aperfeiçoamento pode dar muitas informações úteis sobre as relações entre exercício profissional e formação acadêmica”. Assim, o objetivo deste trabalho se cumpre na intenção de informar os psicólogos, estudantes e professores de Psicologia sobre o retrato da profissão.

Mourão e Puente-Palácios (2006, p. 62) dizem que “se a necessidade de formação para atuação no mundo do trabalho é constante, a responsabilidade pela atualização permanente não pode ficar apenas a cargo do Estado”, isto é, as empresas e as próprias pessoas devem ter a iniciativa de continuar a formação necessária para que o trabalho seja realizado com qualidade.

O Conselho Federal de Psicologia, órgão de normatização e fiscalização da profissão de psicólogo, elaborou um documento “Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil” (www.pol.org.br), que baseou a descrição da profissão no Catálogo Brasileiro de Ocupações ao Ministério do Trabalho, em 1992. Neste documento, o psicólogo do trabalho

atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se dêem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais, e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural.

Ainda neste documento, relata-se uma descrição de ocupação ou um detalhamento das atribuições que seriam as principais atividades a serem realizadas por um psicólogo que atua na esfera organizacional e do trabalho, como Análise de Trabalho, Recrutamento e Seleção de Pessoal, Programas de Treinamento, Avaliação de Pessoal, Movimentação de Pessoas, Segurança do Trabalho, Diagnósticos Psicossociais das Organizações, Processos de Desligamento, entre outras.

Zanelli e Bastos (2004, p. 483) definem a Psicologia Organizacional e do Trabalho como área de conhecimento e campo de intervenção. Como área de conhecimento, a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como seu objeto o comportamento organizacional: fazer humano, observado diretamente e também incluindo seus estados subjetivos, em ambientes de trabalho e organizações. Pode ser estudado nos âmbitos individual e grupal e, mais recentemente, organizacional e de contexto externo.

Afirmam que esse conhecimento, como campo de intervenção se divide em: Psicologia Organizacional (respostas a questões relacionadas à interação entre o comportamento no trabalho e a organização onde este ocorre); Psicologia do Trabalho (respostas a questões relacionadas com o comportamento humano e o trabalho, emprego ou tarefas); Gestão de Pessoas (respostas a questões relacionadas às práticas utilizadas para organizar a ação individual e a coletiva, de forma congruente com os objetivos e missão das organizações).

A Psicologia do Trabalho se preocupa com fatores como: mercado de trabalho, análise do trabalho (cargos); desemprego; desempenho; saúde/estresse no trabalho. Segundo Zanelli e Bastos (2004, p. 484), a Psicologia do Trabalho “estuda a natureza dos processos de organização do trabalho e seus impactos psicossociais, especialmente sobre a qualidade de vida e a saúde do trabalhador”.

A Psicologia Organizacional está focada para as atitudes, percepções e emoção, motivação e satisfação, liderança e processos decisórios, gestão, poder e conflito, cultura organizacional, processos de mudança. Para Zanelli e Bastos (2004, p. 484), o interesse da Psicologia Organizacional é “entender e lidar com os processos psicossociais que caracterizam as organizações de trabalho como conjuntos de pessoas cujas ações precisam ser coordenadas, a fim de atingir metas e objetivos”.

A Gestão de Pessoas desenvolve processos para Recrutamento e Seleção, Educação e Treinamento, Avaliação de Desempenho, Planos de Carreira, Desenvolvimento Gerencial. Essas três subdivisões permeiam o comportamento humano, o trabalho e as organizações em si. Zanelli e Bastos (2004, p. 484) dizem que esse subcampo enfoca “o conjunto de políticas e práticas que revelam a estratégia utilizada para organizar a ação individual e a coletiva de forma congruente com os seus objetivos e com a sua missão”.

2.3 A NOÇÃO DE COMPETÊNCIA

As políticas e práticas de Gestão de Pessoas de uma organização representam forças importantes para a modelagem das atitudes, comportamentos e habilidades dos funcionários. As três práticas mais comuns nessa área são, reconhecidamente, Seleção, Treinamento e Avaliação de Desempenho.

As práticas de seleção determinam pessoas que se tornarão colaboradoras da empresa. A intenção é identificar candidatos competentes e apropriados para determinado cargo, ressaltando as atribuições e competências necessárias para preencher a vaga.

Os programas de Treinamento e Desenvolvimento possibilitam o aperfeiçoamento das habilidades e competências para realização do trabalho com o potencial mais elevado e promover o auto-desenvolvimento do trabalhador. As

avaliações de desempenho buscam as conseqüências das práticas de Recursos Humanos através de resultados estipulados.

Pode-se observar, portanto, que as competências permeiam as principais práticas de Psicologia Organizacional na área de Recursos Humanos. Na Seleção, para identificar e selecionar as competências necessárias para atribuição de tarefas. No Treinamento, para o desenvolvimento das competências e na Avaliação para verificar o seu desenvolvimento.

A confirmação de que a Psicologia Organizacional está presente sob diferentes aspectos e com igual importância nos processos de Seleção de Pessoal, Treinamento e Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho, se verifica na integração destes procedimentos para o acerto na escolha, desenvolvimento e apresentação de resultados dos colaboradores da organização.

O olhar para o futuro deve ser objetivo da organização e explicação para mudanças comportamentais e profissionais. Os profissionais devem adquirir conhecimento para ter competência e talento e a descentralização é a porta para o crescimento dos trabalhadores e, conseqüentemente, da organização. A área de Gestão de Pessoas deve fazer parte de uma rotina organizacional com implantação efetiva de seus procedimentos, já que o próprio cotidiano é também acompanhado por mudanças e estas são o objetivo da área.

A estimulação do auto-desenvolvimento na realidade administrativa faz com que a relação do indivíduo com o trabalho e com a organização manifeste a modernização da prática da Gestão de Pessoas e o desenvolvimento permanente dessa relação. A competência que este indivíduo desenvolve no trabalho e na organização reflete a preocupação com a prática e a necessidade do aprimoramento das competências profissionais das pessoas que fazem parte dessa gestão. Ou seja, o conceito de competência para os profissionais da área de Gestão de Pessoas adquiriu importância tamanha que redireciona os modelos de administração de pessoal e de práticas de trabalho.

Existem duas principais correntes de pensamento sobre o conceito de competência na literatura científica. A literatura norte-americana considera competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem o exercício do

trabalho. A literatura francesa considera o próprio exercício do trabalho, a produção e a realização dele, considerando as execuções da pessoa na tarefa.

Carbone (et al., 2005, p. 43) baseou-se nessas duas principais correntes e entende competência como

não apenas o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para exercer determinada atividade, mas também como o desempenho expresso pela pessoa em determinado contexto, em termos de comportamentos e realizações decorrentes da mobilização e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho.

O autor classifica as competências como humanas ou profissionais [“aquelas relacionadas a indivíduos ou a pequenas equipes de trabalho” (p. 49)] e organizacionais (“aquelas inerentes à organização como um todo ou a uma de suas unidades produtivas”).

A diferença entre as competências profissionais e organizacionais deve se minimizar, para que ambos, profissional e organização, estejam satisfeitos com o desempenho pessoal e profissional. Considera-se que as habilidades, conhecimentos e atitudes mais importantes, mais desenvolvidas e menos desenvolvidas devem se unificar em um mesmo patamar, para que o objetivo de desenvolvimento organizacional seja atingido.

Sabe-se que há duas principais correntes em respeito ao conceito de competência individual: a perspectiva inglesa, que define competência partindo do mercado de trabalho e priorizando aspectos ligados aos desempenhos requeridos pelas organizações, e a francesa, que enfatiza a relação entre trabalho e educação, indicando as competências como resultado de processos de aprendizagem.

Lê Boterf defende uma idéia de que a situação exerce influência sobre o aparecimento ou não de uma determinada competência, ou seja, ela sempre depende do contexto. Segundo ele:

saber agir em um contexto de trabalho é avaliá-lo e adaptar-se a ele. A plasticidade está no coração da competência. Ela é mediada por um conjunto de imposições e de recursos. A competência não é uma constante. Ela pode e deve variar em função da evolução da situação em que intervém (2004, p. 52).

A mobilização do profissional, ao utilizar as próprias habilidades ou competências, depende não somente dele, mas também das suas relações pessoais e profissionais.

Para Zarifian (2001), as novas práticas de Gestão de Recursos Humanos foram transformando os modelos de competência. Tais práticas se constituem de: novas práticas de Recrutamento, em que a Seleção deixava de ser apenas pelo nível escolar do candidato, mas também passava a avaliar aspectos comportamentais; compromisso na mobilidade interna, admitindo compromissos contratuais que gerariam comprometimento com a empresa; responsabilização dos funcionários, pois os indivíduos não mais realizariam suas tarefas básicas, mas também seriam responsáveis pela produção; modificação dos sistemas de remuneração, que era ainda uma inconstante no assunto.

Medef (1998, *apud* ZARIFIAN, 2001, p. 66) define competência como

a competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação. Compete à empresa identificá-la, avaliá-la, validá-la e fazê-la evoluir.

Zarifian (2001) critica essa definição, argumentando que Medef (1998) não levou em consideração a mudança de cenário no mundo do trabalho, possibilitando com que essa definição aplique-se a qualquer período histórico. Outra limitação que Zarifian interpreta para a definição é a permissão de visão neo-artesanal (separar o indivíduo em seu próprio trabalho), que não é compatível com a produção moderna. A última limitação sugerida é a de que a definição não leva em conta os conhecimentos.

Assim, o autor propõe uma definição de competência: “é o ‘tomar iniciativa’, e ‘assumir responsabilidade’ do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara (p.68)”. Para ele, a novidade ou a criação de algo, iniciativa, é algo que parte do indivíduo, sendo a escolha dele ou pela intervenção de outra pessoa.

Para ele, o indivíduo avoca ou toma para si a competência, seja com o próprio indivíduo responsabilizando-se por ela ou sendo a competência delegada ou imposta ao indivíduo.

Dutra (2001) discute o conceito de entrega para entender a competência, que seria a maneira pela qual a pessoa executa a tarefa, seu interesse, realização e comportamento frente à situação proposta ou solicitada para o indivíduo.

3. MÉTODO

3.1 - CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O presente estudo é caracterizado como bibliográfico, descritivo, aplicado e de campo. Descritivo, pois buscou expor características significativas sobre as competências necessárias aos psicólogos organizacionais e do trabalho. Foi um estudo aplicado, pois foi motivado pela necessidade de se identificar apontamentos críticos na realização do trabalho destes psicólogos. Também é de campo, pois foi baseado na investigação empírica sobre o nível de domínio das competências da amostra em questão.

3.2 - CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população estudada é formada por psicólogos que tenham experiência profissional na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Após contato com o Conselho Federal de Psicologia, foi verificado que o número de psicólogos registrados regularmente nos Conselhos Regionais de Psicologia, até janeiro de 2007, é de 148.334. Especificamente no Conselho Regional de Psicologia da 1ª Região, com jurisdição no Distrito Federal, Acre, Amazonas, Rondônia e Roraima, verificou-se que o número de psicólogos registrados neste Regional é de 6.015.

Os profissionais pesquisados neste estudo são da jurisdição do Distrito Federal e realizam ou realizaram trabalhos na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho em empresas de diferentes ramos: consultorias (25%), telefonia (12,5), administração pública (16,7%), setor bancário (25%), comercial (8,3), terceirização (4,2), saúde (4,2%) e ensino (4,2%).

Após a coleta e tabulação dos dados, observou-se que na atividade profissional de Psicologia predomina a presença de mulheres, representando 83,3% da amostra e 16,7% são do sexo masculino.

Com relação ao nível de instrução ou escolaridade da amostra, 50% dos pesquisados possuem pós-graduação, 29,2% superior completo em Psicologia e 16,7% concluíram o mestrado acadêmico, demonstrando que a formação acadêmica é uma

realidade constante para os profissionais. Em pesquisa feita pelo IBOPE (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística), dos 2000 psicólogos respondentes, a maioria também possui formação com especialização (49%), enquanto mestrado e doutorado representam 7% e 2% da pós-graduação da amostra. Dos 1153 respondentes ao item sobre qual área fez ou está fazendo curso de pós-graduação, 10% responderam na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

A amostra pode ser considerada jovem, pois a idade média é de 30 anos. O tempo de serviço (7,8 anos) e tempo de formado (7 anos) são próximos, o que pode relatar uma possível idéia de que imediatamente após a conclusão do curso de graduação, começou a desenvolver trabalhos na área.

Observou-se, também, que a maioria dos psicólogos pesquisados concluiu a graduação em Psicologia em instituições privadas, num total de 65,2% e 34,8% em instituições públicas.

De acordo com a lei 5.766 de 20 de Dezembro de 1971, que cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia, o artigo 10º diz que “todo profissional de Psicologia, para o exercício da profissão, deverá inscrever-se no Conselho Regional de sua área de ação”. Na amostra, 70,8% possuem registro no Conselho Regional e 29,2% não possuem.

Com relação ao Cargo ou Função que ocupa na área de Gestão de Pessoas, 29,2% são consultores, 25% analistas de Recursos Humanos, 16,7% gerentes e assistentes de RH, e somente 12,5% ocupam o cargo de Psicólogo. Dessas funções, verificou-se que 70,8% desenvolvem atividades de nível técnico e 29,2 em nível gerencial.

Tabela 1. Análise descritiva da amostra (Total= 24 respondentes).

Variável		F	%	Variável		F	%
Sexo	Feminino	4	17	Escolaridade	Superior Incompleto	1	4,2
	Masculino	20	83		Superior Completo	7	29,2
23	2	8,3	Especialização		12	50	
24	2	8,3	Mestrado		4	16,7	
25	3	13	Pública		8	33,3	
26	1	4,2	Privada		15	62,5	
27	3	13	Omissos		1	4,2	
				Instituição em que se formou			

	28	3	13			Gerente	4	16,7
	29	3	13			Consultor	7	29,2
	30	2	8,3		Cargo/função	Analista	6	25
	32	1	4,2			Psicólogo	3	12,5
	34	1	4,2			Assistente de RH	4	16,7
	41	1	4,2			1	3	12,5
	50	1	4,2			2	2	8,3
	53	1	4,2			3	4	16,7
Carteira Profissional	Sim	17	71			4	1	4,2
	Não	7	29			5	2	8,3
	1	3	13		Tempo de Formado (anos)	6	6	25
	2	5	3			9	2	8,3
	3	1	4,2			19	1	4,2
	4	2	8,3			24	1	4,2
	5	3	13			31	1	4,2
	6	3	13			Omissos	1	4,2
	7	1	4,2			Administração Pública	4	16,2
	8	1	4,2			Bancário	6	25
	9	1	4,2			Comercial	2	8,3
	11	1	4,2			Consultoria	6	25
	24	2	8,3		Ramo da atividade (empresa)	Ensino	1	4,2
	30	1	4,2			Saúde	1	4,2
Nível profissional	Gerencial	7	29			Telefonia	3	12,5
	Técnico	17	71			Terceirização	1	4,2

3.3 - INSTRUMENTO DE PESQUISA

Conforme proposta de Abbad (2004), existe uma necessidade de avaliar as competências do psicólogo nas principais áreas de atuação e pesquisa: Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho e Gestão de Pessoas. O objetivo de seu estudo foi “analisar as competências básicas do Psicólogo em Organizações e Trabalho à luz das Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em Psicologia e do cenário em que se insere o campo de atuação e de produção de conhecimentos em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil” (ABBAD, 2004). Assim, a autora propõe a especificação das competências necessárias, baseando-se nos eixos estruturantes das diretrizes curriculares.

O instrumento é composto por 37 itens, classificados em seis principais divisões: mundo do trabalho, organizações, campo de atuação, campo de produção de

conhecimentos, investigação científica em Psicologia Organizacional e do Trabalho, intervenção e atuação em organizações.

A escala de resposta para os itens foi de 1 a 5, sendo quanto mais próximo do número 1, menor o grau de domínio da competência que o respondente percebe em sua atuação profissional e quanto mais próximo do número 5, maior o grau de domínio.

Assim a escala se dividiu em:

- 1 = Não Domino
- 2 = Domino Pouco
- 3 = Domino Razoavelmente
- 4 = Domino Muito
- 5 = Domino Totalmente

3.4 - PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados e através do envio de correio eletrônico (*e-mail*) para diversos endereços eletrônicos foi solicitado que encaminhassem para os possíveis contatos de suas listas de distribuição, formando, assim, o efeito “bola de neve”, conceito citado por Lopes (2006, p. 16) e obteve-se uma amostra de 24 psicólogos, que responderam ao mesmo de forma espontânea. Os dados obtidos foram registrados numa planilha feita no programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences, versão 12.0*), em análises descritivas e de freqüências.

A coleta de dados foi feita num período de 27 de abril de 2007 a 31 de maio de 2007, totalizando em 24 questionários respondidos, todos válidos, o que representa 0,44% dos psicólogos inscritos no Conselho Regional de Psicologia da 1ª Região.

3.5 - LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Algumas limitações foram encontradas no método, entre elas: tempo de pesquisa e número de participantes. A pesquisa foi feita num período considerado curto (34 dias), o que não possibilitou que um número suficiente de psicólogos pudesse responder ou ter acesso ao instrumento de pesquisa. O efeito “bola de neve” não

demonstrou segurança para este estudo, pois dependia da disponibilidade de resposta dos psicólogos contatados.

O número de psicólogos respondentes também não foi representativo, o que dificultou a melhor análise dos dados. Percebeu-se que houve dificuldade de entendimento dos itens do instrumento, considerados longos ou extensos e difíceis de interpretar.

Uma limitação apontada quanto ao instrumento é a que não possui uma opção do tipo de atuação do psicólogo. Isso porque, muitas vezes ele é responsável por apenas um tipo de tarefa, e esse dado é importante para se gerar outras conclusões e interpretações de resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo são apresentados os principais resultados encontrados após a pesquisa. A primeira parte descreve as estatísticas descritivas dos itens do instrumento de pesquisa, examinando a média, moda (valor mais freqüente), desvio padrão (medida de dispersão estatística), valor mínimo e valor máximo encontrado em cada item. Na segunda parte, discute-se o índice de prioridade geral de cada agrupamento de itens e na terceira parte analisam-se as correlações encontradas entre os itens.

4.1 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

A tabela a seguir mostra a análise dos itens propostos e suas estatísticas, após análise no programa SPSS. A maioria dos itens obteve como valor máximo igual a 5 e valor mínimo igual a 1, porém alguns itens tiveram notas diferentes, como pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2. Estatísticas Descritivas das Competências Profissionais.

Itens	Mín	Máx	Média	Moda	DP
1. Analisar a evolução histórica do conceito de trabalho nas práticas de gestão e relações de trabalho.	1	5	2,7	3	1,04
2. Descrever as interfaces da POT com outras áreas do conhecimento.	1	5	3,2	3	1,09
3. Atuar de modo preventivo em diferentes níveis de ação (individual, grupal e organizacional), considerando as características das situações e dos problemas específicos em organizações.	1	5	3,3	4	0,87
4. Apresentar trabalhos e discutir idéias em público.	2	5	3,9	4	0,91
5. Atuar de modo interdisciplinar em diversas situações organizacionais.	1	5	3,8	4	1,03
6. Buscar e utilizar conhecimentos científicos necessários à atuação profissional.	3	5	3,8	4	0,74
7. Caracterizar e definir dimensões críticas de análise de organizações, como: estrutura, tecnologia, estratégia e ambiente.	1	5	3,3	4	1
Itens	Mín	Máx	Média	Moda	DP

8. Compreender as organizações como fenômenos sociais que moldam a vida cotidiana das pessoas e o funcionamento da sociedade.	3	5	3,9	4	0,75
9. Coordenar e manejar processos grupais em organizações, considerando as diferenças individuais e sócio-culturais dos seus membros.	1	5	3,7	4	1,1
10. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre problemas humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva relacionados a atitudes, percepções, emoções, motivação, satisfação, aprendizagem, socialização, grupos e equipes, liderança, poder e conflito, cultura organizacional, mudança e diversidade cultural em ambientes organizacionais, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisa.	1		3,1	3	1,2
11. Descrever a constituição da POT no Brasil e no mundo.	1	4	2,2	2	0,9
12. Descrever as características essenciais do pensamento científico em POT.	1	5	2,6	2	1,2
13. Descrever as condições que impulsionaram as práticas tradicionais e inovadoras do psicólogo organizacional e do trabalho.	1	5	2,9	3	1,1
14. Analisar a evolução histórica do conceito de trabalho nas teorias organizacionais.	1	5	3,1	3	0,92
15. Descrever as dificuldades e limites impostos à atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.	1	5	3,6	4	1,13
16. Descrever as múltiplas dimensões em que a pesquisa científica em POT pode ser analisada.	1	5	2,9	4	1,23
17. Descrever as práticas tradicionais e inovadoras do psicólogo organizacional e do trabalho.	1	5	3,2	4	1,14
18. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre problemas humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva relacionados ao mercado de trabalho, análise do trabalho (cargas), desemprego, desempenho e fatores que o afetam, saúde e estresse no trabalho, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisas.	1	5	3,1	2	1,34
19. Descrever o campo de conhecimento científico da POT (foco central e relações com outros fenômenos, com outros temas da psicologia e temas afins).	1	5	3	3	1,26
20. Descrever o espaço ocupacional do psicólogo organizacional e do trabalho.	1	5	3,7	4	1,04
21. Elaborar relatos científicos, laudos, pareceres técnicos e materiais de divulgação e comunicação profissional.	1	5	3,6	4	1,24
Itens	Mín	Máx	Média	Moda	DP

22. Elaborar projetos de forma coerente com referenciais teóricos e características da população-alvo em organizações.	1	5	3,7	3	1,2
23. Descrever os âmbitos de intervenção da POT.	1	5	3,1	4	1,24
24. Escolher e utilizar instrumentos e procedimentos de coleta de dados, tendo em vista sua pertinência.	1	5	3,5	4	1,17
25. Gerar conhecimento científico a partir da prática profissional.	1	4	3,3	3	1,22
26. Identificar as principais imagens e visões de organização, bem como as respectivas posições epistemológicas que as embasam.	2	5	2,9	3	0,88
27. Identificar as principais mudanças que ocorreram no mundo do trabalho.	2	4	3,7	,	0,81
28. Identificar e analisar necessidades de natureza psicológica em organizações.	1	5	3,5	4	0,72
29. Comparar diferentes abordagens teóricas que embasam a análise de organizações.	1	5	3,2	3	0,93
30. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre recrutamento, seleção, educação e treinamento, avaliação de desempenho, plano de carreira, desenvolvimento gerencial e de equipes, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisa.	1	5	3,6	4	1,21
31. Levantar hipóteses que expliquem as mudanças do trabalho.	1	5	3,5	4	0,83
32. Planejar e agir de forma coerente com referenciais teóricos e características da população-alvo em organizações.	2	5	3,6	4	1,13
33. Identificar tendências e desafios presentes no cenário mundial e nacional.	1	5	3,5	3	0,83
34. Realizar análises simples de pesquisas em POT, identificando aspectos essenciais do processo de produção de conhecimento.	1	5	3,5	4	1,25
35. Realizar diagnósticos e avaliações de processos psicológicos de indivíduos, grupos e organizações.	1	5	3,5	3	0,97
36. Relacionar as dimensões organizacionais (estrutura, tecnologia, estratégia e ambiente) a tendências nacionais e mundiais de desenvolvimento das organizações.	2	5	3,2	3	0,88
37. Relacionar-se com o outro de modo a propiciar o desenvolvimento de vínculos interpessoais requeridos na atuação profissional.	2	5	4,1	4	0,79

4.2 ÍNDICE DE PRIORIDADE GERAL

O índice de prioridade geral foi calculado a partir da fórmula $IPG = I \times (5 - D)$, baseando-se nas fórmulas desenvolvidas por Magalhães e Borges-Andrade (2001) e Borges-Andrade e Lima (1983), ambos citados por Isidro-Filho (2006), onde:

IPG = índice de prioridade geral

I = Importância

5 = Escala máxima de resposta

D = domínio

Considera-se que a competência descrita no item em que a média for maior que 6, deve ser treinada ou desenvolvida, pois não está num nível ideal. Isso porque, se o item foi respondido com o valor 1, 2 ou 3 significa que está entre “não domino” “domino pouco” e “domino razoavelmente”. Se a resposta do item é igual a 4 ou 5, quer dizer que está entre “domino muito” e “domino totalmente”, o que é considerado como satisfatório ou ideal, conforme a Tabela 3. Quando se responde um item com os valores 1, 2 ou 3, a média é superior a 6. Se respondido com 4 ou 5, o máximo valor obtido para o IPG é igual a 5. Logo, se o IPG é maior que 5, ou seja, igual ou maior que 6, o índice foi respondido com um nível de domínio abaixo do esperado e a competência deve ser desenvolvida.

Tabela 3. Tabela de referência para respostas médias dos itens.

Resposta = 1	Resposta = 2	Resposta = 3	Resposta = 4	Resposta = 5
IPG = I x (5 - D)	IPG = I x (5 - D)	IPG = I x (5 - D)	IPG = I x (5 - D)	IPG = I x (5 - D)
IPG = 5 x (5-1)	IPG = 5 x (5-2)	IPG = 5 x (5-3)	IPG = 5 x (5-4)	IPG = 5 x (5-5)
IPG = 5 x (4)	IPG = 5 x (3)	IPG = 5 x (2)	IPG = 5 x (1)	IPG = 5 x (0)
IPG = 20	IPG = 15	IPG = 10	IPG = 5	IPG = 0

Assim, os resultados dos índices variam entre 0 e 20, identificando que, quanto maior o índice, maior a necessidade de treinamento daquela competência.

A partir da aplicação da fórmula descrita e analisando a Tabela 3, verifica-se que em todos os itens, a média foi maior que 6 e o desvio padrão maior que 0,94 (valor

estabelecido para a comparação de homogeneidade ou heterogeneidade do grupo). Isso significa que todos os agrupamentos de competências dos psicólogos respondentes demonstram prioridade de desenvolvimento ou treinamento. Os altos valores do desvio padrão significam que o grupo é heterogêneo, ou seja, as respostas são bastante diversificadas, como pode ser visto na tabela abaixo:

Tabela 4. Índice de Prioridade Geral.

Agrupamentos	N	IPG
Mundo do trabalho	24	8,50
Organizações	24	8,38
Campo de atuação	24	9,32
Campo de produção de conhecimento	24	9,84
Investigação científica	24	7,55
Intervenção e atuação em POT	24	6,60

4.3 CORRELAÇÕES DAS VARIÁVEIS DO ESTUDO

Algumas correlações foram observadas através do programa estatístico SPSS e pôde-se analisar que no campo *mundo do trabalho*, quanto maior a idade e o tempo de serviço, maior é a percepção do grau de domínio do psicólogo em sua atuação profissional. Os dados mostram que o tempo de formado tem uma correlação negativa quanto ao campo, ou seja, quanto maior o tempo de formado, menor é a percepção de domínio do psicólogo sobre esta competência.

No campo *organizações*, pode-se observar que há correlação entre idade, tempo de serviço, tempo de formado e escolaridade, ou seja, analisando o contexto Organizações, todas essas variáveis são melhor percebidas quanto maiores forem essas variáveis. O nível profissional apresentou correlação inversa ao campo.

Idade e tempo de formado têm correlação com o campo *campos de atuação*. Isso pode significar que as pessoas mais jovens e recém-formadas não têm uma percepção boa sobre o campo de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Pode-se inferir que a pouca experiência dos psicólogos jovens e recém-formados não permita que eles distingam os diversos caminhos a serem seguidos por aqueles que escolheram a POT como área de atuação profissional.

A escolaridade e o nível profissional obtiveram correlação com *produção de conhecimentos*. Este dado pode ser interpretado como os profissionais com melhor preparação acadêmica e maior nível profissional, têm maior domínio em produção de conhecimentos em POT, ou seja, possuem técnicas necessárias para estudos na área. As pessoas que têm a escolaridade menor e o nível profissional menor não têm tanta percepção sobre seu domínio no gerar ou criar informações ou experiência profissional. Daí a importância do constante aprimoramento acadêmico e profissional do psicólogo organizacional e do trabalho.

Investigação científica em POT apresentou correlação com as variáveis: tempo de formado, tempo de serviço, escolaridade e nível profissional. Pesquisadores da área referida que possuem bom domínio em investigação científica em POT são formados há mais tempo, possuem mais experiência profissional, escolaridade mais alta e elevado nível profissional.

O campo *Intervenção e atuação em organizações* com: tempo de serviço, tempo de formado e nível profissional. Aqueles psicólogos que possuem capacidade ou domínio em intervir e atuar em organizações são os que possuem maior experiência profissional, graduação há mais tempo e alto nível profissional.

Tabela 5. Correlações dos itens.

FATORES	VARIÁVEIS				
	Idade	Tempo de Serviço	Tempo de Formado	Escolaridade	Nível profissional
Mundo do trabalho	r = 0,492 p = 0,015*	r = 0,543 p = 0,006**	r = -0,527 p = 0,010**	n. s. n. s.	n. s. n. s.
Organizações	r = 0,410 p = 0,047*	r = 0,559 p = 0,005**	r = 0,504 p = 0,014*	r = 0,450 p = 0,027*	r = -0,500 p = 0,013*
Campos de atuação	r = 0,430 p = 0,036**	n. s. n. s.	r = 0,444 p = 0,034**	n. s. n. s.	n. s. n. s.
Produção de conhecimentos	n. s. n. s.	n. s. n. s.	n. s. n. s.	r = 0,491 p = 0,015**	r = -0,418 p = 0,042*
Investigação Científica em POT	r = 0,444 p = 0,30	r = 0,477 p = 0,018*	r = 0,481 p = 0,020*	r = 0,573 p = 0,003**	r = -0,580 p = 0,003**
Intervenção e atuação em organizações	n. s. n. s.	r = 0,474 p = 0,019*	r = 0,430 p = 0,041*	n. s. n. s.	r = -0,450 p = 0,028*

(*) = $p < 0,05$

(**) = $p < 0,01$

n.s. = não significativa

Além disso, observou-se também na correlação entre as variáveis que quanto maior a idade, maior o tempo de serviço, tempo de formado, e mais alta a escolaridade. O tempo de serviço tem uma forte correlação com a idade, o tempo de formado e

escolaridade, o que pode indicar que os estudantes recém-graduados já começam imediatamente a realizar trabalhos profissionais na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O nível de escolaridade revela correlação com a idade, tempo de serviço, tempo de formado e nível profissional, ou seja, os profissionais se desenvolvem em sua formação à medida que ganham experiência profissional. Isso se confirma quando observado que o tempo de formatura tem correlação quase perfeita com a idade e o tempo de serviço, e também com a escolaridade. Os psicólogos mais velhos, com mais tempo de formatura e mais tempo de serviço têm a escolaridade mais alta, com pós-graduação ou mestrado. Nenhum dos respondentes apresentou formação em doutorado.

O nível profissional somente demonstrou correlação com a escolaridade, ou seja, os profissionais mais qualificados profissionalmente também o são academicamente.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo teve por objetivo ampliar a discussão sobre as competências profissionais, especificamente de psicólogos organizacionais e do trabalho. Presume-se que é um tema que mobiliza os profissionais, estudantes e professores de Psicologia. O estudo serve de subsídio a estas pessoas que buscam melhorar a qualidade dos cursos oferecidos e das condições de trabalho da área. Traz a necessidade de encontrar nas competências o referencial para seu auto-desenvolvimento e reconhecimento profissional.

Conforme destaca Zanelli (2002), nas últimas décadas, o assunto Psicologia Organizacional e do Trabalho se ampliou consideravelmente, em relação às transformações das organizações. As perspectivas de um trabalho realizado de forma satisfatória são destacadas ao estudar e analisar os caminhos para essa realização, no caso, a demonstração das competências a serem guiadas no caminho profissional e acadêmico.

Após verificação dos dados obtidos, observou-se que os psicólogos não percebem que possuem o domínio das competências necessárias para a atuação profissional. Isso pode estar diretamente ligado a falhas na formação acadêmica, apesar da maioria continuar sua formação após a graduação. O despreparo das instituições de ensino na estimulação de pesquisas, grupos de estudo e discussão na área organizacional e do trabalho pode justificar esse baixo domínio das competências, mas leva-se em consideração o esforço que o psicólogo faz para adquirir conhecimento.

Verificou-se, também, que os psicólogos começam a atuar na área logo após a conclusão do curso de graduação em Psicologia, porém, só possuem níveis profissionais elevados depois de algum tempo de experiência profissional e acadêmica.

5.1 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

- ✓ Verificar o nível do domínio de competências dos psicólogos atuantes na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho no Distrito Federal.
- ✓ Aplicação de instrumento para futura validação em pesquisas posteriores.
- ✓ Descrição do índice de prioridade de treinamento e desenvolvimento de competências.

5.2 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

- ✓ Validar estatisticamente o instrumento de pesquisa para maior fidedignidade do mesmo em estudo na área.
- ✓ Reaplicar o instrumento em maior número de psicólogos organizacionais e do trabalho.
- ✓ Investigar as principais deficiências na formação do psicólogo, para que as competências sejam adquiridas desde a graduação.

REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva. **Competências do Psicólogo em Organizações e Trabalho**: Criação de Situações, Caminhos e Trilhas de Aprendizagem Contínua. Mesa Redonda: Formação do Psicólogo em POT. I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Salvador, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

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

CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, João Batista Diniz; VILHENA, Rosa Maria de Paula. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas com base em competências. In: DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências**. 5ª ed., São Paulo: Editora Gente, p. 25-44, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**. Modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

ISIDRO-FILHO, Antonio. **Mecanismos e Cultura de Aprendizagem em Organizações**: análise de suas relações com liderança em uma organização financeira. 2006. 141 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Gestão Social e Trabalho) - Universidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Administração

LOPES, Lísia Castro Lucas de Souza. **Responsabilidade Social Empresarial**: percepção e atitude do consumidor perante empresas e seus produtos. 2006. 99 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Gestão Social e Trabalho) - Universidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Administração.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. 9ª ed., São Paulo: Futura, 2004.

MOURÃO, Luciana; PUENTE-PALACIOS, Kátia E. Formação Profissional. In: Jairo E. Borges-Andrade; Gardênia da Silva Abbad; Luciana Mourão. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**: fundamentos para a Gestão de Pessoas. Porto Alegre: Artmed, p. 41 a 64, 2006.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**: formação e atividades profissionais. Porto Alegre: Art Med, 1994/2002.

ZANELLI, José Carlos e BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Inserção profissional do Psicólogo em organizações do trabalho. In: José Carlos Zanelli; Jairo Eduardo Borges-Andrade; Antônio Virgílio Bittencourt Bastos. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, p. 466 - 491, 2004.

ZARIFIAN, Phillippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

ANEXO

PESQUISA SOBRE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO – POT

Prezado(a) Participante,

A seguir, você encontrará uma relação de itens correspondentes às competências profissionais do psicólogo organizacional e do trabalho – **POT**. Escolha o ponto da escala que melhor representam **sua opinião pessoal** sobre o item, e selecione com um “**X**” a opção no espaço correspondente à direita de cada item.

Abaixo você encontrará uma escala de resposta. Utilizando essa escala, quanto mais próximo do número **1 (um)** você se posicionar, **MENOR** será o grau de *domínio* da competência que você percebe em sua atuação profissional, e quanto mais próximo do número **5 (cinco)** você se posicionar, **MAIOR** será o grau de *domínio* da competência que você percebe em sua atuação profissional.

ESCALA DE RESPOSTA

1	2	3	4	5
Não Domínio	Domínio Pouco	Domínio Razoavelmente	Domínio Muito	Domínio Totalmente

Legenda: POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho

ITENS	1	2	3	4	5
1. Analisar a evolução histórica do conceito de trabalho nas práticas de gestão e relações de trabalho.					
2. Descrever as interfaces da POT com outras áreas do conhecimento.					
3. Atuar de modo preventivo em diferentes níveis de ação (individual, grupal e organizacional), considerando as características das situações e dos problemas específicos em organizações.					
4. Apresentar trabalhos e discutir idéias em público.					
5. Atuar de modo interdisciplinar em diversas situações organizacionais.					
6. Buscar e utilizar conhecimentos científicos necessários à atuação profissional,					
7. Caracterizar e definir dimensões críticas de análise de organizações como: estrutura, tecnologia, estratégia e ambiente.					
8. Compreender as organizações como fenômenos sociais que moldam a vida cotidiana das pessoas e o funcionamento da sociedade.					
9. Coordenar e manejar processos grupais em organizações, considerando as diferenças individuais e sócio-culturais dos seus membros.					
10. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre problemas humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva relacionados a atitudes, percepções, emoções, motivação, satisfação, aprendizagem, socialização, grupos e equipes, liderança, poder e conflito, cultura organizacional, mudança e diversidade cultural em ambientes organizacionais, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisa.					
11. Descrever a constituição da POT no Brasil e no mundo.					
12. Descrever as características essenciais do pensamento científico em POT.					
13. Descrever as condições que impulsionaram as práticas tradicionais e inovadoras do psicólogo organizacional e do trabalho.					
14. Analisar a evolução histórica do conceito de trabalho nas teorias organizacionais.					
15. Descrever as dificuldades e limites impostos a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.					
16. Descrever as múltiplas dimensões em que a pesquisa científica em POT pode ser analisada.					
17. Descrever as práticas tradicionais e inovadoras do psicólogo organizacional e do trabalho.					

18. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre problemas humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva relacionados ao mercado de trabalho, análise do trabalho (cargas), desemprego, desempenho e fatores que o afetam, saúde e estresse no trabalho, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisa.					
19. Descrever o campo de conhecimento científico da POT (foco central e relações com outros fenômenos, com outros temas da psicologia e disciplinas afins).					
20. Descrever o espaço ocupacional do psicólogo organizacional e do trabalho.					
21. Elaborar relatos de científicos, laudos, pareceres técnicos e materiais de divulgação e comunicação profissional.					
22. Elaborar projetos de forma coerente com referenciais teóricos e características da população-alvo em organizações.					

DADOS PESSOAIS E FUNCIONAIS

Sexo: Masculino Feminino Idade: _____ anos Tempo de serviço: _____ anos

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Nível de instrução (escolaridade): <input type="checkbox"/> Superior Incompleto Área: _____ <input type="checkbox"/> Superior Completo Área: _____ <input type="checkbox"/> Especialização Área: _____ <input type="checkbox"/> Mestrado Área: _____ <input type="checkbox"/> Doutorado Área: _____ • Tempo de formado(a): _____ <input type="checkbox"/> anos ou <input type="checkbox"/> meses • Instituição em que se formou: <input type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Privada | <ul style="list-style-type: none"> • Carteira Profissional (CRP): <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO • Cargo/Função em RH:
_____ • Nível Profissional em RH: <input type="checkbox"/> Gerencial <input type="checkbox"/> Técnico • Ramo de atividade (empresa): <input type="checkbox"/> Administração Pública <input type="checkbox"/> Consultoria <input type="checkbox"/> Telefonia <input type="checkbox"/> Autarquia <input type="checkbox"/> Ensino <input type="checkbox"/> Terceirização <input type="checkbox"/> Bancário <input type="checkbox"/> Saúde <input type="checkbox"/> Comercial <input type="checkbox"/> Outro: |
|---|--|

OBSERVAÇÕES E SUGESTÕES

Utilize este espaço para seus comentários adicionais relacionados com o propósito desta pesquisa.

PESQUISA SOBRE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO – POT

Prezado(a) Participante,

A seguir, você encontrará uma relação de itens correspondentes às competências profissionais do psicólogo organizacional e do trabalho – **POT**. Escolha o ponto da escala que melhor representam **sua opinião pessoal** sobre o item, e selecione com um “**X**” a opção no espaço correspondente à direita de cada item.

Abaixo você encontrará uma escala de resposta. Utilizando essa escala, quanto mais próximo do número **UM** você se posicionar, **MENOR** será o grau de *domínio* da competência que você percebe em sua atuação profissional, e quanto mais próximo do número **CINCO** você se posicionar, **MAIOR** será o grau de *domínio* da competência que você percebe em sua atuação profissional.







ESCALA DE RESPOSTA

1	2	3	4	5
Não Domínio	Domínio Pouco	Domínio Razoavelmente	Domínio Muito	Domínio Totalmente

ITENS	1	2	3	4	5
23. Identificar as principais mudanças que ocorreram no mundo do trabalho.					
24. Levantar hipóteses que expliquem as mudanças do trabalho.					
25. Identificar tendências e desafios presentes no cenário mundial e nacional.					
26. Analisar a evolução histórica do conceito de trabalho nas teorias organizacionais.					
27. Analisar a evolução histórica do conceito de trabalho nas práticas de gestão e relações de trabalho.					
28. Compreender as organizações como fenômenos sociais que moldam a vida cotidiana das pessoas e o funcionamento da sociedade.					
29. Identificar as principais imagens e visões de organização, bem como as respectivas posições epistemológicas que as embasam.					
30. Caracterizar e definir dimensões críticas de análise de organizações como: estrutura, tecnologia, estratégia e ambiente.					
31. Comparar diferentes abordagens teóricas que embasam a análise de organizações.					
32. Relacionar as dimensões organizacionais (estrutura, tecnologia, estratégia e ambiente) a tendências nacionais e mundiais de desenvolvimento das organizações.					
33. Descrever a constituição da POT no Brasil e no mundo.					
34. Descrever os âmbitos de intervenção da POT.					
35. Descrever as interfaces da POT com outras áreas do conhecimento.					
36. Descrever o espaço ocupacional do psicólogo organizacional e do trabalho.					
37. Descrever as práticas tradicionais e inovadoras do psicólogo organizacional e do trabalho.					
38. Descrever as condições que impulsionaram as práticas tradicionais e inovadoras do psicólogo organizacional e do trabalho.					
39. Descrever as dificuldades e limites impostos a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.					
40. Descrever o campo de conhecimento científico da POT (foco central e relações com outros fenômenos, com outros temas da psicologia e disciplinas afins).					
41. Descrever as características essenciais do pensamento científico em POT.					
42. Descrever as múltiplas dimensões em que a pesquisa científica em POT pode ser analisada.					
43. Realizar análises simples de pesquisas em POT, identificando aspectos essenciais do processo de produção do conhecimento.					

44. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre problemas humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva relacionados ao mercado de trabalho, análise do trabalho (cargas), desemprego, desempenho e fatores que o afetam, saúde e estresse no trabalho, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisa.					
45. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre problemas humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva relacionados a atitudes, percepções, emoções, motivação, satisfação, aprendizagem, socialização, grupos e equipes, liderança, poder e conflito, cultura organizacional, mudança e diversidade cultural em ambientes organizacionais, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisa.					
46. Identificar, definir e formular questões de investigação científica sobre recrutamento, seleção, educação e treinamento, avaliação de desempenho, plano de carreira, desenvolvimento gerencial e de equipes, vinculando-as a decisões metodológicas em projetos e pesquisa.					
47. Escolher e utilizar instrumentos e procedimentos de coleta de dados, tendo em vista sua pertinência.					
48. Realizar diagnósticos e avaliações de processos psicológicos de indivíduos, grupos e organizações.					
49. Elaborar relatos de científicos, laudos, pareceres técnicos e materiais de divulgação e comunicação profissional.					
50. Apresentar trabalhos e discutir idéias em público.					
51. Buscar e utilizar conhecimentos científicos necessários à atuação profissional,					
52. Gerar conhecimento científico a partir da prática profissional					
53. Identificar e analisar necessidades de natureza psicológica em organizações.					
54. Elaborar projetos de forma coerente com referenciais teóricos e características da população-alvo em organizações.					
55. Planejar e agir de forma coerente com referenciais teóricos e características da população-alvo em organizações.					
56. Coordenar e manejar processos grupais em organizações, considerando as diferenças individuais e sócio-culturais dos seus membros.					
57. Relacionar-se com o outro de modo a propiciar o desenvolvimento de vínculos interpessoais requeridos na atuação profissional.					
58. Atuar de modo preventivo em diferentes níveis de ação (individual, grupal e organizacional), considerando as características das situações e dos problemas específicos em organizações.					
59. Atuar de modo interdisciplinar em diversas situações organizacionais.					

LEGENDA:

	MUNDO DO TRABALHO
	ORGANIZAÇÕES
	CAMPOS DE ATUAÇÃO
	CAMPO DE PRODUÇÃO DE CONHECIMENTOS
	INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA EM POT
	INTERVENÇÃO E ATUAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES

Dados Pessoais		
Sexo: () Masculino () Feminino	Idade: _____ anos	

Em caso de Professor em temas de POT

Tempo de magistério em POT: _____ anos

Orienta e/ou orientou monografias em POT: () SIM () NÃO

Carteira Profissional (CRP): () SIM () NÃO

Nível de instrução (escolaridade):

() Superior Completo Área: _____

() Especialização Área: _____

() Mestrado Área: _____

() Doutorado Área: _____

Em caso de Estudante de Psicologia

Semestre: _____

Realiza ou realizou estágio em POT: () SIM () NÃO

Cursa ou cursou disciplinas em POT: () SIM () NÃO

Realiza ou realizará monografia em POT: () SIM () NÃO

Observações e Sugestões**Utilize este espaço para seus comentários adicionais relacionados com o propósito desta pesquisa.**