

# Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional: Construção de um Instrumento Psicométrico

Silvia Miranda Amorim<sup>1</sup>, Caroline de Oliveira Campos<sup>2</sup>,  
Clara Vidigal Dolabella<sup>3</sup>, Karina da Silva Oliveira<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-3066-0005> / Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, MG, Brasil

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0009-0003-8058-0753> / Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, MG, Brasil

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0009-0001-5855-0078> / Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, MG, Brasil

<sup>4</sup> <https://orcid.org/0000-0002-5301-7012> / Universidade São Francisco (USF), Bragança Paulista, SP, Brasil

## Resumo

A Psicologia Organizacional e Trabalho é uma das principais áreas de atuação do psicólogo no Brasil, sendo necessário discutir as competências necessárias para essa prática. O objetivo deste estudo foi relatar a construção e a verificar a qualidade inicial de um instrumento de autopercepção de competências de estagiários para a atuação em POT. Foram realizados dois estudos, sendo o primeiro de construção do instrumento e análise dos juízes, e o segundo de um estudo piloto com 41 estagiários de POT. Os resultados apontaram para uma escala de 41 itens e duas dimensões (competências profissionais e habilidades sociais), com indicadores razoáveis de validade e confiabilidade, sem a identificação de diferenças de gênero e idade. A proposta teórica do primeiro estudo se confirmou parcialmente no estudo piloto. Ao final, são discutidas a adequação teórica das dimensões, a necessidade de outras validações do instrumento e o avanço na compreensão da realidade dos estagiários.

**Palavras-chave:** educação baseada em competências, organizações, instrumentos de medida, apoio ao desenvolvimento de recursos humanos.

## Self Perception of Skills in Organizational Psychology: The Construction of a Psychometric Instrument

### Abstract

Work and organizational psychology (WOP) is one of the main areas of activity of psychologists in Brazil, and it is necessary to discuss the skills required for this practice. The objective of this study was to report the construction, and verify the initial quality of an instrument for self-perception of interns' competencies for working in WOP. Two studies were carried out, the first on the construction of the instrument and analysis by the judges, and the second on a pilot study with 41 WOP interns. The results pointed to a scale with 41 items and two dimensions (professional skills and social skills), with reasonable indicators of validity and reliability, without identifying gender and age differences. The theoretical proposal of the first study was partially confirmed in the pilot study. At the end, the theoretical adequacy of the dimensions, the need for further validation of the instrument, and progress in understanding the reality of interns are discussed.

**Keywords:** competency-based education, organizations, training support, support for human resources development.

## Auto Percepción de las Habilidades en Psicología Organizacional: Construcción de un Instrumento Psicométrico

### Resumen

La Psicología Organizacional y del Trabajo es una de las principales áreas de actuación de los psicólogos en Brasil, siendo necesario discutir las habilidades necesarias para esta práctica. El objetivo de este estudio fue informar la construcción y verificar la calidad inicial de un instrumento de autopercepción de las competencias de los pasantes para el trabajo en el POT. Se realizaron dos estudios, el primero sobre la construcción del instrumento y análisis por parte de los jueces, y el segundo sobre un estudio piloto con 41 pasantes del POT. Los resultados apuntaron a una escala con 41 ítems y dos dimensiones (habilidades profesionales y habilidades sociales), con indicadores razonables de validez y confiabilidad, sin identificar diferencias de género y edad. La propuesta teórica del primer estudio fue parcialmente confirmada en el estudio piloto. Al final, se discute la adecuación teórica de las dimensiones, la necesidad de una mayor validación del instrumento y los avances en la comprensión de la realidad de los pasantes.

**Palabras clave:** educación basada en competencias, organizaciones, instrumento de medida, apoyo al desarrollo de recursos humanos.

### Seção: Estudos empíricos

Submissão: 19 de maio de 2023

Primeira Decisão Editorial: 19 de junho de 2024

Versão Final: 25 de junho de 2024

Aceito em: 02 de agosto de 2024



**Como citar esse artigo:**  
Amorim, S. M., Campos, C. O., Dolabella, C. V., & Oliveira, K. S. (2024). Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional: Construção de um Instrumento Psicométrico. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 24, e24840. <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.24840>

Ao longo do tempo, os modelos de gestão vêm sofrendo diversas mudanças e a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem acompanhado esse processo, se adaptando às necessidades por meio de sua atuação e interesses de pesquisa. A atuação do psicólogo no campo das organizações ocorre desde os primeiros modos de gestão, com a chamada psicologia industrial, em que o psicólogo se restringia aos problemas de ajuste e adequação de pessoal, com as práticas de seleção e de treinamento. Essas práticas se expandiram sob a denominação de psicologia organizacional e deram espaço aos estudos dos grupos, gerências, comunicação, liderança e ampliam em grande escala as possibilidades de atuação dos psicólogos nas empresas (Jacques, 2019).

Bastos e Galeão-Martins (1990) apontaram que entre os objetivos da atuação do psicólogo organizacional estão realizar estudos para produzir tecnologias, políticas e estratégias em recursos humanos, desenvolver ações de avaliação e de aperfeiçoamento profissional, aplicar ações de controle da vida funcional e desenvolver programas de saúde, de valorização e de satisfação do trabalhador. Desde então, alguns autores sinalizam um alargamento da POT, em que mesmo as práticas tradicionais têm sido remodeladas (Borges-Andrade, et al., 2018; Zanelli, 2002). São tendências do campo a maior preocupação com fenômenos grupais e organizacionais, a atenção a variáveis afetivas e emocionais, aos produtos laborais e seus impactos fora do trabalho (Oliveira et al., 2018). Além disso, contingências como as novas tecnologias, a recessão econômica, o aumento do estresse, a atenção voltada para as questões éticas e de responsabilidade social forçam uma atuação em situações diversificadas e novas, sendo que o psicólogo deve assumir papel não apenas operacional, mas também estratégico (Zanelli, 2002).

A POT é uma das principais áreas de atuação do psicólogo no Brasil. Em um levantamento recente sobre o trabalho do psicólogo no país, realizado com quase 20 mil profissionais, 12,1% relataram já atuar na área e 16,9% dos respondentes que aspiram começar atuar em psicologia disseram se interessar pela atuação. Entre aqueles que não atuam mais, 34,2% já atuaram no campo das organizações e trabalho (Bastos et al., 2022).

Apesar da grande representação, muitos pontos impedem o crescimento da área. A POT tem se desenvolvido lentamente e é alvo de muitas críticas, porque muitos psicólogos se inserem nas organizações despreparados até para as atividades mais tradicionais, sendo raros aqueles que possuem embasamento metodológico aliado ao senso crítico e interesse pelo trabalho (Zanelli, 2002). Aliado a isso, é possível observar uma distância entre o conhecimento científico e as práticas implementadas nas organizações, a falta de interesse dos gestores pelo conhecimento científico, que se agravam pelo fato dos estudos científicos apresentarem sugestões pouco aplicáveis à realidade (Caetano & Santos, 2017).

Considerando esses desafios, aprofundar o conhecimento sobre as competências dos psicólogos para a atuação nessa área pode representar um dos primeiros passos para suprir as lacunas existentes. As competências podem ser definidas como a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes implicadas no exercício do trabalho e operacionalizado por um desempenho exitoso que agrega valor à pessoa e às organizações (Gondim, et al., 2014), ou seja, trata-se do conjunto de habilidades e comportamentos demandados pela prática profissional para uma boa atuação (Ramos et al. 2017).

As competências podem ser classificadas em diversos tipos, e têm sido comumente organizadas em *soft skills*

e *hard skills*, sendo as primeiras caracterizadas como qualidades pessoais e interpessoais relativas às formas de se relacionar e interagir com as pessoas, e as segundas relativas às habilidades instrumentais cujo *know-how* técnico é mais tangível, detectável e treinável (Abbad et al., 2022; Salman et al., 2022). Considerando a importância das competências para o desempenho, os mapeamentos de competências têm se mostrado cada vez mais importantes no contexto de trabalho atual, por indicar um caminho e propostas de aprendizagem para determinada categoria (Silva & Mourão, 2018). Seus resultados têm sido utilizados em diversas ações de recursos humanos, especialmente naquelas relacionadas à gestão e aos programas de treinamento e desenvolvimento (Salman et al., 2020).

Considerando, então, as necessidades de formação, atuação e qualificação profissional, a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) desenvolveu um referencial para a formação e qualificação profissional em POT no Brasil (SBPOT, 2020). De acordo com o documento, foram consideradas competências primárias técnicas, básicas para quaisquer intervenções: i) análise de demandas e necessidades; ii) avaliação e diagnóstico; iii) planejamento; iv) intervenção; v) avaliação; e vi) comunicação. A essas competências, foram incorporadas um conjunto de competências primárias pessoais, que consistem em traços pessoais, atitudes frente à própria carreira e habilidades relacionais. São elas: i) desenvolvimento profissional contínuo; ii) autoavaliação; iii) criatividade, inovação e empreendedorismo; iv) atuação em equipes multiprofissionais; v) comunicação; vi) visão política e articulação; vii) liderança de equipes (SBPOT, 2020).

O mapeamento dessas competências é especialmente importante para estagiários desta área, uma vez que se trata de uma experiência acadêmica entre as mais importantes para a articulação entre teoria, produção de conhecimento e prática profissional. De acordo com Gondim et al. (2020), as experiências de estágio, sejam elas em empresas juniores, universidades ou organizações, são favoráveis ao desenvolvimento de competências e habilidades sociais relativas a atuação inter e multiprofissional, mas também à análise de contexto e campo de atuação, intervenção, investigação científica e avaliação e diagnóstico. Em suas diretrizes para educação e treinamento em POT, a Sociedade de Psicologia Industrial e Organizacional (*Society for Industrial and Organizational Psychology*, SIOP) reforça que as oportunidades de trabalho em projetos aplicados possuem papel ativo no treinamento e na educação dos alunos, em conjunto com ações teóricas (SIOP, 2016).

Além disso, ao mapear as competências necessárias para a atuação de estagiários na área de gestão de pessoas no Brasil, Ramos et al. (2017), apontaram lacunas críticas em competências consideradas para a formação do psicólogo organizacional. No estudo, os autores apontam necessidades de desenvolvimento de competências voltadas para legislação, gestão de projetos, análise e elaboração de documentos, gerenciamento de conflitos, atividades de pesquisa, entre outras, que devem ser trabalhadas por meio de atividades com foco em comportamentos profissionais que priorizem a capacidade de análise e compreensão dos processos organizacionais e suas problemáticas (Ramos et al., 2017).

Apesar da existência de modelos de competências em POT, não foi identificado um instrumento de medida para as mesmas. Tais instrumentos são ferramentas fundamentais para a realização de levantamentos, diagnósticos e avaliações, que permitem a análises com grandes amostras e conclusões generalistas e confiáveis (Caetano et al., 2016). Esse estudo,

portanto, tem como objetivo construir e verificar a qualidade inicial de um instrumento referente à autopercepção de competências de estagiários para a atuação em POT, por meio de um estudo de construção do instrumento e de um estudo piloto.

## Estudo Um: Construção do Instrumento

### Método

Como primeiro passo para a construção do instrumento, foi definido o construto a ser avaliado e sua base teórica, além da natureza de auto relato da ferramenta para o público-alvo de estudantes de graduação em psicologia atuantes no contexto organizacional. Definidos esses parâmetros, avançou-se para a operacionalização do construto, a fim de transformar o fenômeno psicológico (traço latente) em estímulos (afirmações). Nesta etapa, a equipe de pesquisadores adaptou as competências incluídas nos mapeamentos realizados para o contexto brasileiro (Ramos et al. 2017; SBPOT, 2020) para itens que pudessem ser avaliados de forma auto perceptiva pelos estudantes. Para finalizar a construção do instrumento, foram determinadas as instruções para responder o teste e o *layout* da ferramenta.

Como etapa seguinte, a verificação da validade de conteúdo foi realizada por meio de uma análise de juízes. Foi convidado um grupo composto por seis juízes, sendo dois professores universitários da área, dois estudantes de mestrado ou doutorado (escolhidos por possuírem notável conhecimento nas áreas de avaliação psicológica e/ou POT), além de dois estagiários em POT (escolhidos por fazerem parte do público-alvo da pesquisa).

Os juízes avaliaram o instrumento a partir de três critérios - clareza da redação do item, relevância geral e relevância para dimensão -, numa escala numérica que variava de um a cinco em cada um dos critérios. Ao final das avaliações, foram realizadas análises das médias de clareza e relevância de cada item, além de uma análise do conteúdo dos comentários discursivos feitos para cada um dos itens. Foram consideradas médias baixas as abaixo de 3,5, médias satisfatórias as entre 3,5 e 4,5, e médias elevadas as acima de 4,5.

### Resultados

#### Elaboração do Instrumento

O instrumento partiu do modelo proposto pela SBPOT (2020), acrescentando as competências citadas por Ramos et al. (2017) que fossem distintas. Inicialmente, manteve-se o modelo de duas dimensões - competências primárias pessoais e competências primárias técnicas (SBPOT, 2020). Nesta fase, a primeira dimensão contemplou sete grupos (comunicação com a equipe, atuação em equipes multiprofissionais, liderança de equipes, visão política e articulação, criatividade inovação e empreendedorismo, desenvolvimento profissional contínuo e autoavaliação) e a segunda dimensão contemplou seis grupos (análise de demandas e necessidades, avaliação e diagnóstico, planejamento, intervenção, avaliação e comunicação de resultados), totalizando 37 competências.

Em seguida, a construção dos itens foi realizada a partir da definição das 37 competências. Nesta etapa, a definição da competência foi transformada de modo a ser descrita como a percepção da competência, utilizando expressões como 'eu sei', 'eu posso', 'eu sou capaz', 'eu possuo habilidades para', entre

outras. A título de exemplo, é possível citar uma competência da dimensão Atuação em Equipes Multiprofissionais, em que a definição 'Capacidade de contribuir para os objetivos da equipe, adotar expectativas e diretrizes e compartilhar informações' foi transformada no item 'Eu posso contribuir para os objetivos da minha equipe, adotando expectativas e diretrizes e compartilhando informações'. Ao final desta etapa, a relação de 37 competências foi operacionalizada em 39 itens.

#### Análise dos Juízes

Após a etapa de elaboração, os seis juízes avaliaram a versão do instrumento composta por 39 itens. No critério de clareza, três itens foram considerados poucos claros, 26 adequadamente claros, e dez muito claros. No critério de relevância geral, um item foi considerado pouco relevante, 23 adequadamente relevante, e 15 muito relevante. Por fim, no critério de relevância para a dimensão, três itens foram considerados pouco relevantes, 20 adequadamente relevantes, e 16 muito relevantes (Tabela 1).

As observações discursivas geraram considerações relacionadas à redação e linguagem dos itens, redação da escala likert e redução ou ampliação de alguns itens. Após a análise dos juízes, o instrumento foi revisado pela equipe e em sua versão final apresentou as duas dimensões contendo 13 grupos e 39 competências, mas agora operacionalizadas em 44 itens, pois foram incluídos os itens 2, 6, 8, 17, 19 e, 25, e retirado um item relacionado a intervenção indireta. A relação final de itens por competências é apresentada na Tabela 2.

## Estudo Dois: Estudo Piloto

### Método

#### Participantes

Para o estudo piloto, foi realizada uma coleta com alunos que atuam como estagiários na área organizacional em empresas externas e na Empresa Júnior da universidade, obtendo 41 respostas válidas. Dentre os participantes, 27 se consideram mulheres cisgênero, o que corresponde a 66% da amostra, e os outros 34% dos participantes se consideram homens cisgênero, correspondendo a 14 indivíduos. Em média, os estudantes que responderam à escala possuem 22 anos completos e em sua maioria (27%) estão no 7º período. Dentre os participantes, houve a presença também de uma pessoa com deficiência, correspondendo a 2% da amostra.

Na amostra coletada, 56% eram membros da Empresa Júnior, 42% atuavam como estagiários em empresas seniores externas à universidade e 2% atuava como funcionário efetivo neste mesmo perfil de empresa. Dentre os estudantes que atuam em empresas externas, 17 (94%) estão inseridos em empresas privadas e 1 (6%) em uma empresa pública. Com relação ao modelo de trabalho, 28 alunos (68%) estão sob regime híbrido, 8 (20%) de forma presencial e 5 (12%) em um regime totalmente remoto.

#### Instrumentos

Para a coleta de dados foi utilizado um instrumento de percepção de competências em POT, além de um questionário demográfico com questões relativas a gênero, idade, tempo na graduação, empresa, cargo e modalidade de atuação. A Escala de Auto Percepção de Competências em Psicologia

**Tabela 1***Médias das avaliações dos juízes (Escala de 1 a 5)*

Item	Clareza da redação	Relevância geral	Relevância na dimensão
1- Comunicação	2,7	4,3	4,7
2- Relacionamento interpessoal	4,3	4,5	4,3
3- Trabalho em equipe	4,2	4,7	4,3
4- Gerenciamento de conflitos	4,0	4,5	5,0
5- Liderança	3,7	4,5	5,0
6- Coordenação de grupos	4,7	5,0	5,0
7- Tomada de decisão	4,0	4,7	4,7
8- Tomada de decisão política	4,3	4,2	4,2
9- Valores organizacionais	4,5	4,7	4,5
10- Inovação	4,3	4,3	4,5
11- Iniciativa e proatividade	4,2	4,3	4,3
12- Orientação para mudanças	4,8	4,8	4,0
13- Aprendizado	4,2	4,5	4,7
14- Autoavaliação	4,7	4,8	4,8
15- Visão estratégica do negócio	4,8	5,0	4,3
16- Legislação	4,3	4,5	3,5
17- Legislação	4,5	4,3	3,5
18- Linha de produção	4,2	3,8	4,3
19- Elaboração de pesquisas e estudos	3,5	3,8	4,0
20- Identificação de necessidades	3,5	3,5	4,2
21- Definição de objetivos e metas	3,8	4,3	4,7
22- Análise de documentos psicológicos	4,5	4,2	4,3
23- Avaliação individual e grupal	3,8	4,7	4,8
24- Avaliação organizacional	4,2	4,3	4,7
25- Prestação de serviços ao cliente	4,5	4,8	3,3
26- Definição de análise de requisitos	4,5	4,5	3,8
27- Avaliação de atributos	4,3	4,2	3,7
28- Avaliação de possíveis impactos	4,0	4,0	3,8
29- Planejamento de intervenções	4,7	4,5	4,5
30- Intervenção direta para indivíduos e grupos	4,7	4,0	4,5
31- Intervenção indireta	3,8	4,2	4,7
32- Implementação do serviço ou produto	4,3	4,0	3,8
33- Planejamento da avaliação	4,3	4,5	4,3
34- Avaliação das medidas	4,7	4,8	4,3
35- Emissão de juízo e análise da avaliação	4,0	4,7	4,8
36- Fornecimento de feedback	4,8	5,0	4,7
37- Redação de pareceres, relatórios e laudos	4,5	4,8	4,7
38- Apresentação de trabalhos	4,8	4,8	4,8
39- Transferência de tecnologias e conhecimentos	4,7	4,7	4,7

Organizacional foi utilizada em sua versão construída no estudo um, composta por 13 grupos de competências e 44 itens.

### ***Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos***

Para utilização dos resultados no âmbito de pesquisa, o estudo piloto seguiu os procedimentos éticos estabelecidos pelo Comitê Ético de Pesquisa da Universidade das pesquisadoras. Todos os participantes foram tratados de acordo com os procedimentos éticos especificados pela *American Psychological Association* (APA). A proposta foi aprovada pelo Comitê da mesma instituição sob o número CAAE 65708722.0.0000.5149 e recebeu financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG).

### **Procedimentos de Análise de Dados**

Com relação às análises de dados do estudo piloto, conforme apontado por Ambiel e Carvalho (2017) e Pacico (2015), as análises empregadas em um estudo piloto devem indicar a adequação de um instrumento junto a população-alvo, assim como devem apontar para as evidências iniciais das qualidades psicométricas, notadamente, às expectativas de estrutura interna que possivelmente serão identificadas em estudos futuros. Assim, para a presente investigação, com o suporte do pacote estatístico Jamovi (The jamovi project, 2022), foram realizadas Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise de Diferenças de Médias para os fatores identificados pela primeira.

Tabela 2

Modelo de dimensões, competências e indicadores

Competência	Indicadores	Descrição	Item
Dimensão Um: Competências primárias pessoais			
Comunicação com a equipe	Comunicação	Comunicar-se, com os pares e com os superiores, com clareza, coerência, assertividade, concisão e sólida fundamentação dos seus argumentos e decisões.	1. Eu sei me comunicar de maneira assertiva com os meus colegas de trabalho, sendo claro, coerente e conciso. 2. Consigo me comunicar de maneira assertiva com os meus superiores, sendo claro, coerente e conciso.
Atuação em equipes multiprofissionais	Relacionamento interpessoal	Demonstrar habilidades sociais no estabelecimento de relações profissionais, de forma assertiva e respeitosa, buscando assegurar a qualidade da sua atuação prática e a efetividade das suas intervenções	3. Posso habilidades sociais para manter relações profissionais com uma postura assertiva e respeitosa.
	Trabalho em equipe	Capacidade de contribuir para os objetivos da equipe, adotar expectativas e diretrizes e compartilhar informações.	4. Eu posso contribuir para os objetivos da minha equipe, cumprindo diretrizes e compartilhando informações.
	Gerenciamento de conflitos	Capacidade de ouvir, estimular o diálogo e adotar uma postura racional diante de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho.	5. Sou capaz de ouvir e estimular o diálogo diante de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho. 6. Consigo adotar uma postura racional diante de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho.
Liderança de equipes	Liderança	Liderar processos grupais que produzam resultados organizacionais e saúde e qualidade de vida para o trabalhador	7. Eu sei liderar processos grupais que produzam resultados organizacionais. 8. Sei como promover saúde e qualidade de vida para o trabalhador nos processos em que eu lidero.
	Coordenação de grupos-tarefa	Delegar tarefas e manejar os processos grupais respeitando as características individuais de cada membro da equipe.	9. Eu consigo delegar tarefas e manejar os processos grupais respeitando as características individuais dos membros da equipe.
Visão política e articulação	Tomada de decisão	Trabalhar com diferentes fontes e tipos de informação, de forma concomitante, para subsidiar processos decisórios. Além de perceber-se como parte de processos políticos e de dinâmicas de poder, como elemento fundamental na tomada de decisões	10. Sou capaz de articular diferentes fontes e tipos de informação para tomar uma decisão. 11. Consigo perceber as dinâmicas de poder e suas influências nas decisões.
	Valores organizacionais	Capacidade de aprender e colocar em prática os valores da empresa se envolvendo em programas, estruturas e sistemas da companhia.	12. Me sinto competente para aprender e colocar em prática os valores da empresa.
Criatividade, inovação e empreendedorismo	Inovação	Estar disposto a desenvolver novas técnicas, métodos de intervenção e serviços, com base em critérios cientificamente estabelecidos e aceitos, de modo a suprir as necessidades emergentes ou estabelecidas de indivíduos, grupos e da sociedade em geral.	13. Eu consigo propor técnicas e serviços inovadores para suprir as necessidades da minha organização.
	Iniciativa e proatividade	Tomar iniciativas em prol do crescimento da organização, levando em consideração recursos físicos, materiais e de fontes oficiais de informação, sem a necessidade de orientação prévia do gestor.	14. Sou capaz de propor iniciativas, considerando os recursos disponíveis na organização, sem a necessidade de orientação prévia.
	Orientação para mudanças	Capacidade de ajustar-se a condições variáveis, propondo ideias e soluções.	15. Consigo me ajustar a condições variáveis e situações de mudança, propondo ideias e soluções.
Desenvolvimento profissional contínuo	Aprendizado	Buscar atualização profissional contínua dentro de um plano estratégico de carreira, acompanhando os principais desenvolvimentos teóricos e técnicos dos campos científico e profissional de sua área de atuação, promovendo o aprendizado para o aprimoramento e melhoria da formação e prática profissional.	16. Eu possuo ferramentas para minha atualização profissional, alinhada a um plano de carreira. 17. Eu sei como acompanhar o desenvolvimento do meu campo de atuação.
			18. Consigo refletir criticamente sobre minha prática profissional, relacionando meus resultados às minhas competências. 19. Eu reflito sobre os efeitos da minha prática na minha construção profissional.
Autoavaliação	Autoavaliação	Refletir criticamente sobre suas práticas profissionais relacionando seus resultados às suas competências, de modo a identificar oportunidades de melhoria.	18. Consigo refletir criticamente sobre minha prática profissional, relacionando meus resultados às minhas competências. 19. Eu reflito sobre os efeitos da minha prática na minha construção profissional.
			20. Sou capaz de tomar decisões coerentes ao planejamento estratégico da organização. 21. Eu sei agir de acordo com leis, normas e códigos profissionais. 22. Sei como identificar as implicações de minhas ações para a comunidade.
Dimensão dois: Competências primárias técnicas			
Análise de demandas e necessidades	Visão estratégica do negócio	Capacidade de tomar decisões para garantir o cumprimento do planejamento estratégico da organização.	20. Sou capaz de tomar decisões coerentes ao planejamento estratégico da organização.
	Legislação	Agir de acordo com leis, normas e códigos profissionais, identificando as implicações de suas ações para a sociedade como um todo.	21. Eu sei agir de acordo com leis, normas e códigos profissionais. 22. Sei como identificar as implicações de minhas ações para a comunidade.

**Tabela 2 (continuação)***Modelo de dimensões, competências e indicadores*

Competência	Indicadores	Descrição	Item
Dimensão dois: Competências primárias técnicas			
Análise de demandas e necessidades	Linha de produção	Capacidade de identificar a interligação de todos os processos de trabalho que fazem parte da linha de produção da organização.	23. Eu posso identificar a conexão entre os processos de trabalho da minha organização.
	Elaboração de pesquisas e estudos	Desenvolver pesquisas e estudos visando auxiliar a tomada de decisões, o atendimento das necessidades institucionais e o desenvolvimento do conhecimento científico.	24. Consigo desenvolver pesquisas e estudos, visando as decisões e necessidades institucionais. 25. Sei como desenvolver conhecimento científico no ambiente organizacional.
	Identificação de necessidades	Reunir informações sobre necessidades de clientes por meio de métodos apropriados, procurando esclarecer e analisar onde a ação deve ser mais fortemente empregada.	26. Eu conheço métodos que auxiliam na identificação das necessidades da organização.
	Definição de objetivos e metas	Propor e negociar com o cliente, estabelecendo metas aceitáveis e exequíveis e especificando critérios para a avaliar o seu alcance em um momento posterior.	27. Sei estabelecer metas e especificar critérios para o seu alcance, por meio da comunicação com a equipe.
Avaliação e diagnóstico	Analisar documentos psicológicos	Analisar diferentes documentos psicológicos, identificando a metodologia e a comunicação utilizada, a fim de compreender o exposto no documento.	28. Consigo analisar diferentes documentos psicológicos, identificando o método e a comunicação utilizada.
	Avaliação individual e grupal	Conduzir a avaliação por meio de entrevistas, testes e observação de indivíduos e grupos em um contexto relevante para o serviço demandado.	29. Me sinto competente para para conduzir uma avaliação por meio de entrevistas, testes e observação de indivíduos e grupos.
	Avaliação organizacional	Planejar a avaliação, avaliar e diagnosticar indivíduos, grupo, organização ou contexto relevante para intervenção.	30. Sou capaz de planejar uma avaliação, diagnosticando indivíduos, grupos, organização ou contexto.
	Prestação de serviços de qualidade	Capacidade de identificar as demandas do funcionário, atendendo e encaminhando suas necessidades dentro do prazo vigente.	31. Sei como identificar as demandas do funcionário, atendendo ou encaminhando suas necessidades.
Planejamento	Definição e análise de requisitos	Definir a proposta do produto ou serviço, identificar relevantes stakeholders, analisar os requisitos e restrições, desenhar especificações para produtos ou serviços levando em consideração o contexto em que eles serão usados.	32. Me sinto competente para definir a proposta de um serviço, com suas especificações, requisitos e restrições.
	Avaliação de atributos	Testar o serviço ou produto e avaliar sua viabilidade, confiabilidade, validade e outras características levando em consideração o contexto em que eles serão usados	33. Eu sei como testar um serviço e avaliar sua viabilidade e qualidade.
	Avaliação de possíveis impactos	Avaliar o serviço ou produto com relação a sua utilidade, satisfação do cliente, utilização, custos e outros aspectos que sejam relevantes no contexto em que o produto ou serviço será utilizado	34. Consigo avaliar um serviço com relação a sua utilidade, satisfação do cliente, custos e outros aspectos.
Intervenção	Planejamento de intervenções	Desenvolver um plano de intervenção que seja apropriado para alcançar as metas em um contexto relevante para o serviço demandado.	35. Me sinto competente para desenvolver um plano de intervenção apropriado para um serviço.
	Intervenção direta orientada para indivíduos e grupos	Aplicar métodos de intervenção que afetem diretamente um ou mais indivíduos de acordo com o plano de intervenção em um contexto relevante para o serviço demandado.	36. Sou capaz de aplicar métodos de intervenção.
	Intervenção indireta	Aplicar métodos de intervenção que permitam que indivíduos, grupos ou organizações aprendam e tomem decisões focando nos seus interesses em um contexto relevante para o serviço demandado.	
	Implementação de serviço ou produto	Introduzir produtos ou serviços e promover sua correta utilização por clientes e outro(a)s psicólogo(a)s.	37. Consigo introduzir produtos ou serviços e promover sua correta utilização por clientes e outro(a)s psicólogo(a)s.
Avaliação	Planejamento da intervenção	Desenhar um plano para a avaliação de uma intervenção, incluindo critérios derivados do plano de intervenção e das metas estabelecidas em um contexto relevante para o serviço demandado.	38. Sei avaliar e reformular projetos e, a partir disso, propor novos procedimentos.
	Avaliação das medidas	Selecionar e aplicar técnicas e medidas que sejam apropriadas para avaliar a efetividade do plano em um contexto relevante para o serviço demandado.	39. Eu consigo selecionar e aplicar técnicas para avaliar a efetividade de um serviço.
	Emissão de juízo e análise da avaliação	Julgar a intervenção de acordo com os critérios previamente estabelecidos e conduzir análises de acordo com o plano de avaliação e construir conclusões sobre a efetividade da intervenção em um contexto relevante para o serviço demandado.	40. Sou capaz de conduzir análises para construir conclusões sobre uma intervenção, a partir de critérios previamente estabelecidos.

Tabela 2 (continuação)

Modelo de dimensões, competências e indicadores

Competência	Indicadores	Descrição	Item
Dimensão dois: Competências primárias técnicas			
Comunicação de resultados	<i>Fornecimento de Feedback</i>	Fornecer feedback para clientes usando meios verbais e/ou audiovisuais adequados em um contexto relevante para o serviço demandado.	41. Eu sei fornecer feedback para clientes usando meios verbais e/ou audiovisuais adequados.
	Redação de relatórios pareceres e laudos	Escrever relatórios para informar aos clientes/usuários sobre os resultados da avaliação do produto ou serviço desenvolvido, intervenções e/ou avaliações em um contexto relevante para o serviço demandado, elaborar diferentes tipos de documentos técnico-científicos de forma clara e objetiva, respeitando o código de ética profissional do psicólogo.	42. Sou capaz de elaborar relatórios, resultados e documentos técnico-científicos, de forma clara e objetiva.
	Apresentar trabalhos	Apresentar trabalhos de forma clara e objetiva utilizando recursos audiovisuais ou outros tipos de materiais de apoio de acordo com as características do público-alvo.	43. Me sinto competente para apresentar trabalhos de forma assertiva, considerando as características do público-alvo.
	Transferência de tecnologias e conhecimentos	Redigir material que facilite a incorporação de conhecimentos e tecnologias geradas pela intervenção, capacitar e socializar.	44. Consigo redigir materiais que facilitem a incorporação de conhecimentos gerados pelas minhas intervenções.

Para a AFE, primeiramente, foi verificada a fatorabilidade dos dados, por meio dos valores do Teste de Esfericidade de Bartlett ( $p < 0,05$ ) e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Neste, valores entre 0,50 e 0,70 são considerados medíocres e acima de 0,80 são entendidos como bons (Damásio, 2012). Em seguida, essa verificação ocorreu por meio do método de extração de Eixos Principais, em que o coeficiente de determinação múltipla de uma variável com as demais é utilizado como estimativa inicial, e da rotação Oblimin, que permite a relação livre entre os fatores (Damásio et al., 2021). Essas decisões se deram em função do tamanho reduzido da amostra ( $n = 41$ ), portanto, os métodos selecionados para AFE poderiam indicar informações iniciais para fundamentar as expectativas futuras de estrutura interna da escala.

Cabe destacar ainda que, para os fatores identificados, a retenção de fatores se deu com base na Análise Paralela, e foram mantidos itens com carga fatorial acima de 0,30 (Damásio, 2012). Após estas ações, estimaram-se os coeficientes de confiabilidade alfa de Cronbach e ômega de McDonald, que foram interpretados a partir das orientações de Katz (2006) e Kline (2000), em que indicadores acima de 0,70 são entendidos como bons e acima de 0,90 são classificados como excelentes.

Estimada a estrutura fatorial inicial do instrumento, foram realizadas análises de diferenças de média. Inicialmente, verificou-se a normalidade dos dados para fundamentar a seleção de estratégias paramétricas e não paramétricas. Assim, para variáveis dicotômicas, foi empregado o Teste  $t$  de Student para amostras independentes. Por sua vez, para variáveis polîtômicas, empregou-se a Análise da Variância. Para a interpretação dos tamanhos de efeito ( $d$  de Cohen) utilizou-se as orientações de Espírito-Santo e Daniel (2015) que sugere que tamanhos de efeito entre 0,20 e 0,49 são pequenos, entre 0,50 e 0,79 são médios, entre 0,80 e 1,29 são grandes e acima de 1,30 são muito grandes.

## Resultados

A análise da fatorabilidade dos dados apontou para adequação do Teste de Esfericidade de Bartlett ( $\chi^2=1764,61$ ;  $gl = 946$ ;  $p < 0,001$ ) e para KMO medíocre (KMO=0,50). A Análise Paralela indicou a retenção de dois fatores. O primeiro, com valor de *eigenvalue* de 12,32, responsável por 28,00% da variância, contendo 33 itens, cujas cargas fatoriais variaram entre 0,83 (para o item 37) e 0,33 (para o item 8).

A confiabilidade deste primeiro fator foi alfa e ômega de 0,95. O segundo fator, apresentou valor de *eigenvalue* de 4,51, responsável por 10,30% da variância, contendo oito itens, com cargas fatoriais variando entre 0,73 (para o item 1) e 0,31 (para o item 11). A confiabilidade para este fator foi alfa de 0,75 e ômega de 0,76. Ainda, cabe destacar que dos 44 itens analisados, a AFE sugere a exclusão de três (item 4, 19 e 21), uma vez que apresentaram cargas fatoriais inferiores a 0,30. Os detalhes dessas informações podem ser observados na Tabela 3.

Após essas ações, foram observados os resultados para as análises de diferenças de médias para as variáveis sociodemográficas. Os testes de normalidade não foram significativos para nenhum dos fatores: fator 1 ( $W = 0,97$ ;  $p = 0,55$ ) e fator 2 ( $W = 0,98$ ;  $p = 0,35$ ). Também o teste de homogeneidade da variância não foi significativo para o fator 1 ( $F = 0,90$ ;  $gl = 39$ ;  $p = 0,34$ ) e fator 2 ( $F = 0,98$ ;  $gl = 39$ ;  $p = 0,45$ ). Assim, seguiu-se a seleção de estratégias paramétricas de análise. Para a variável identificação com sexo, não foram identificadas diferenças de médias significativas para homens cis e mulheres cis para o fator 1 ( $t = 0,10$ ;  $gl = 39$ ;  $p = 0,91$ ). Também não foram identificadas diferenças significativas para a variável idade ( $F = 0,73$ ;  $gl = 9$ ;  $p = 0,66$ ,  $\eta^2 = 0,17$ ). Considerando a ausência de diferenças significativas, não foram analisados os tamanhos de efeito.

## Discussão

Com o objetivo de construir um instrumento relativo à auto percepção de competências de estagiários para a atuação em POT, este trabalho relatou o desenvolvimento de dois estudos, relativos à construção do instrumento, baseada em dois referenciais (Ramos et al., 2017; SBPOT, 2020) e na análise de conteúdo realizada por juízes, e ao estudo piloto realizado para verificar a qualidade inicial do instrumento. Basicamente, os resultados apontaram para um instrumento de 41 itens e duas dimensões.

A análise dos juízes se mostrou uma etapa fundamental do processo, que acrescentou itens, confirmou a estrutura e garantiu a coerência e compreensão do instrumento por parte do público-alvo, corroborada pelo estudo piloto. Os dados deste estudo apresentaram indicadores razoáveis de validade, com adequados testes de esfericidade, índices de confiabilidade e cargas fatoriais da maioria dos itens, além da invariância para

**Tabela 3***Cargas fatoriais e coeficientes de confiabilidade dos fatores*

Item - Indicador	Fator 1	Fator 2
37- Implementação do serviço ou produto	0,838	
28- Análise de documentos psicológicos	0,814	
17- Aprendizado	0,782	
39- Avaliação das medidas	0,735	
16- Aprendizado	0,731	
25- Elaboração de estudos e pesquisas	0,721	
44- Transferência de tecnologias e conhecimentos	0,706	
24- Elaboração de estudos e pesquisas	0,682	
38- Planejamento da intervenção	0,668	
14- Iniciativa e proatividade	0,667	
33- Avaliação de atributos	0,650	
34- Avaliação de possíveis impactos	0,646	
35- Planejamento de intervenções	0,643	
32- Definição e análise de requisitos	0,643	
13- Inovação	0,637	
36- Intervenção direta para indivíduos e grupos	0,622	
42- Redação de relatórios, pareceres e laudos	0,583	
30- Avaliação organizacional	0,539	
20- Visão estratégica do negócio	0,526	
29- Avaliação individual e grupal	0,522	
26- Identificação de necessidades	0,520	
23- Linha de produção	0,508	
27- Definição de metas e objetivos	0,503	
40- Emissão de juízo e análise da avaliação	0,472	
15- Orientação para mudanças	0,471	
12- Valores organizacionais	0,453	
10- Tomada de decisão	0,450	
7- Liderança	0,423	
18- Autoavaliação	0,412	
9- Coordenação de grupos-tarefa	0,387	
41- Fornecimento de feedback	0,374	
43- Apresentação de trabalhos	0,344	
8- Liderança	0,334	
1- Comunicação		0,737
3- Relacionamento interpessoal		0,646
2- Comunicação		0,633
5- Gerenciamento de conflitos		0,598
22- Legislação		0,510
31- Prestação de serviços ao cliente		0,474
6- Gerenciamento de conflitos		0,347
11- Tomada de decisão política		0,318
19- Autoavaliação	-	-
4- Trabalho em equipe	-	-
21- Legislação	-	-
alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	0,952	0,757
ômega de McDonald ( $\Omega$ )	0,952	0,769
Correlação entre fatores	-	0,299

diferenças de sexo e idade da amostra. Tais análises, ainda que iniciais, demonstram uma boa estrutura para o instrumento construído. É possível atribuir a adequação dos dados às etapas iniciais da pesquisa, que se basearam em um referencial teórico robusto, possibilitando a construção de itens consistentes.

Ainda que com um referencial consistente, a proposta

inicial de duas dimensões (competências primárias pessoais e competências primárias técnicas) se confirmou parcialmente, pois que os itens que compuseram as duas dimensões do estudo piloto divergiram do modelo de competências inicial. Com relação às competências técnicas, no modelo teórico estavam incluídas competências de análise de demandas e necessidades, avaliação e diagnóstico, planejamento, intervenção, avaliação e comunicação de resultados. No modelo testado empiricamente, esta dimensão apresentou maior amplitude, contemplando grupos de competências relacionados à implementação e avaliação de serviços, liderança, pesquisa, inovação, elaboração de documentos e conhecimentos relacionados à cultura da organização.

Ainda assim, esta dimensão se aproxima da definição de *hard skills*, que seriam aquelas desenvolvidas informalmente com maior facilidade com o tempo de trabalho em uma organização. De acordo com a SIOP (2016), habilidades relacionadas às questões legais, éticas, de diversidade e culturais, estariam num mesmo domínio por considerar a preocupação com o bem-estar dos indivíduos, direitos humanos e condições de trabalho de maneira geral. O mesmo documento considera uma dimensão de competências denominada habilidades profissionais, que engloba habilidades de comunicação, desenvolvimento de propostas de negócios e pesquisa, e consultoria e gerenciamento de projetos como essenciais para a atuação em basicamente todos os setores de trabalho (SIOP, 2016). O agrupamento empírico parece, portanto, ter considerado os dois fatores apontados pela SIOP (2016) em uma única dimensão.

No que diz respeito às competências pessoais, o modelo teórico inicial incluía as competências relacionadas a comunicação com a equipe, atuação em equipes multiprofissionais, liderança de equipes, visão política e articulação, criatividade, inovação e empreendedorismo, desenvolvimento profissional contínuo e autoavaliação. Já no modelo empírico, permaneceram nessa dimensão as competências relacionadas à comunicação, acrescidas daquelas associadas ao relacionamento interpessoal, gerenciamento de conflitos, legislação, prestação de serviços e tomada de decisão política. Embora em ambos os casos as dimensões sejam consideradas *soft skills*, por se tratarem atributos subjacentes do indivíduo (Salman et al., 2020), o modelo testado empiricamente parece ter agrupado as competências com maior relação com a inteligência social.

Segundo Gondim et al. (2014), as inteligências emocional e social podem ser definidas como a capacidade de reconhecer, entender e usar a informação emocional sobre si e os outros, a fim de manter tanto o bem-estar pessoal quanto a harmonia das relações. Para os autores, as habilidades sociais são um dos componentes deste grande conjunto mais amplo de competências socioemocionais. Tais habilidades são o repertório comportamental do indivíduo que permitem que ele apresente desempenho sociais e estabeleça seus relacionamentos em contextos diversos (Del Prette & Del Prette, 2001). Considerando os desafios e mudanças inerentes à inserção no contexto de trabalho e no ambiente organizacional (Del Prette & Del Prette, 2003), é esperado que as habilidades sociais tenham apresentado notoriedade para os estagiários de POT.

Sendo assim, os resultados empíricos parecem demonstrar a existência de duas dimensões, sendo uma relacionada às competências profissionais, e outra relacionada às habilidades sociais. A visão incorpora a forma mais atual de compreender as competências em dois aspectos amplos: um aspecto mais

visível (*hard*) e um aspecto menos visível (*soft*) (Abbad et al., 2021; Salman et al., 2020). Nesta versão do instrumento, três itens não apresentaram carga fatorial elevada em nenhum dos fatores. Tratam-se de itens relacionados às competências de autoavaliação, trabalho em equipe e legislação, que podem apresentar limitações em sua redação ou estar menos relacionados à prática profissional de estagiários ou somente da amostra incluída neste estudo.

Cabe ressaltar que trata-se de um estudo inicial de validação, possuindo como principal limitação o fato das análises do estudo piloto terem sido realizadas com uma amostra pequena advinda de um ambiente universitário específico. Embora a proporção de participantes por item utilizada seja considerada adequada para a apresentação de dados estáveis (Damásio, 2012), um número de participantes maior pode gerar maior estabilidade, variabilidade de respostas necessária para a realização de generalizações e compreensão da diversidade de perfis que pode compor a população de estagiários em POT (Schreiber, 2021). Esse fato se confirma pelo fato de que alguns indicadores, como o KMO, não apresentaram bons resultados.

Entende-se, portanto, que os resultados aqui encontrados não devem ser tomados como definitivos, sendo fortemente recomendado que outros estudos verifiquem e aprimorem essa estrutura. É esperado que em amostras maiores e mais diversificadas o instrumento apresente uma estrutura fatorial mais complexa, que contemple todas as competências apontadas os referenciais teóricos (Ramos et al., 2017; SBPOT, 2020). Estudos futuros devem se dedicar a essa validação, a fim de disponibilizar um instrumento com evidências de validade, uma vez que este estudo representa uma estratégia de compreensão inicial das características da medida desenvolvida.

Apesar disso, o estudo avança na compreensão da realidade de estagiários, pouco contemplada pelas pesquisas, e inicia esforços em disponibilizar um instrumento de medida para este público, ressaltando a importância das habilidades profissionais e socioemocionais no contexto de aprendizagem para a atuação em POT. Os dados informam ainda as semelhanças entre as competências necessárias aos profissionais de POT e aqueles que estão ingressando nessa área, voltando a atenção das organizações para estes postos de trabalho. Caso essa estrutura se confirme, os resultados poderiam embasar treinamentos, disciplinas e ações voltadas para a melhor formação dos estagiários desse contexto, contribuindo para o fortalecimento da área como um todo.

## Referências

- Abbad, G. S., Mourão, L., Costa, R. B., Martins, L. B., Legentil, J., & Miranda, L. (2021). Habilidades para teletrabalho em casa: construção e evidências de validade da escala. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(3), 1655-1664. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568>
- Ambiel, R. A. M., & Carvalho, L. F. (2017). Definições e papel das evidências de validade baseadas na estrutura interna em psicologia. Em B. F. Damásio & J. C. Borsa (orgs.), *Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos* (pp. 85-100). Vetor.
- Bastos, A. V. B., & Galeão-Martins, A. H. C. (1990). O que pode fazer um psicólogo organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 10(1). <https://doi.org/10.1590/S1414-98931990000100005>
- Bastos, A. V. B., Oliveira, I. F. O., & Soares, I. S. D. (2022). *O trabalho em psicologia: Em que áreas de atuação nos inserimos*. Conselho Federal de Psicologia. [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo-psicologia\\_Voll-1.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo-psicologia_Voll-1.pdf)
- Borges-Andrade, J., Pérez, E. R., & Toro, J. P. (2018). Organizational/Work Psychology in Latin America. Em R. Ardila (Ed.), *Psychology in Latin America*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0_7)
- Caetano, A., & Santos, S. C. (2017). The gap between research and professional practice in work and organizational psychology: Tensions, beliefs, and options. Em E. Neiva, C. Torres, & H. Mendonça (Eds.), *Organizational psychology and evidence-based management* (pp. 1-22). Springer, Cham.
- Caetano, A., Mendonça, H., & Neiva, E. R. (2016). Análise e diagnóstico organizacional. In H. Mendonça, M. C. Ferreira, & E. R. Neiva (Orgs.), *Análise e diagnóstico organizacional: Teoria e Prática* (pp. 9-36). Vetor Editora.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1677-04712012000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-04712012000200007)
- Damásio, B. F., Dutra, D. F., & Baptista, M. N. (2021). Análise fatorial exploratória (AFE) e teoria de resposta ao item via software Factor. Em C. Faiad, M. N. Baptista, & R. Primi (orgs.), *Tutoriais em Análise de Dados Aplicados à Psicométrica* (pp. 292-319). Editora Vozes.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2001). *Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette): Manual de aplicação, apuração e interpretação*. Casa do Psicólogo.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2003). No contexto da travessia para o ambiente de trabalho. Treinamento de habilidades sociais com universitários. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 8(2), 413-420. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2003000300008>
- Espírito-Santo, H., & Daniel, F. (2015). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (1): as limitações do  $p < 0/05$  na análise de diferenças de média de dois grupos. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 1(1), 3-16. <https://doi.org/10.7342/ismt.rpics.2015.1.1.14>
- Gondim, S. M. G., Morais, F. A. D., & Brantes, C. D. A. A. (2014). Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 394-406. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000400006&script=sci\\_abstract](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000400006&script=sci_abstract)
- Gondim, S. M. G., Zerbini, T., Borges-Andrade, J., Abbad, G. S. (2020). *Manual de Orientação para Docentes-supervisores de Estágios em Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Artesã.
- Jacques, M. G. (2019). História da psicologia do trabalho e das organizações. Em P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 387-392). Artesã.
- Katz, M. H. (2006). *Multivariable Analysis* (2a ed.). Cambridge University Press.
- Kline, P. (2000). *The Handbook of Psychometric Testing* (2a. ed.). Routledge.
- Oliveira, L. P., Silva, F. H. M., & Sticca, M. G. (2018). Revisão sistemática da produção acadêmica em Psicologia do Trabalho no Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 354-363. <http://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13688>
- Pacico, J. C. (2015). Como é feito um teste? Produção de itens. Em C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Orgs.), *Psicométrica* (pp. 55 - 70). Artmed.
- Ramos, C. C., Costa, T. D., & Feitosa, I. O. (2017). Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 114-120. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12866>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 717-742. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>
- Schreiber, J. B. (2021). Issues and recommendations for exploratory factor analysis and principal component analysis. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 17(5), 1004-1011. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2020.07.027>
- Silva, A. C. G., & Mourão, L. (2018). Mapeamento de competências essenciais à atuação de dirigentes sindicais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(3), 412-421. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.3.14456>
- Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. (2020). *Competências para a Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Um Referencial para a Formação e Qualificação Profissional no Brasil*. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho - SBPOT. UniCEUB.
- Society for Industrial and Organizational Psychology. (2016). *Guidelines for education and training in industrial-organizational psychology*. Bowling Green, OH: Author.
- The jamovi project (2022). *Jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>
- Zanelli, J. C. (2002). *O Psicólogo nas Organizações de Trabalho*. Artmed.

**Informações sobre as autoras:****Silvia Miranda Amorim (autora correspondente)**

Endereço: Avenida Antonio Carlos, número 6627  
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de  
Psicologia, Sala 4100  
31270-901 Belo Horizonte, MG, Brasil  
Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise  
formal, aquisição de financiamento, investigação, metodologia,  
administração de projetos, recursos, programas de computador,  
supervisão, visualização, escrita – rascunho original, escrita –  
revisão e edição.  
E-mail: [silvia.miranda.amorim@gmail.com](mailto:silvia.miranda.amorim@gmail.com)

**Caroline de Oliveira Campos**

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, investigação,  
metodologia, visualização, escrita – rascunho original.  
E-mail: [camposcarol207@gmail.com](mailto:camposcarol207@gmail.com)

**Clara Vidigal Dolabella**

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, investigação,  
metodologia, visualização, escrita – rascunho original.  
E-mail: [claravdolabella@gmail.com](mailto:claravdolabella@gmail.com)

**Karina da Silva Oliveira**

Contribuições: análise formal, metodologia, programas de  
computador, validação, escrita – revisão e edição.  
E-mail: [oliveira.karinadasilva@gmail.com](mailto:oliveira.karinadasilva@gmail.com)

**Conflitos de interesse:**

As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na  
realização e na comunicação dessa pesquisa.