

COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DOS PSICÓLOGOS

NELSON DESTRO FRAGOSO

Universidade Presbiteriana Mackenzie
ndfragoso@yahoo.com.br

BEATRIZ CALVO GIRO

Universidade Presbiteriana Mackenzie
ndestrof@yahoo.com.br

ÍISIS CAROLINA PRADELLA DE LIMA

Universidade Presbiteriana Mackenzie
ndestrof@yahoo.com.br

BRUNA FIGUEIREDO DOMINGUES

Universidade Presbiteriana Mackenzie
ndestrof@yahoo.com.br

COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DOS PSICÓLOGOS

1. INTRODUÇÃO

O termo competência é discutido em diversos ambientes, seja nas conversas informais, na escola, no trabalho ou nas instituições. A definição mais comum para este termo é a intercessão entre conhecimento, habilidade e atitude, conhecido também como CHA.

O mercado de trabalho vive em uma constante procura de indivíduos que sejam competentes para ocupar cargos não só de confiança, como também específicos. Essa realidade se deve ao fato da manente transformação do mercado, fruto da globalização, que propiciou atualizações das ferramentas utilizadas na gestão de pessoas a fim de atender as novas solicitações exigidas pelo mercado de trabalho.

Ruano (2003) aponta que o mundo é caracterizado por velocidade, inovação e recursos, no qual o capital humano é visto como o ativo que melhor atende o propósito, não só de uma instituição, como também dos trabalhos em geral, auxiliando no alcance de seus objetivos e metas.

Os autores Pardini, Brandão e Souki (2008) explicam que existem poucas informações sobre como são compostas as habilidades e competências, aspectos observados nos empreendedores, e que podem depender tanto de um esforço próprio quanto da interação com outras pessoas. O indivíduo com caráter empreendedor pode adquirir suas competências por meio de sua vivência, estudo, e relações com sua rede de contatos.

Existe uma importância elevada na identificação das competências empreendedoras e também da falta das mesmas. Dessa forma, é possível direcionar um estudo e estimular novos empreendimentos (LOPES JR; SOUZA, 2005).

Assim, foram definidos alguns tipos de competências, não só empreendedoras, como também individuais, coletivas, organizacionais e emocionais, com o intuito de identificar as mais frequentes nos estudantes em formação do curso de psicologia.

Desse modo, a abordagem das competências empreendedoras apresentadas neste trabalho visa orientar os profissionais que atuam na área de psicologia, auxiliando na identificação das competências necessárias para desenvolver atividades empreendedoras relacionadas à psicologia, o que possibilitará que o psicólogo tenha a chance de identificar o seu perfil e desenvolver assim as competências mais defasadas, de acordo com o campo de atuação escolhido. A partir desta análise, o psicólogo terá maior conhecimento sobre o assunto, o que auxiliará no seu crescimento profissional.

Com o mercado aquecido e competitivo, a demanda de psicólogos está cada vez maior e, conseqüentemente a exigência de profissionais cada vez mais qualificados, que tenham competências específicas da área de atuação e competências emocionais é considerada qualificação mínima exigida pelos clientes, empresas e mercado em si, conforme afirma Vilhena (2009).

Tais competências emocionais são importantes, devido á pressão que os profissionais sofrem no mercado de trabalho, que existe independentemente da área de atuação escolhida pelo psicólogo.

A necessidade desses profissionais pode ser verificada no crescimento do seu número no mercado: segundo Guedes (2008), o número de psicólogos saltou 48% entre os anos 2000 e 2008, ou seja, de 123 mil (cento e vinte e três mil) para 183 mil (cento e oitenta e três mil).

Desse modo, este estudo aborda os tipos de competências individuais, emocionais e empreendedoras que existem nesse meio e em qual se deve dar ênfase conforme o campo de atuação que o futuro psicólogo escolherá seguir, para que este esteja preparado para competir no mercado e tenha inteligência emocional para enfrentar os obstáculos que seguirão.

O problema de pesquisa deste trabalho é: quais as competências empreendedoras mais frequentes nos profissionais de psicologia?

O objetivo geral deste trabalho é identificar as competências empreendedoras mais frequentes nos psicólogos em formação.

Os objetivos específicos são: Levantar as competências individuais dos profissionais de psicologia; Conhecer a relação existente entre as competências empreendedoras e as competências identificadas nos profissionais de psicologia; Identificar as características empreendedoras desse público.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Psicologia

A história da Psicologia tem por voltar de dois milênios. Com a construção das primeiras cidades-estado que foram planejadas e bem-sucedidas, os gregos passaram a se considerar mais evoluídos. Com a necessidade de riquezas para manutenção dessas cidades, iniciaram a conquista de novos territórios e com isso, os presos que foram capturados, tornaram-se escravos. As riquezas adicionadas nas conquistas propiciaram um crescimento até então desconhecido, que exigiu soluções para arquitetura, agricultura e organizações sociais, fazendo com que pessoas se interessassem por Filosofia e Arte. Como forma de compreender o espírito empreendedor do grego, surgiu a primeira tentativa de sistematizar a Psicologia (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1991).

Para Telford (1980), a Psicologia surgiu da fusão da nova Fisiologia experimental com certos movimentos filosóficos, ou seja, ela é parte integrante da Filosofia, visto que as especulações sistemáticas aos problemas eram realizadas por filósofos.

Wilhelm Wundt foi o primeiro a instalar um laboratório de psicologia que tinha por finalidade analisar os elementos formadores da mente. Para ele o estudo de experiência consciente era a psicologia, e por este motivo desenvolveu uma perspectiva que ficou conhecida como estruturalismo que nada mais era do que elementos fundamentais que constituem a base da percepção (FELDMAN, 2007).

Para Maher (1900 apud Serbena, 2003) a “Psicologia é vista como um ramo da Filosofia que estuda especificamente a alma. Ela é definida como um "princípio de pensamento" e como animação do corpo”.

Segundo Telford (1980), a Psicologia é considerada a ciência do comportamento humano ou a ciência das experiências e atividades dos seres humanos. Por sua vez Furtado (1991), define a “Psicologia como estudo da alma, pois vem do grego *psyche*, que significa alma, e de *logos*, que significa razão”. A história da psicologia é marcada por diversos intelectuais que defendem a suas ideias.

Existem algumas linhas em que o psicólogo pode atuar, tais como: neurociência, psicodinâmica, comportamental, cognitiva e humanista.

A neurociência é o estudo sobre o sistema nervoso de um indivíduo, o modo como funcionam biologicamente. Esta linha tem sido importante, pois os psicólogos compreendem e aperfeiçoam cada vez mais a vida humana, variando o tratamento de pessoas com doenças mentais graves para outros tipos de tratamento (FELDMAN, 2007).

Para Purves (1997, apud Bartoszeck, 2012) a neurociência pode ser considerada uma das áreas do conhecimento biológico que utiliza as subáreas que a compõe, como por exemplo, a neurofisiologia, a neurofarmacologia, o eixo psiconeuro-endoimuno, a psicologia evolucionária, o neuroimageamento, a fim de esclarecer como funciona o sistema nervoso.

A psicodinâmica é a força que age sobre o corpo humano interiormente inconscientemente, ou seja, pouca consciência ou controle. Já o comportamental focaliza no comportamento observável, ou seja, enquanto a abordagem neurocientífica e psicodinâmica estão ligadas a forças dentro do organismo para determinar causas de comportamentos, a comportamental atua diferente, por meio de observações (FELDMAN, 2007).

O cognitivo está diretamente relacionado ao pensamento do ser humano com relação ao mundo, a forma em que ele vê, e o que poderia influenciar no comportamento de uma pessoa com esta visão (FELDMAN, 2007).

Para Ellis (2008 apud Figueiredo, 2012), o mundo não é dado para as pessoas. É através da nossa experiência, reconhecimento e classificação contínua que construímos o nosso espaço, ou seja, o mundo para as pessoas é medido de seus processos cognitivos. Os que não se adaptam ao seu meio ambiente são aqueles que possuem crenças irracionais, havendo uma distorção no processo de informações, que podem levar o indivíduo a realizar determinados comportamentos, que são considerados prejudiciais ao mesmo.

E por fim a linha humanista que consiste no livre arbítrio, na qual cada um faz o que quer, cada um tem a capacidade de procurar alcançar seus objetivos, se empenhando naturalmente para evoluir e exercer controle sobre o seu comportamento (FELDMAN, 2007).

A área de atuação é caracterizada por diversas psicologias. Os profissionais que atuam em consultórios particulares podem ser denominados Psicólogos Clínicos. Estes profissionais também atuam em hospitais, seja na realização de diagnósticos e terapias individuais ou com grupos de crianças, jovens, adultos e idosos (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1991).

Diferente da atuação dos psicólogos em clínicas, os Psicólogos- Escola atuam nas escolas, acompanhando o processo pedagógico dos alunos, orientando professores e pais ou diagnosticando e encaminhando para tratamentos fora da escola. Estes profissionais auxiliam também determinados alunos que encontram dificuldade em aprender o conteúdo proposto (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1991). Roger (1981, apud YAMAMOTO, 1990) explica que a psicologia escolar tem por finalidade, através do conhecimento psicológico, ajudar na eficiência e na qualidade do processo educacional.

Existem também os Psicólogos Industriais que atuam nas indústrias, recrutando, desenvolvendo e avaliando o desempenho dos trabalhadores, planejando deste modo o uso dos recursos humanos na empresa (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1991).

Segundo Feltz (1992, apud VIEIRA, 2010), a psicologia esportiva é identificada como uma subdisciplina da psicologia. Weinberg e Gould (2001, apud VIEIRA, 2010) conceituam a mesma como sendo estudo científico de pessoas e seus comportamentos quando costumam praticar atividades esportivas e físicas, e a aplicação deste conhecimento.

Popolo (1996 apud França, 2004) define que a “Psicologia Criminal estuda o delinquente como autor de delito”. Para Saffi (2012, apud Souza, 2010), o psicólogo criminal estuda sobre o comportamento do criminoso e tenta construir o percurso da trajetória de vida do mesmo para que possa ser entendido a causa para qual ele foi conduzido á criminalidade, com o objetivo de compreender esse indivíduo numa perspectiva biopsicossocial, não deixando de lado a relação com a área jurídica.

A institucional segundo Guirado (2012, apud Farias, 2005), é uma ciência muito empírica, sendo uma junção entre psicanálise e a psicologia social.

2.2 Empreendedorismo

Hisrich e Peters (2004) definem o empreendedorismo como um comportamento que inclui algumas características como ter iniciativa, possuir capacidade de transformar recursos, organizar mecanismos sociais e econômicos, enfrentar situações de risco e buscar oportunidades.

Apesar desta visão geral, existem visões mais específicas dependendo da ocupação em que se atua, e da perspectiva com a qual o indivíduo enxerga o mundo a sua volta. Para os economistas, o empreendedorismo consiste em combinar e organizar recursos de modo que torne o valor do *output* que será gerado, maior do que antes, ou seja, agregando valor aos produtos. Já para psicólogos, os empreendedores são pessoas impulsionadas por certas necessidades psicológicas de se obter algo a mais, experimentar situações diferentes,

participar de realizações, feitos e até de fugir da subordinação á terceiros, obtendo assim mais autoridade para si mesmo.

Já para alguns negociantes, um novo empreendedor representa uma ameaça, pois irá concorrer agressivamente para manter a sobrevivência de seu negócio, enquanto para outros negociantes que não atuam nesse *corebusiness*, um empreendedor pode ser visto como uma oportunidade de parceria para facilitar o atendimento das necessidades dos clientes, garantir qualidade na produção, criar mais empregos ou até mesmo diminuir a dependência por outros parceiros ou *stakeholders*, por proporcionar mais opções de negócios.

Os autores que discorrem sobre o empreendedorismo dizem que não há um conceito universalmente aceito sobre esse tema, devido à diversidade de perspectivas em que se analisa o assunto, mas segundo Hisrich e Peters (2004), deve-se estudar a história do termo juntamente ao conceito, para que se possa entender sua evolução e como o termo progrediu de acordo com o contexto da época em que se analisa e também as modificações do seu significado. Este conceito originou da palavra francesa *entrepreneur*, que significa “aquele que está entre” ou “intermediário”, denotando uma característica de intermediário de negócios ao empreendedor.

Dornelas (2001), porém, segue um pensamento diferente, considerando que o empreendedorismo é uma atividade característica principalmente de uma época a partir do século XX. Isto se deve pelo fato do autor acreditar que nesta época surgiram as maiores invenções que revolucionaram o estilo de vida das pessoas. Para que essas inovações surjam são necessárias pessoas ou equipes de pessoas com pensamento visionário, que tenham disposição para o risco e o questionamento dos paradigmas tradicionais, e que possuam uma motivação ímpar para deixar um legado.

Hisrich e Peters (2004) vão de encontro à Dornelas (2001) na análise histórica, creditando à Marco Polo o exemplo de primeiro empreendedor ao estabelecer uma rota comercial para o Oriente, usando para este feito, apenas o capital de terceiros, ainda na Idade Antiga. Concordam também no aspecto gerencial que o chamado empreendedor, na Idade Média tinha, para realizar projetos dos governos, sem ter de assumir muitos riscos próprios. A diferença entre eles, porém, é que Dornelas foca o empreendedorismo a partir do século XX, devido aos motivos já mencionados anteriormente.

Para Mello (2010) a visão de empreendedorismo se aproxima da visão de Dornelas (2001), por considerar que como campo de estudos, o empreendedorismo tem sido estudado de forma mais científica há apenas 30 anos, contando com pesquisas, e motivado pela necessidade de encontrar alternativas para a inclusão da força de trabalho, que em muitos casos não consegue colocação nos empreendimentos já existentes. O artigo também salienta a dificuldade de conceituar universalmente o empreendedorismo, estudando diversos autores.

Berti, Bagatini e Frozza (2009) ressaltam as grandes mudanças que aconteceram depois do século XX, no novo milênio, trazendo mais exigência aos profissionais e características comportamentais diferentes, mais voltadas a resolução de problemas cotidianos. Os autores dizem também que no Brasil, o empreendedorismo ganhou importância justamente porque além de muitas empresas nascerem todos os anos, igualmente grande são as taxas de mortalidade dessas, trazendo à tona a discussão sobre a importância de uma estruturação mais planejada e profissional de novos empreendimentos, para que não resultem em fracassos.

Para Salim et al. (2004), o embrião do pensamento empreendedor é quando o indivíduo imagina como seria a própria vida ao poder tomar as decisões de um negócio, que normalmente é a empresa em que o indivíduo trabalha. Mas não é fácil conseguir tratar um perfil perfeito de como é ou como deveria ser um empreendedor, pois empreendedores de sucesso têm diferentes perfis. Na tentativa de se estabelecer padrões de perfis, há várias técnicas, sendo *Myers-Briggs*, elaborada por Carl Jung uma das mais utilizadas.

Verifica-se que ainda que os empreendedores de sucesso possam ser extrovertidos, passar a mensagem que desejam, e se expressar de forma clara há ainda empreendedores introspectivos e até tímidos. Existem os analíticos e extremamente racionais, mas também os intuitivos.

Há ainda outras metodologias para avaliação de perfis psicológicos, menos utilizadas do que Myers-Briggs, como os testes *Rorschach*, que de acordo com Silva e Ferreira (2011) é um teste que utiliza cores cromáticas e acromáticas, tendo estas um significado que expressa sentimentos como o afeto através de um somatório ponderado de ocorrências em um protocolo. Assim, existem indicadores, por exemplo, de relação entre uma característica e a de introversidade, representado pela presença de respostas do Movimento Humano.

Assim, para Salim et al. (2004), as atitudes encontradas nos empreendedores de diferentes perfis são: assumir riscos, identificar oportunidades, conhecimento, organização, capacidade de tomar decisões, liderança, dinamismo, independência, otimismo e por fim, tino empresarial. Esses traços são, portanto, mais comportamentos do que estilos de personalidade, propriamente.

Enquanto isso, Dornelas (2001) considera que empreendedores de sucesso são visionários, sabem tomar decisões, são indivíduos que fazem a diferença nas atividades que se propõe a fazer, maximizam o aproveitamento de oportunidades, são determinados e dinâmicos, possuem muita dedicação, sendo sempre otimistas e tendo apreço pelo que realizam. Além de serem também independentes, líderes e formadores de equipes, possuem *networking* - bons relacionamentos profissionais, planejam, ficam ricos, possuem conhecimento, assumem riscos calculados e criam valor para suas sociedades.

Essas afirmações estão em oposição ao citado por Salim et al. (2004), que considera que algumas dessas características, como bom relacionamento interpessoal, não determina necessariamente se o empreendedor terá sucesso ou não, sendo que para isso, todo empreendedor precisaria ter uma capacidade de comunicação e empolgação além do comum.

Segundo Batista (2005), todo o empreendedor é um administrador, mas muitos administradores não exercem o empreendedorismo, mesmo podendo fazer isso na empresa onde trabalham.

Por isso, Batista (2005), acredita que o empreendedorismo não é algo natural, mas sim, algo a ser aprendido, compreendido e internalizado, indo de encontro com Dornelas (2001), que diz que apesar de no passado existir a crença geral, de que fosse algo inato, atualmente acredita-se, pela maioria dos autores, que o empreendedorismo pode ser ensinado e aprendido por qualquer pessoa. Contudo, ainda existem muitos empreendedores inatos, que continuam a ter grande sucesso.

Já para Salim et al. (2004), essa questão é nebulosa ainda, pois existe uma polêmica a seu respeito, com bons argumentos tanto das pessoas que defendem o aprendizado dessa disciplina, quanto do lado daqueles que consideram o empreendedorismo como um comportamento proveniente da nascença.

Assim, de acordo com a análise dos autores, para pessoas que tiveram pais empreendedores, a aptidão para o empreendedorismo é muito maior, ou mesmo considera-se que a chance de sucesso de um empreendedor que tenha um histórico profissional em determinado setor é maior quando seu empreendimento é do mesmo setor em que já atuou.

2.3 Competência

De acordo com Isambert-Jamati (2002, apud FARINHA, 2008), durante a Idade Média, a palavra competência era associada única e exclusivamente em contextos jurídicos, a fim de julgar se uma instituição era qualificada em determinados aspectos. Mais tarde, Brandão e Guimarães (2001), observaram que esta noção de competência passou a adotar uma

forma genérica, referindo-se não somente às entidades jurídicas, mas também aos indivíduos em geral.

Por outro lado, Le Boterf (2003) esclarece que a expressão competência vem do latim *competens*: “o que vai com, e o que é adaptado a”, ou seja, não existe competência se não existir um contexto. Por este motivo, o autor concluiu que a competência não pode ser considerada uma constante, modificando-se e adquirindo formas em função das situações.

Kuenzer (1985) explica que esta expressão era associada com o termo qualificação. A ciência da qualificação é fundamentada na produção e no trabalho massivo, enquanto a da competência fundamenta-se em capacidades e habilidades.

Man & Lau (2000, apud RUAS; DUTRA, 2010) abordam o termo competência, definindo que o mesmo pode ser arquitetado como uma característica que congloera traços distintos de personalidade, habilidade e conhecimento, sofrendo influência de experiências adquiridas ao longo da trajetória do indivíduo. Em soma disto, Le Boterf (2003) conclui que a competência varia em função da evolução das experiências vividas.

Zarifian (2001) expõe que a competência é nada mais nada menos que o ato de ser inteligente, de maneira prática, em situações que o conhecimento é indispensável, e que quanto maior é a extensão do tempo, maior e mais intensa é complexidade das ocasiões. Em soma deste conceito, o autor Le Boterf (2003) contribuiu, explicando que a engenhosidade de um sujeito reside na competência, e não em sua capacidade de produzir cópias.

Os autores Fleury e Fleury (2001), concebem o termo competência como uma maneira de agir responsável e que seja reconhecida, o que implica em integrar, transferir conhecimentos, mobilizar recursos, e habilidades, que agreguem valor tanto à organização quanto ao indivíduo.

Com base no estudo de Decima (2001, apud MAIOR, 2004), a competência pode ser sintetizada em três pólos. O primeiro pólo corresponde ao saber agir. Nele, os conhecimentos de base são obtidos pelo sujeito ao longo de suas experiências de vida e são desenvolvidos em capacidades de ação, reflexão, e por fim capacidades de relacionamento. O segundo pólo, corresponde ao querer agir, abordando o desejo de executar seu trabalho e suas tarefas, empreender e inovar, ao mesmo tempo em que se relaciona com as demais pessoas no ambiente de trabalho. Por fim o terceiro pólo é relatado pelo poder de agir, ou seja, ter autonomia e confiança de realizar seus afazeres, sem receio de errar, com total apoio da instituição.

A competência pode ser examinada a partir de diversos pontos. O primeiro e mais abordado pelos autores, é o aspecto individual. Decima (2001, apud MAIOR, 2004) define a competência individual como uma aliança de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo da trajetória de um indivíduo, que acarreta no aperfeiçoamento pessoal e profissional do mesmo.

O autor Le Boterf (2003) aborda o termo expondo, que na verdade a competência individual está atrelada em mobilizar e aplicar seus conhecimentos em uma determinada situação, na qual existam recursos e restrições.

O autor explica também, que ter conhecimento ou capacidade não prova que o indivíduo é competente. No exemplo citado por ele, um profissional da área de direito comercial, apesar de possuir conhecimento, pode redigir de maneira errônea algum contrato.

Vale ressaltar que, de acordo com o estudo realizado pelo autor, o contexto é uma variável, que pode alterar os resultados do profissional. Isto porque quando um indivíduo está em um ambiente familiar, a tendência é que a situação seja menos estressante, e por consequência, ele tende a se sentir mais seguro. Portanto, a competência só acontece quando posta em ato, ou seja, quando exercida em um contexto particular.

Le Boterf (2003) resalta também, que a competência é uma disposição, e que possuir competência, é saber coordenar todos os ativos nos momentos necessários. É importante

também saber improvisar e agir adequadamente em momentos imprevisíveis. A competência individual está presente no indivíduo quando ele coordena os gestos, e não em cada gesto separadamente.

O autor apresenta duas faces da competência individual. A competência requerida e a competência real.

A. Competência requerida: Foi definida como aquela que é esperada pela organização e pelos clientes, ou seja, assume-se que um profissional especializado em determinado assunto saiba realizar tarefas que façam parte do seu dia a dia no trabalho.

B. Competência real: Esta competência faz parte de uma conduta operacionalizada, na qual o profissional, diante de um problema a resolver ou uma atividade a realizar, deve construir uma estratégia de resposta. Assim o autor conclui que ser competente não significa adotar um único comportamento observável.

Dutra (2010) complementa dizendo que o estabelecimento das competências individuais está atrelado às competências organizacionais, visto que uma exerce influência na outra.

A competência emocional, apesar de não ser objeto de estudo de muitos autores, será o segundo aspecto a ser abordado. Segundo Veiga (2004), as variáveis de personalidade do indivíduo, quando se diz respeito ao seu nível comportamental e atitudinal, constroem a sua competência emocional. A autora reuniu um conjunto de características, que englobam as capacidades da inteligência emocional, com o intuito de definir o indivíduo que seja emocionalmente competente.

A primeira competência emocional identificada pela autora diz respeito à aptidão do indivíduo em alcançar uma alta percepção de si, referindo-se as emoções que se sente. Em alguns momentos, o indivíduo sente medo, raiva ou tristeza, perante a uma situação negativa, e o fato de identificar o que está sentindo, e não se descontrolar faz com que o mesmo seja denominado competente emocionalmente.

A segunda competência emocional apontada por Veiga (2004) menciona a capacidade que o indivíduo possui em gerenciar as tais emoções reconhecidas, não a nível comportamental, mas sim dentro de si mesmo, ou seja, o indivíduo consegue controlar e se afastar das fontes de conflito, e em soma desta atitude, trava seus pensamentos hostis, buscando de alguma maneira se distrair, para que possa se distanciar do estado de corpo negativo.

A terceira competência emocional que a autora identificou é o controle produtivo das emoções, ou seja, utilizar a energia em proveito próprio. O indivíduo realiza suas atividades sem possuir pensamentos negativistas do tipo – Será que está correto?

A quarta capacidade da competência emocional é o modo como a pessoa consegue perceber emoções. Normalmente essa habilidade se dá por meios de canais não verbais. Tais canais podem ser exemplificados por expressões faciais, atitudes, tom da voz e gestos realizados com a mão. Por fim, a última competência emocional abordada pela autora é a facilidade do indivíduo em gerir relacionamentos em grupo, seja ele composto por colegas de trabalho ou por familiares.

A fim de complementar os estudos de Veiga (2004), a definição apontada pela autora Fazenda (2008) define competência emocional como o equilíbrio emocionalmente competente, a habilidade do indivíduo em “ler uma alma”. Com essa competência, os trabalhos em grupo tornam-se mais tranquilos, com sintonia, e assim os membros se sentem mais seguros.

De acordo com Shumpeter (1982), a competência empreendedora pode ser considerada força motriz das mudanças sociais e econômicas, gerando não só novas oportunidades de negócios, como também novos empregos que proporcionam o desenvolvimento de uma rede de contatos. Isto acontece pelo simples fato de que possuindo

competências empreendedoras, o indivíduo torna-se inovador, devido a sua capacidade criativa de gerenciar negócios e atividades em geral.

O autor ressalta que medir as características e competências empreendedoras do indivíduo é considerada uma tarefa basicamente impossível, visto que os resultados variam de acordo com o perfil construído e desenvolvido do mesmo.

De encontro com Shumpeter (1982), o autor Barlett (2000, apud FILHO; CARDOSO, 2003), explica que as principais competências empreendedoras identificadas de um indivíduo no âmbito corporativo são: a capacidade do mesmo em demarcar padrões de desempenho; a competência de desenvolver uma visão não só em curto prazo, mas principalmente ao longo prazo; e por fim a capacidade que o sujeito possui para criar e gerenciar oportunidades de negócio.

Segundo Dornelas (2008), antes mesmo de um empreendedor avaliar as variáveis que serão necessárias pra construir e dar longa vida ao seu negócio, ele deve ter um bom conhecimento sobre o assunto ou ramo de atividade que quer se inserir. Ele deve também avaliar a oportunidade, a fim de evitar gastar recursos desnecessários em ideias que talvez não tragam retornos positivos.

A competência de networking identificada pode ser verificada na capacidade que um indivíduo possui em se relacionar sinergicamente com outras pessoas, atitudes estas que podem fazer com que o indivíduo se torne um líder. A capacidade de proporcionar um ambiente repleto de cooperação entre os membros é considerada um grande facilitador, que ajudará não só a atingir seus objetivos pessoais como também os objetivos grupais. Por outro lado, esta atitude pode prejudicar, caso a sinergia entre os componentes seja negativa e não exista cooperação entre as partes (ALMEIDA et al, 2003).

Segundo Minarelli (2001), existem inúmeras oportunidades pulverizadas no mercado e é necessário selecionar as mais importantes, para que as demais não atrapalhem no processo. Esta seleção de oportunidades é uma ferramenta considerada eficiente, sendo denominada de networking. Assim, segundo o autor o indivíduo terá, através da sua rede de relações, os contatos necessários para montar seu próprio negócio, no momento em que achar necessário.

De acordo com Ghoshal et al (2003), muitas pessoas notam a necessidade de elaborar algumas estratégias para alcançar seus objetivos. Após estudos realizados com tomadores de decisões estratégicas, foram identificadas quais ações estratégicas possuíam maior retorno. A primeira ação identificada foi à capacidade de construir uma intuição coletiva. A segunda ação pertence à capacidade que um indivíduo possui em manter um ritmo disciplinado. E a última constitui-se na aptidão de enfraquecer o comportamento político.

O autor explica que além desses fatores, existem outros que influenciam na implementação das estratégias, como criatividade e inovação, características estas que pertencem ao perfil do empreendedor. Outro fator apontado pelo autor que influencia na implementação é a análise que deve ser feita do ambiente à qual será inserido. Esta competência de elaborar e implementar estratégia está alinhada com as demais citadas anteriormente.

Drucker (1986) explica que uma administração empreendedora apresenta um nível elevado de riscos, e por este motivo, os retornos são considerados mais lucrativos. Porém, um empreendedor não deve assumir riscos sem antes defini-los. Existem vários tipos de riscos que podem influenciar no impacto final, como os riscos ambientais, financeiro, de concorrentes, entre outros. É por este motivo que o autor ressalta que para possuir a competência de assumir riscos, o indivíduo deve estar capacitado a superar a influência dos mesmos em sua trajetória.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa

O tipo de pesquisa utilizado no trabalho foi o descritivo, visto que seu objetivo, segundo Sampieri et. Al (2006), é buscar enfatizar como determinados grupos, sociedade ou fenômenos se comportam em determinadas situações e acontecimentos.

3.2 Método de Pesquisa

O método de pesquisa utilizado no trabalho foi o Quantitativo, pois um dos objetivos é verificar a relação existente entre as variáveis e, segundo Richardson (2007), essa é a técnica utilizada quando existe o intuito de verificar o papel das variáveis sobre o aparecimento ou causa de certo fenômeno, ou sobre si mesmas.

3.3 Plano Amostral

A definição do espaço amostral é considerada importante, pois, segundo Richardson (2007), é praticamente impossível se fazer uma pesquisa com todos os elementos que formam um grupo, seja pelo número de elementos, que normalmente é considerado grande, ou pelo alto custo para tal ação. Dessa forma, surge a necessidade de delimitar o plano amostral, ou seja, selecionar amostras que atendam às necessidades da futura pesquisa e os objetivos da investigação.

O universo ou a população deste trabalho, que corresponde ao conjunto de características determinadas, foram os Psicólogos. A amostra, que conforme Richardson (2007) explica, é uma delimitação do universo, ou seja, um subconjunto, o qual foi considerado os estudantes que estão cursando a partir do terceiro ano de psicologia, na Universidade Presbiteriana Mackenzie.

O tipo de amostra considerado neste trabalho foi a não-probabilística, pois, ainda seguindo a linha do autor citado anteriormente, refere-se à elementos escolhidos por determinados critérios, que são aqueles que foram citados no parágrafo acima: Psicólogos cursando a partir do terceiro ano na Universidade Presbiteriana Mackenzie.

O tamanho da amostra foi de 100 (cem) pessoas, por ser necessário escolher um número suficiente de casos para ter segurança ao realizar estudos estatísticos, e por se tratar de uma pesquisa Quantitativa. Além disso, a escolha da amostra depende da amplitude do universo, nível de confiança estabelecido, erro de estimação permitido e proporção da característica pesquisada no universo. (RICHARDSON, 2007).

3.4 Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, pois é uma forma de captar dados de uma maneira mais simples e fácil, além de auxiliar na análise posterior. Além disso, pode conter perguntas abertas, que são respondidas livremente pelo entrevistado, ou perguntas fechadas, onde se tem alternativas para o mesmo responder. É através dela que são obtidas respostas mais precisas. (CERVO e BERVIAN, 2002).

Inicialmente foram utilizados dois questionários como base para elaboração. Porém, somente o questionário elaborado por Schenatto (2001) foi adaptado para a versão final. Para tal adaptação, foram elaboradas perguntas focadas em cinco tipos de competências, com embasamento teórico dos autores, Dornelas (2008), Almeida et al (2003), Ghoshal (2003), Drucker (1986) e Shumpeter (1982), sendo que quatro perguntas eram baseadas em cada variável relacionada à determinada competência. Devido à complexidade para elaboração das perguntas, visto que a intenção era relacionar as competências e as respectivas variáveis, de modo a não influenciar os respondentes ao preencherem o questionário, tal processo despendeu um tempo significativo.

Após obter a versão final do questionário, foi necessário fazer um pré-teste, a fim de verificar se alguma questão estava ambígua ou complexa, o que evitaria a resposta correta e

precisa do respondente. Felizmente não foi detectado nenhum problema e o questionário foi considerado adequado para ser aplicado.

3.5 Análise dos Resultados

Os resultados obtidos ao longo das pesquisas, os quais foram coletados através das respostas dos questionários foram tabulados no Excel. Do total da amostra, oitenta e cinco respondentes pertencem ao sexo feminino, enquanto apenas dezesseis correspondem ao sexo masculino. A maioria dos respondentes encontra-se na faixa etária de 21 a 26 anos, e pretendem atuar na área Clínica.

Após realizar a tabulação dos dados, os mesmos foram migrados para o programa SPSS Statistics, e foram realizadas análises a fim de responder os objetivos propostos pelo presente trabalho.

Segundo Fávero et al (2009), o Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) é uma estatística comum que analisa simples correlações junto as correlações parciais. Na estatística KMO, há variação entre os valores 0 e 1, o qual analisa o ajustamento da amostra em relação ao nível de correlação parcial entre as variáveis, que não deve ser muito grande. Quando o KMO é aproximadamente 0, significa que talvez a análise fatorial não seja adequada, isso ocorre pela falta de correlação entre as variáveis. Caso o KMO seja próximo de 1, significa que o uso da técnica é mais recomendado.

No primeiro momento, a análise foi realizada com todas as variáveis, e o resultado do KMO foi 0.651. Entretanto após analisa-las através da matriz anti-imagem, foi percebido que as variáveis “Tenho tendência em fazer as coisas de modo diferente das outras pessoas”, “Não me sinto confortável em situações em que posso manter o controle” e “Gosto de Quebrar a Rotina com frequência” apresentavam valores inferiores à 0.5. E, segundo Corrar et al (2007), o Measure of Sampling Adequacy (MSA), o valor encontrado na variável precisa ser superior a 0.5 para ser considerado adequado. Caso os valores sejam inferiores a 0.5, significa que as variáveis não possuem o poder de explicar os fatores, que no caso, são as competências. Por este motivo as variáveis acima citadas foram retiradas, com o intuito de melhorar o resultado.

A partir da retirada das variáveis, foi realizada uma nova análise e o valor do KMO sofreu alteração para 0.681, ou seja, o valor aumentou o que melhorou a correlação entre as variáveis. Segundo Hair (2006), a amostra foi considerada significativa por apresentar Sig > 0,005.

Além disso, foi analisado o teste de *Communalities*, que segundo Corrar et al (2007) também explica a relação das variáveis em relação aos fatores. Nessa análise, foi possível perceber que as variáveis “Tenho tendência em fazer as coisas de modo diferente das outras pessoas” e “Não me sinto confortável em situações em que posso manter o controle”, também apresentaram o valor abaixo do desejado. Porém, apesar da variável “Gosto de Quebrar a Rotina com frequência” apresentar neste teste um valor relativamente alto, foi preciso retirá-la devido ao resultado encontrado na matriz Anti-Imagem ser abaixo do necessário.

Segundo o referencial teórico apresentado, existem cinco principais competências empreendedoras: competência associada à capacidade de transformar chances em realidade, competência de *networking* e relação interpessoal, competência de elaborar e implementar estratégias, competência de assumir riscos e por fim competência associada à visão do ambiente de negócios.

Porém, a partir da análise da matriz “*Rotated Component*” foi percebido que as competências empreendedoras encontradas nos estudantes de psicologia do penúltimo ano podem ser separadas em seis, sendo: competência associada à visão do ambiente de negócios, competências associadas à capacidade de transformar chances em realidade, competência de elaborar e programar estratégias, competência de *networking* e relação interpessoal e competência de assumir riscos, e por fim a competência de independência e determinação.

A nova competência foi denominada por “independência e determinação” e foi gerada através da união das variáveis: “Ser rico e ter poder são metas que todos devemos perseguir”, “Busco amizades que possam me favorecer profissionalmente” e “Gosto de tomar as minhas próprias decisões ao invés de cumprir o que já foi estabelecido”.

A partir das médias encontradas para cada variável, na tabela “*Descriptive Statistics*”, foi feita a média de cada competência indicada na matriz “*Rotated Component*”, com intuito de verificar quais são as mais frequentes em estudantes de Psicologia. Os resultados obtidos foram:

- 1- Competência Associada à visão do ambiente de negócios: 3,4940;
- 2- Competências associadas à capacidade de transformar chances em realidade: 3,1700;
- 3- Competência de elaborar e implementar estratégias: 3,5905;
- 4- Competência de Independência e determinação: 2,7033;
- 5- Competência de *Networking* e Relação interpessoal: 4,1200;
- 6- Competência de Assumir riscos: 3,1900.

3.6 Conclusão

O presente trabalho teve por objetivo geral identificar quais são as competências empreendedoras mais frequentes nos profissionais de psicologia. Para isso, constituíram-se como objetivos específicos levantar as competências individuais dos profissionais de psicologia, conhecer a relação existente entre as competências empreendedoras e as competências identificadas nos profissionais de psicologia e identificar as características empreendedoras desse público.

As competências individuais foram identificadas através dos estudos e levantamentos realizados no referencial teórico, no qual, pode-se perceber que na verdade a competência individual está atrelada em mobilizar e aplicar seus conhecimentos em uma determinada situação, na qual existam recursos e restrições. Outro fator importante percebido é que tal mobilização está vinculada com a formação educacional do indivíduo, suas experiências e a sua bibliografia.

Através das análises citadas anteriormente, foi possível perceber que existem seis competências presentes nos estudantes de Psicologia. Entretanto, a partir das médias feitas para cada competência, foram encontradas algumas que são consideradas predominantes sobre as outras, por apresentar médias superiores.

Dessa forma, a competência mais presente nos estudantes foi a relacionada a *networking* e relação interpessoal, com a média de 4,1200. Em segundo lugar ficou elaborar e programar estratégias, com 3,5905. Em seguida foi a competência associada à visão do ambiente de negócios, com 3,4940. Em quarto lugar capacidade de assumir riscos, com 3,19, e em quinto lugar a capacidade de transformar chances em realidade, com 3,1700. Por fim, a competência menos frequente foi a independência e determinação, com média de 2,7033.

A competência mais frequente percebida pode ser explicada pela ênfase teórica que o curso de Psicologia oferece. Isso porque o psicólogo observa e analisa as atitudes, os sentimentos e os mecanismos mentais, por intermédio das emoções, ideias e comportamento do ser humano, ao longo de seu aprendizado.

A primeira limitação encontrada foi em relação ao tempo utilizado na etapa de elaboração dos questionários, que demandou um prazo maior do que o esperado. Com tal atraso, o tempo para a coleta dos questionários foi reduzido. Além disso, surgiram problemas em relação à indisponibilidade dos alunos do último ano, que inicialmente correspondiam à amostra. Tais estudantes não estavam presentes em alguns dias da semana, e quando estavam na faculdade, era o momento do atendimento na clínica, cujo local não é permitido à entrada de pessoas que não são pacientes a serem atendidos.

Face tal dificuldade foi preciso mudar a amostra da pesquisa para estudantes a partir do terceiro ano. Com isso o tempo foi considerado o fator limitador para a exploração mais profunda do tema.

Para tal projeto, seria interessante relacionar as competências empreendedoras encontradas em cada estudante de psicologia, com a área de atuação pretendida. Assim, ficaria evidente se existe alguma relação entre determinada competência, como por exemplo, provar que para seguir a carreira de análise clínica é necessário possuir competência emocional bem desenvolvida, ou no caso da área organizacional, que foi denominada por Recursos Humanos, verificar se é preciso possuir a competência de associada à visão do ambiente de negócios.

Outra sugestão de pesquisa que poderia surgir a partir desse estudo seria relacionar as competências mais frequentes encontradas nos estudantes de psicologia com as competências encontradas em outros ramos, como por exemplo, nos estudantes de tecnologia da informação, com o intuito de verificar se são as mesmas, ou se cada profissional de cada área precisa desenvolver determinadas competências para o seu crescimento profissional.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, C.C.O.F. et al. Características da competência interpessoal do enfermeiro: estudo com graduandos de enfermagem. **Revista Brasil Enfermagem**, Brasília, v. 56, p 485 set/out, 2003.
- BARTOSZECK, Amauri B. **Neurociência na Educação**; 2012. Disponível em:<http://www.sitedaescola.com/ferramentas/dokeos/courses/NAPNE/document/Neurociencia_na_Educao_ESPIRITA_ARTIGO.pdf?cidReq=NAPNE>. Acesso em 27 de Mar de 2012.
- BATISTA, Manoel Messias. **Tipos de empreendedorismo: semelhança e diferenças**, 2005. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/tipos-de-empreendedorismo-semelhancas-e-diferencas/10993/>>. Acesso em 29 Jan de 2012.
- BERTI, Ariel; BAGATINI, Daniela; FROZZA, Rejane. **Competências profissionais de empreendedores da tecnologia da Informação**. Salvador, out, 2009. Disponível em <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_098_661_12861.pdf>. Acesso em 29 de Abr de 2012.
- BONOTTO, Fernanda; BITENCOURT, Cláudia. **Os elementos da competência coletiva em grupos de trabalho: a experiência da COPEL**. In: ENANPAD 2006. 30º Encontro ANPAD, 2006, Salvador.
- BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.
- CARBONE, P. P. **Gestão por competência e gestão do conhecimento**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- CHÉR, Rogério. **Empreendedorismo na veia: um aprendizado constante**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2008.
- CORRAR, Luiz; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José Maria. **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2007.
- DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 3. ed.. São Paulo: Campus, 2008.
- DORNELAS, José Carlos de Assis. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- DRUCKER, P. **Inovação e espírito empreendedor (enterpreneurship)**. São Paulo: Thomson Learning Ltda, 1986.

- FARIAS, Luís Fernando. **Psicologia Institucional de Bleger numa crítica freudiana**; 15 de Abril de 2005. Disponível em < <http://www.oestrageiro.net/psicanalise/30-psicologia-institucional-de-bleger>>. Acesso em: 26 de Maio de 2012.
- FARINHA, Corina Alves. **Desvelando a noção de competência demandada nos serviços de recrutamento e seleção de trabalhadores: do gesto à atitude requerida**. In: Jornadas Latino-Americanas De Estudos Sociais Das Ciências E Das Tecnologias, Rio de Janeiro, 2008.
- FÁVERO, Luiz Paulo et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. xx, 646 p.
- FAZENDA, Ivani C. A. **A aquisição de uma formação interdisciplinar de professores**. 13ª ed. Campinas: Papiros 2008.
- FELDMAN, Robert S. **Introdução a Psicologia**. 1ed. São Paulo: Editora Artimed, 2007.
- FIGUEIREDO, Mario Gomes. **Psicologia Aplicada**; 2012 Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/42646150/Apostila-Psicologia-e-Direito-Fadivale>>. Acesso em 1 de Maio de 2012.
- FILHO, Ulrico, B.; CARDOSO, Onésimo, O. **A abordagem cognitiva na formação da competência empreendedora: o caso da Odebrecht**. Revista de Administração em Diálogo, São Paulo, v. 5, n. 1, 2003.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeças caleidoscópico da indústria brasileira**. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.
- FRANÇA, Fatima. **Reflexões sobre psicologia jurídica e seu panorama no Brasil**, 2004. Disponível em:< http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872004000100006&lng=es&nrm=#5>. Acesso em 26 de Maio de 2012.
- FURTADO, Odair; BOCK, A.M.B; TEIXEIRA,M.L.T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 4.ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1991.
- GHOSHAL, S. et al. **O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados**. 4. ed. São Paulo: Bookman, 2003.
- GUEDES, D. Revista Super Interessante. **Psicólogos: A cura pela palavra**, Brasil, Jul. 2008. Disponível em: < <http://super.abril.com.br/saude/psicologos-cura-pela-palavra-447602.shtml>> Acesso em: 16 de Maio de 2012.
- HAIR, Joseph F.; ANDERSON, Rolph E.; BLACK, William C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HAMEL, Gary; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.
- HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações: aumentando a competitividade através do intraempreendedorismo**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- HISRICH, Robert D.; Peters, Michael P. **Empreendedorismo**. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- KUENZER, Acacia Z. **A pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador**. São Paulo: Cortez, 1985.
- LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- LOPES JR, Gumersindo S.; SOUZA, Eda C. L. Atitude Empreendedora em proprietários-gerentes de pequenas empresas. Construção de um instrumento de medida. **Revista Eletrônica de Administração**, Brasília, v. 11, p. 1-21, 2005. Disponível em: <http://www.read.adm.ufrgs.br/edicoes/pdf/artigo_380.pdf>. Acesso em 10 de Mar de 2012.
- MAIOR, Roberia César Souto. **As pessoas e suas competências no desenvolvimento das Organizações**. Anais – XVIII Encontro Brasileiro de Administração de 2004. Disponível em <<http://www.biblioteca.sebrae.com.br/>> Acesso em 13 Mar. 2012.

- MELLO, Cristiane Marques de et al. **Do que estamos falando quando falamos de empreendedorismo no Brasil**. Piracicaba, dez 2010. Disponível em: <www.regen.com.br/ojs/index.php/regen/article/download/244/450>. Acesso em 29 de Abril de 2012.
- MINARELLI, J. A. **Networking: como utilizar a rede de relacionamentos na sua vida e na sua carreira**. 6. ed. São Paulo: Gente, 2001.
- MORALES, Sandro Afonso. **Relação entre competências e tipos psicológicos junguianos nos empreendedores**. Florianópolis, 2004. Disponível em <<http://www.oficinadoempreendedor.com.br/img/dinamic/upload/files/Tese%20de%20Doutorado%20Sandro%20Afonso%20Morales.pdf>>. Acesso em 29 de Abril de 2012.
- PARDINI, Daniel J.; BRANDÃO, Márcio M.; SOUKI, Gustavo Q. Competências empreendedoras e sistema de relações sociais: a dinâmica dos construtos na decisão de empreender nos serviços de fisioterapia. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 3, n. 1, p.28-44, jan./mar. 2008.
- RICHARDSON, Roberto Jarry; **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.
- RUANO, A.M. **Gestão por competências: uma perspectiva para consolidação da gestão estratégica de recursos humanos**. São Paulo: ABRH – Nacional, 2003.
- RUAS, R.; DUTRA, J.S.; FLEURY, M. T. L. **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2010.
- RUAS, Roberto Lima. **Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- SALIM, Cesar Simões et. al. **Administração Empreendedora: teoria e prática usando estudos de casos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista **Metodologia de Pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2006.
- SCHENATTO, Fernando J. A; LEZANA, Álvaro G. R. **O intraempreendedor como agente de mudança nas instituições públicas federais de educação superior**. COBENGE, 2001.
- SELLTIZ, C. et al. **Métodos de Pesquisa das relações sociais**. São Paulo: EPU, 1975.
- SERBENA, Carlos Augusto; **Psicologia como disciplina científica e discurso sobre a alma: problemas epistemológicos e ideológicos**; 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722003000100005>. Acesso em 27 de Março de 2012.
- SHUMPETER, J. A. **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.
- SILVA, Danilo Rodrigues; FERREIRA, Ana Souza. **Cor e produção de respostas ao Rorschach: um estudo transcultural**. Lisboa, 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v21n49/02.pdf>>. Acesso em 29 de Abril de 2012.
- SOUSA, Joana. **As Escolas de Pensamentos da História da Psicologia**; 2011. Disponível em: <http://psicofadeup.blogspot.com.br/2011/03/as-escolas-de-pensamento-da-historia-da_1150.html>. Acesso em 26 de Março de 2012.
- SOUZA, Tamara. **Psicologia Criminal**; 2010. Disponível em: <<http://psicologiaereflexao.wordpress.com/2010/06/07/psicologia-criminal/>>. Acesso em: 26 de Maio de 2012.
- TELFORD, C.W. **Psicologia: uma introdução aos princípios fundamentais do comportamento**. 5.ed. São Paulo: Editora Cultrix, 1980.
- VEIGA, Augusta B. **Competência emocional: um estudo com professores**. Coimbra: Quarteto, 2004.

VIEIRA, Lenamar. **Psicologia do esporte: uma área emergente da psicologia**; 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722010000200018&lang=pt>. Acesso em 26 de Maio de 2012.

VILHENA, Bernadette. **Brasil: Dinheirama**; 2009. Disponível em: <<http://dinheirama.com/blog/2009/07/29/competencia-e-sua-importancia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 22 de Maio de 2012.

YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **A psicologia escolar em Natal: características e perspectivas**; 1990. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98931990000200007&script=sci_arttext>. Acesso em 20 de Março de 2012.

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