

ESTUDOS SOBRE COMPETÊNCIAS: UMA ANÁLISE DOS ARTIGOS PUBLICADOS NOS EnANPADs

STUDIES ABOUT COMPETENCES: AN ANALISYS OF THE ARTICLES PUBLISHED IN EnANPADs

Ladjane de Barros Silva

Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE

Mestre em Administração e Desenvolvimento Rural - UFRPE

Endereço : R. Joana Cabral de Vasconcelos 167. Jatobá. CEP 53.370-760 - Olinda - PE. Fone: (81) 9614 9907

Email : ladbarros@yahoo.com.br - Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0004856095658604>

Tânia Nobre Gonçalves Ferreira Amorim

Professora Adjunto da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE

Doutora em Administração - UFPB

Endereço: R. do Espinheiro, 854, Espinheiro. CEP 52020-020 - Recife - PE. Fone: (81) 9952 0710

Email : tanobre@gmail.com - Lattes : <http://lattes.cnpq.br/2951129655100886>

Data de submissão: 16 Out 2011. **Data de aprovação:** 02 Fev 2012. **Data da publicação:** 30 Jun. 2012. **Sistema de avaliação:** *Double blind review*. Centro Universitário UNA. Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto, Profª. Dra. Wanyr Romero Ferreira

Resumo

A competitividade obriga as organizações a elevarem seu crescimento em níveis complexos de interdependência interna e externa. O conceito de competências organizacionais e individuais apresenta-se em evolução, tendo seu grau de importância aumentado quando fazem alusão à competitividade das organizações com relação à interligação das competências individuais, grupais e organizacionais no processo de gestão organizacional. Com isso, as organizações estão ampliando a noção de gestão por competência com o objetivo de incorporar questões atuais como: aumentar a relação entre competências organizacionais, individuais e estratégicas; interagir as competências com as políticas e práticas de gestão de pessoas; e estimular as pessoas a exercerem suas competências em todo seu potencial. O presente estudo visa a elencar os artigos publicados nos anais do EnAnpad que fazem alusão à temática das competências, como também destaca os principais autores que publicaram na área, além de enfatizar as principais referências utilizadas nessas publicações. Nesta pesquisa descritiva, foi identificado o universo de 228 artigos que apresentaram o termo “competência” nos títulos e 540 autores envolvidos. Observou-se que a temática da competência foi enfatizada na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. A segunda etapa de análise foi restrita aos últimos cinco anos de publicações em que foram identificados os cinco autores mais referenciados nos artigos estudados. Estes entendem “competências” como um processo de desenvolvimento das pessoas e da organização, identificando uma interrelação contínua entre eles, através de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que agregam valor econômico à organização e valor social aos colaboradores.

Palavras-chaves: Gestão por competências. Competências organizacionais. Competências individuais.

Abstract

The competition requires organizations to raise its growth in levels of interdependence complex internal and external. The concept of organizational and individual competencies has been involving, and their level of importance when they allude to increased competitiveness of organizations with respect to the interconnection of individual skills, group and organizational process in organizational management. The organizations are expanding the notion of competency management in order to incorporate current issues such as: increase the relationship between organizational skills, and individual strategies, the competence to interact with the policies and practices of personnel management, and encourage people to exercise their skills to their fullest potential. The study aims to list articles published in proceedings of EnANPAD alluding to the theme of competence, but also highlights the main authors who have published in the area, and to emphasize the main references used in these publications. In this descriptive literature, has been identified the universe of 228 articles that had the term "competence" in the titles and 540 authors involved. It was observed that the issue of competence was emphasized in the area of Personnel Management and Labor Relations. The second stage of analysis was restricted to the last five years of publications that have been identified in the five most referenced authors in the articles studied. They understand "skills" as a process of development of people and organization, and a continuing interrelationship between them, through a set of knowledge, skills and attitudes that add economic value and social value to the organization to employees.

Key Words: Management Competency. Organizational skills. Personal skills.

1 Introdução

A década de 80 desencadeou fortes pressões competitivas com a crescente globalização econômica e revoluções tecnológicas, que, por sua vez, segundo Carvalho e Barbosa (2005), acabaram promovendo o acirramento da concorrência. Bitencourt e Klein (2009) afirmam que essa competitividade vem obrigando a organização a elevar o nível de interdependência interna e externa, para garantir a sobrevivência no mercado, através de vantagem competitiva adquirida em meio às mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, somando-se às combinações diferenciadas de suas competências.

Para assegurar a continuidade da organização, Pontes (2004) lembra a necessidade de desenvolver um sistema de gestão que valorize o trabalho humano e, ao mesmo tempo, promova o aperfeiçoamento e a satisfação dos seus colaboradores. Por outro lado, as pessoas devem desenvolver métodos e técnicas que lhes auxiliem na habilidade de ajustar suas competências individuais à cultura, aos valores e às competências da organização. Segundo Parry (1996), quando os funcionários não possuem determinadas competências necessárias para realizar certas atribuições, as empresas tratam de procurar desenvolvê-las, seja por meio de treinamento ou através de programas especiais de desenvolvimento pessoal.

Conforme Amorim (2009), as empresas necessitam, cada vez mais, especializar-se, conhecer melhor o ambiente em que estão inseridas e em quais áreas suas competências são efetivamente valorizadas. Para tanto, existe a necessidade de identificar profissionais capacitados que desenvolvam todo seu potencial. Nesse caso, as pessoas e organizações necessitam mostrar o melhor em relação às qualificações e aos resultados. Para isso, é importante desenvolver as competências individuais e organizacionais para atender aos objetivos especificados no seu planejamento estratégico. Assim, Batalha e Silva (2001) afirmam que um dos maiores desafios teóricos e práticos da administração consiste em fazer com que as pessoas incorporem os objetivos organizacionais, comprometendo-se a realizá-los com eficiência e eficácia.

Segundo os estudos de autores como Fleury e Fleury (2004), Dutra (2004), Ruas (2005), Antonello e Boff (2005), as empresas estão ampliando a noção de competência com o objetivo de incorporar questões atuais como: necessidade de aumentar a relação entre competências (organizacionais e individuais) com as estratégias organizacionais; maior interação da competência com as políticas e práticas de gestão de pessoas; e o reconhecimento da empresa em relação ao importante papel de estimular e dar suporte para que as pessoas possam exercer suas competências.

O presente estudo tem como objetivo analisar os artigos publicados nos anais dos Encontros da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnAnpad) que fazem alusão à temática das competências, a partir do seu título, dos principais autores que publicaram na área e das principais referências utilizadas nessas publicações. Assim, decidiu-se realizar um levantamento nos artigos publicados nos Anais dos EnANPAD, no período de 2000 a 2010, com ênfase nos últimos cinco anos, uma vez que esses artigos são resultados de pesquisas, principalmente acadêmicas, em nível de mestrado e doutorado, desenvolvidas em todo Brasil e até no exterior. A partir do estudo, espera-se entender os rumos que os estudos das competências organizacionais e individuais estão tomando na teoria organizacional nacional e entender a construção efetiva de seu conceito na atualidade.

2 Um breve entendimento do fenômeno das competências nas organizações

Brandão e Guimarães (apud Toni *et al.*, 2009) mostram que a palavra competência tem origem no latim *competens* e significa “aquilo que vai com, aquilo que é adaptado a”. Resende (2000) defende que o conceito de competência começou a adquirir novos significados com os estudos de David C. McClelland na década de sessenta nos Estados Unidos, que entendia competência de forma estruturada e como apoio a processos de seleção. Afirmar ainda que competência nas organizações é a soma das competências das pessoas. E a organização que não cuidar de suas competências essenciais e específicas poderá vir a fracassar ou até mesmo desaparecer na mesma velocidade em que as mudanças ocorrem atualmente.

Já Prahalad e Hamel (1990) definiram as competências essenciais como um conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias, sistemas físicos e gerenciais inerentes a uma empresa que se caracterizam como vantagens competitivas. Por fim, pode-se rever o que Werner e Segre (2001) relatam, quando afirmam que as competências organizacionais são constituídas por um conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias de uma organização, atuando de forma integrada e contribuindo para os resultados.

Ruas (2001) propôs uma classificação das competências organizacionais em:

- a) Competências Básicas: aquelas que contribuem para a sobrevivência da organização no médio prazo, necessárias para manter a organização funcionando.
- b) Competências Diferenciais ou Seletivas: consideradas estratégicas, identificadas através da missão empresarial e descritas de forma genérica, constituem um conjunto de capacitações.
- c) Competências Essenciais: relacionadas ao sucesso do negócio. Devem ser percebidas pelos clientes.

Gramigna (2007) sugere a inclusão de uma categoria de competência organizacional, denominada de terceirizáveis, que podem ser repassadas a fontes externas às organizações. Ruas, Antonello e Boff (2005) ressaltam que, na prática, a apropriação das competências ocorre de forma desigual, pois algumas têm mais relevância para certas funções do que outras.

A definição de competência, conforme Dutra (2002), tem sido usada para focar o desenvolvimento humano nas organizações, em que se verifica uma troca de qualificações no trabalho entre a organização e as pessoas. Para Fleury e Fleury (2004), competência é a capacidade de mobilizar recursos tangíveis e intangíveis, no contexto organizacional, entre indivíduos e a organização. E Becker e Ruas (2005) salientam que a relação de entrega está associada à efetiva ação do indivíduo em suas atividades.

Antonello (2004), em seus estudos, evidenciava a diversidade em que os indivíduos podem adquirir competências, destacando a importância crítica da aprendizagem formal e informal, essa última baseada nas práticas do dia a dia de trabalho. Nesse caso, Dutra (2004) expõe outra categoria de competências: as individuais ou de pessoas, definida como:

- a) Conhecimentos (saber): conjunto de informações, fatos, conceitos e princípios.
- b) Habilidades (o saber fazer): conjunto de comportamentos relacionados à perícia, capacidade e domínio de certas áreas.
- c) Atitudes (o saber agir): comportamento com o qual uma pessoa demonstra seus conhecimentos e habilidades em situações específicas.
- d) Valores: concepções pessoais sobre a vida e a sociedade.

Fleury e Fleury (2004) classificam as competências individuais em três categorias:

- a) Competências de Negócio: a interação da empresa em seu ambiente, orientadas para as necessidades e exigências do mercado (clientes e concorrentes).
- b) Competências Técnico-Profissionais: experiência técnica com relação à área de atuação.
- c) Competências Sociais: interação entre pessoas.

Segundo Naqvi (citado por Toni *et al.*, 2009) e Santos e Leite (2009), os tipos de competências apresentados podem variar em escala de importância conforme os níveis ocupacionais dentro da organização. Em geral, há uma cobrança maior para as Competências de Negócio nas primeiras posições da hierarquia.

Conforme Bonotto e Bitencourt (2006), assuntos relacionados às competências fazem parte de campos de estudos diferentes, embora, as competências organizacionais e individuais possam ser trabalhadas de modo integrado. Fleury e Fleury (2004) ressaltam a importância de alinhar as competências organizacionais com as individuais, juntamente com as estratégias da organização, em um processo de aprendizado contínuo. Comenta, ainda, a relação entre as competências organizacionais com as dos indivíduos, em que, unidas, vão construindo o patrimônio de conhecimentos e formando as vantagens competitivas. As pessoas concretizam as competências organizacionais, colocando-as em prática e adequando-se às situações propostas na gestão organizacional.

Assim, há uma interdependência entre funcionários e organização, em que a organização, ao progredir, desenvolve as pessoas e vice-versa. Os comportamentos dos funcionários refletem suas competências e representam as reais contribuições para a empresa. Segundo Oliveira Jr. (2001) e Klen (2007), deve haver um investimento contínuo das organizações em busca por competências individuais e organizacionais, com isso possibilita-se a criação de novas competências, as denominadas competências futuras, que podem assegurar vantagem competitiva para a organização.

Diante desse breve relato sobre o conceito de competências organizacionais e individuais, pode-se perceber que as competências são de suma importância para as organizações se manterem competitivas, uma vez que estão relacionadas à gestão organizacional em seu processo de desenvolvimento de atividades, bem como estão associadas às inovações que venham a ser incorporadas, a partir da interligação entre competências individuais, tornando-se competências de grupos e setores, terminando por constituírem competências organizacionais, as quais podem se transformar em vantagem competitiva.

3 Aspectos metodológicos

O estudo apresenta características descritiva e exploratória. Segundo Vergara (2005), a pesquisa bibliográfica é um tipo de estudo baseado em publicações que forneçam subsídios para o desenvolvimento da pesquisa. A pesquisa descritiva expõe características de determinado fenômeno, buscando descrever suas características e descobrir ou verificar a existência de relação entre as variáveis. Segundo Lakatos e Marconi (2009), esse tipo de pesquisa descreve, registra, analisa e interpreta os fenômenos atuais. Para Oliveira (2003), a pesquisa exploratória busca enfatizar melhor o problema estudado e possui uma natureza de sondagem. Gil (2010) afirma que as pesquisas descritivas e as exploratórias são muito utilizadas, quando se procura conhecer a atuação prática.

A partir da reunião dos artigos publicados no período de 2000 a 2010 que tenham expressamente o termo “competência” nos títulos, espera-se conhecer os autores que mais publicaram e quais as áreas estão incorporando o conceito de competências.

No segundo momento da pesquisa, foi realizado o levantamento dos artigos com ênfase nos últimos cinco anos (2006 a 2010), considerando os autores mais referenciados, a fim de aprofundar o entendimento na temática e os rumos que as constatações teóricas estão tomando, para construir uma base conceitual sólida sobre esse fenômeno tão relevante para o desempenho organizacional na atualidade.

A coleta dos dados foi realizada através de um levantamento dos artigos publicados nos Anais dos EnANPAD nos referidos períodos, disponíveis em CD. Para seleção dos artigos, foi utilizado o próprio programa na opção de busca do termo, nesse caso “competência”, que devia vir expresso já a partir do título, independente da área que estivesse inserido.

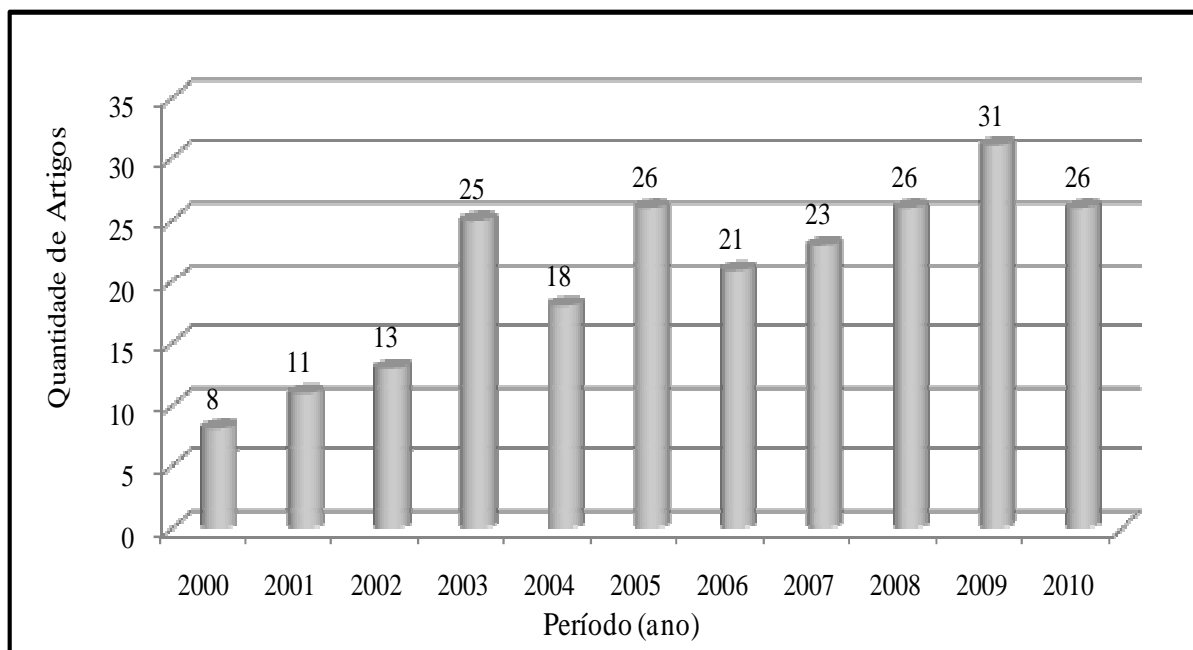
Seguindo esse critério de seleção, foi possível identificar um universo de 228 artigos relacionados à temática da competência, como também identificar o total de 540 autores envolvidos. A partir desse momento, foram escolhidas variáveis como: perfil dos artigos, perfil dos autores e os autores mais referenciados nos últimos anos.

No segundo período estudado (2006 a 2010), foi possível quantificar 127 artigos, em que foram identificadas 4.406 referências, que correspondem a, aproximadamente, 881 ao ano.

4 Apresentação e análise dos resultados

O GRÁF. 1 apresenta o número de artigos publicados por ano, no período de 2000 a 2010, com base na seleção dos artigos publicados que continham a palavra “competência” no título.

GRÁFICO 1: Artigos publicados no período



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Nos três primeiros anos do período estudado, foram identificados poucos artigos sobre a temática das competências. Evidencia-se, contudo, um aumento gradativo de interesse dos pesquisadores até 2003. Nos anos de 2004 e 2006, verificou-se uma queda nos artigos publicados, com novo pico em 2005 e 2009, sendo crescente nesse intervalo e nos demais anos. A média de artigos publicados no período foi de 20,72 artigos por ano. Em 2010, verificou-se uma queda acentuada em relação ao ano anterior, porém, considerando o intervalo de 2005 a 2010 do referido gráfico, a média do número de artigos publicados ao ano chega a 25,5. Nesse caso, a queda ocorrida no ano de 2010 não é muito expressiva em relação aos períodos demonstrados.

A busca constante pelo desenvolvimento das competências por parte das organizações e consequentemente pelos estudiosos da área pode determinar uma tendência progressiva nos estudos que envolvam essa temática para os próximos anos.

A TAB. 1 expõe a quantidade de artigos publicados de acordo com a área temática distribuída pela própria ANPAD. Na primeira coluna, foi relacionada com base na nomenclatura utilizada atualmente, seguida da quantidade de artigos por área no período; na terceira coluna, os artigos foram relacionados conforme as diversas nomenclaturas adotadas ao longo do período, seguida da quantidade de artigos por área.

TABELA 1: Quantidade de Artigos por Área Temática no Período 2000 a 2010

ÁREA TEMÁTICA UTILIZADA EM 2010	TOT	ÁREA TEMÁTICA UTILIZADA AO LONGO DO PERÍODO	TOT
Administração da Informação -ADI	1	Casos da Administração Brasileira - CAB	1
Administração Pública - APB	14	Empreendedorismo e Comportamento - ECE	5
Contabilidade - CON	1	Gestão Internacional - GIN	1
Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade - EPQ	29	Gestão Social e Ambiental -GSA	1
Estratégia em Organizações -ESO	28	Operações, Logística e Serviços - OLS	1
Estudos Organizacionais -EOR	25	Organizações / Comportamento Organizacional - COR	7
Gestão de Ciência, Tecnologia e Inovação - GCT	19		
Gestão de Operações e Logística - GOL	1		
Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - GPR	92		
Marketing - MKT	3		
TOTAL	70	TOTAL	13

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Pode-se observar que algumas áreas destacaram-se na publicação com artigos na temática competência, como a Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho com 92 artigos, seguida de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (29), Estratégia em Organizações (28) e Estudos Organizacionais (25). Isso demonstra a importância e a abrangência da terminologia das competências em toda organização.

4.1 Especificidades sobre os autores dos artigos levantados

Ao analisar os dados especificamente sobre os autores dos artigos, foi necessário agrupá-los em três: o primeiro refere-se aos artigos com apenas um autor, com um total de 47; o segundo com dois autores (102 artigos); e o último grupo engloba os artigos com três ou mais autores (79).

A TAB. 2 apresenta a quantidade de artigos publicados no período por autor envolvido nos estudos sobre competências e a distribuição dos autores, conforme a classificação dos grupos no período perfazendo um total de 228 artigos e 540 estudiosos sobre o tema competência.

TABELA 2: Quantidade de Artigos por Autor

ANO	UM AUTOR		DOIS AUTORES		TRÊS OU MAIS AUTORES		QUANTIDADE DE AUTORES POR ANO	QUANTIDADE DE ARTIGOS POR ANO
	Total de Autores	Total de Artigos	Total de Autores	Total de Artigos	Total de Autores	Total de Artigos		
2000	5	5	6	3	0	0	11	8
2001	6	6	4	2	11	3	21	11
2002	5	5	10	5	9	3	24	13
2003	5	5	26	13	21	7	52	25
2004	3	3	16	8	23	7	42	18
2005	4	4	30	15	33	7	67	26
2006	4	4	18	9	29	8	51	21
2007	5	5	16	8	33	10	54	23
2008	3	3	30	15	30	8	63	26
2009	6	6	22	11	55	14	83	31
2010	1	1	26	13	45	12	72	26
TOTAL	47	47	204	102	289	79	540	228

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Como se pode verificar, os artigos com apenas um autor permanecem em nível estável durante o período, embora tenha havido uma queda em 2010. Já os artigos com três ou mais autores cresceram significativamente ao longo dos anos, com um pico no ano de 2009, seguido de uma queda em 2010, embora mantendo um nível bastante elevado, podendo significar um aumento nos estudos e o desenvolvimento da temática das competências por uma quantidade maior de estudiosos. Os artigos com dois autores oscilaram bastante no período, não caracterizando uma tendência específica.

Ainda, conforme a análise da TAB. 2, a relação do grupo de um autor mantém uma média de publicações de 4,3 artigos por ano, apresentando picos de seis artigos por ano (2001 e 2009) e apresentando no ano de 2010 apenas um artigo publicado.

Ao verificar o grupo com dois autores, pode-se encontrar uma variação grande com a relação de período, apresentando uma média de 9,3 artigos publicados ao ano. Verifica-se ainda que, nos últimos três anos analisados, essa média foi ultrapassada. No levantamento dos dados, foi considerado, também, o comportamento da formação das duplas. As duplas com formação mistas tiveram destaque com 46,08% do total de autores, seguidas das duplas femininas (36,27%) e das masculinas (17,65%).

Na categoria de três ou mais autores, percebe-se um aumento considerável de autores preocupados com a temática em estudo, alcançando uma média de 7,2 artigos publicados por ano. Verifica-se que, nos últimos cinco anos, essa média foi ultrapassada, chegando ao pico de 55 autores em 14 artigos publicados no ano de 2009.

A TAB. 3 demonstra a análise entre o primeiro e segundo autores, em relação ao gênero. Para um total de 409 autores, 173 são do sexo masculino e 236 femininos.

TABELA 3: Gênero dos Principais Autores

QUANTIDADE DE AUTORES	MASCULINO	FEMININO	TOTAL DE AUTORES	PERCENTUAL MASCULINO %	PERCENTUAL FEMININO %
Primeiro Autor	94	134	228	41,23	58,77
Segundo Autor	79	102	181	43,65	56,35
TOTAL	173	236	409	-	-

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Considerando os dados apresentados, pode-se verificar que os autores do sexo feminino são destaque tanto como primeiro e segundo autor. A TAB. 4 mostra uma lista dos autores que mais publicaram no período analisado, na situação de primeiro autor. Foram relacionados os autores com três ou mais publicações.

TABELA 4: Destaque para Publicação como Primeiro Autor

ORDEM	PRIMEIRO AUTOR QUE MAIS PUBLICOU	TOTAL DE PUBLICAÇÕES NO PERÍODO	PERÍODO (ano)											
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
1	BARBOSA, A. C. Q.	7		1	1	1	1	1		1	1			
2	NUNES, S. C.	7				1		1	1	1	1	2		
3	BITENCOURT, C. C.	6		1	2		1			1		1		
4	BRANDÃO, H. P.	5						1			2		2	
5	FERNANDES, B. H. R.	4						2			1		1	
6	LIMA, R. de J. C.	4							1		1	1	1	
7	RUAS, R. L.	4		1		1		1					1	
8	SARSUR, A. M.	3								1	1	1		
9	SANT'ANNA, A. de S.	3			1	1						1		
10	ANTONELLO, C. S.	3			1			1	1					
11	FERIGOTTI, C. M. S.	3				1	1			1				
12	COMINI, G. M.	3						1		1		1		
13	MUNCK, L.	3									1	1	1	
14	FLEURY, M. T. L.	3		1		1			1					
15	KILIMNIK, Z. M.	3				1	1		1					
	TOTAL	61		1	3	5	7	4	8	5	6	8	8	6

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Os primeiros autores destacaram-se pela frequência e quantidade de artigos. Analisando o número de publicações dos quatro primeiros autores, percebe-se que, juntos, correspondem

a 41% dos artigos publicados no período estudado ou 25 artigos. Se comparado esse percentual com o número total de artigos (228) apresentado na TAB. 1, verifica-se que Barbosa, Nunes, Bitencourt e Brandão correspondem a aproximadamente 11% de todos os artigos publicados sobre a temática competência nos anais da ANPAD entre os anos de 2000 a 2010.

A TAB. 5 expõe a análise da categoria de segundo autor que mais publicou no período, considerando pelo menos três artigos publicados. Levando em consideração os quatro primeiros autores, juntos, são responsáveis por 62,5% dos artigos dessa categoria. São eles: Bitencourt, Fleury, Barbosa e Ferraz.

TABELA 5: Destaque para Publicação como Segundo Autor

ORDEM	SEGUNDO AUTOR QUE MAIS PUBLICOU	PERÍODO (ano)										TOTAL.	
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009		2010
1	BITENCOURT, C. C.				1	1	1	3	2			1	9
2	FLEURY, M. T. L.				1		2		1		2	1	7
3	BARBOSA, A. C. Q.				1		1	1	1			1	5
4	FERRAZ, D. M.			1	1	1	1						4
5	BAETA, A. M. C.							1		1	1		3
6	FISCHER, A. L.							1		2			3
7	BRANDÃO, H. P.			1			1	1					3
8	BRANDÃO-ANDRADE, J. E.									1		2	3
9	FIGUEIREDO, P. N.			2	1								3
	TOTAL	0	0	4	5	2	6	7	4	4	3	5	40

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Ao relacionar as TAB. 4 e 5, podem-se destacar os professores Cláudia Cristina Bitencourt (15 artigos), Allan Claudius Queiroz Barbosa (12), Maria Tereza Fleury (10) e Hugo Pena Brandão (8) como os autores que mais publicaram sobre a temática da competência na última década, nos anais da ANPAD.

4.2 Especificidades sobre os autores referenciados nos artigos estudados

O segundo momento da pesquisa salienta os artigos mais recentes, referentes ao período de 2006 a 2010. Nesse caso, o quantitativo analisado para essa etapa do estudo foi de 127 artigos, que correspondem a 56% dos artigos que vinham servindo de referência nas análises apresentadas.

Na pesquisa, foram identificadas 4.406 referências, que correspondem a aproximadamente 881 ao ano. A TAB. 6 mostra a relação entre a quantidade de artigos publicados com o total de referências no período, como também apresenta a média de referências por artigo, que, no geral, foi de 34,7.

TABELA 6: Quantidade de Referências Contempladas nos Artigos

ANO	QUANTIDADE DE ARTIGOS	TOTAL DE REFERÊNCIAS	MÉDIA DE REFERÊNCIAS POR ARTIGO
2006	21	698	33,24
2007	23	792	34,43
2008	26	971	37,35
2009	31	970	31,29
2010	26	975	37,50
TOTAL	127	4.406	-

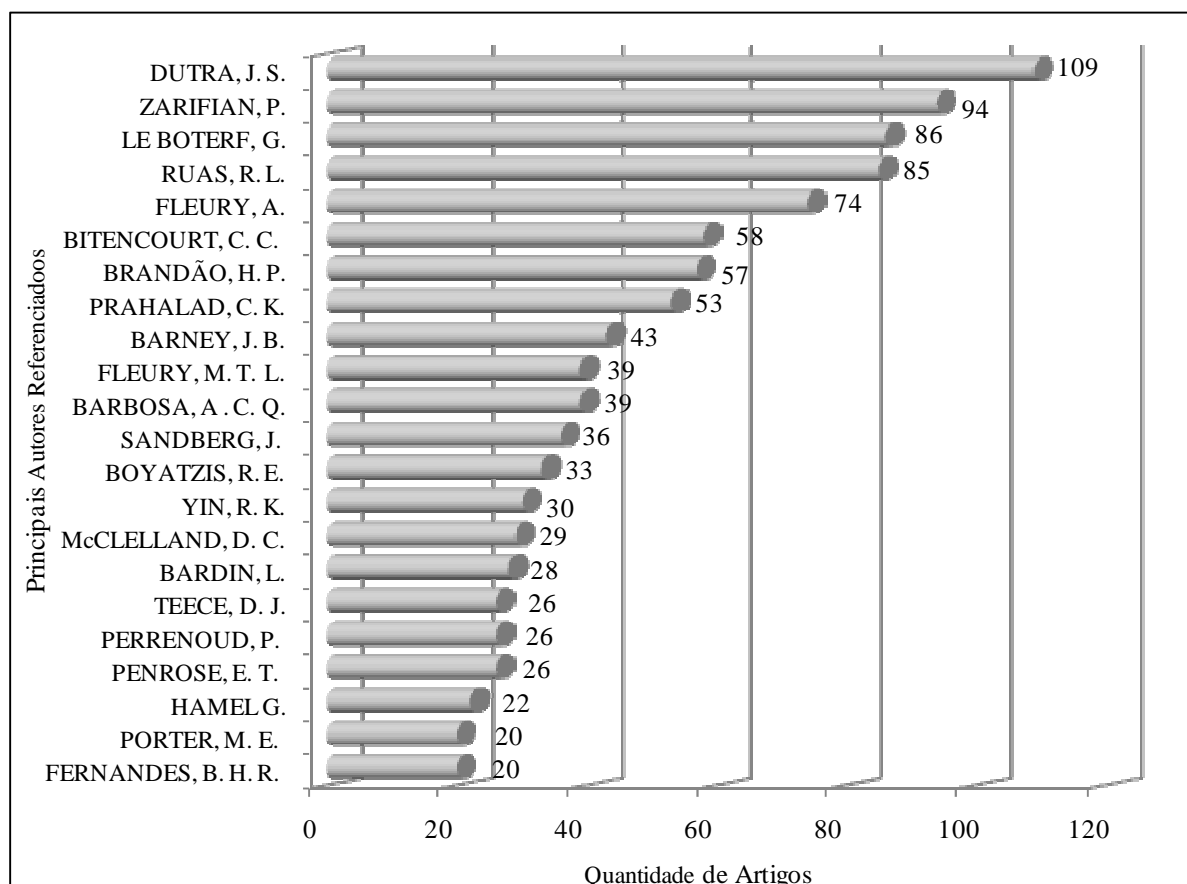
Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Nota-se que o número de artigos foi crescente até 2009, tendo apresentado um declínio apenas em 2010. O número de autores referenciados em cada artigo, também, apresenta-se crescente e, mesmo em 2010, quando se verificou uma redução no número de artigos, a média das referências está acima da média final de 34,76.

Verifica-se um crescimento nos primeiros três anos, tanto em número de artigos como em quantidade de referências, tendo o ano de 2009 o menor número de referências, apesar de apresentar o maior número de artigos publicados. Essa tendência não se refletiu em 2010. Assim, pode-se observar que nem sempre a análise das referências com o número de artigos são grandezas proporcionais, pois em algumas ocasiões, essas categorias moveram-se independentemente umas das outras. Mesmo assim, uma média superior a 30 referências por artigo apresenta-se como significativa, em termos da temática apresentada.

Conforme exposto no GRAF. 2, na análise do total de referências estudadas nos últimos cinco anos, foi possível identificar 22 autores com mais de 20 citações, dentre o total de referências analisadas. Esses 22 autores relacionados foram citados 1.033 nos artigos estudados. Os quatro primeiros foram citados 374 vezes, que correspondem a 36,2% do total de citações dos artigos. Salienta-se, contudo, que muitos outros autores também destacaram-se por serem referenciados nos artigos analisados, porém não tratam especificamente da temática da gestão por competência ou competências, mas foram importantes na composição geral dos artigos estudados nos anais da ANPAD.

GRÁFICO 2: Autores com mais de 20 referências no período



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Como pode ser observado no GRAF. 2, o professor Joel Dutra é referenciado pela maioria dos autores que estudam a temática da competência, sendo uma das maiores contribuições no embasamento teórico apresentado nos artigos. Dessa forma, é importante seu entendimento sobre o conceito de competências, no qual afirma que as competências são:

oriundas da gênese e do processo de desenvolvimento da organização e são concretizadas no seu patrimônio de conhecimentos, o qual estabelece as vantagens competitivas das mesmas no contexto onde se inserem. De outro lado temos as pessoas, com seu conjunto de competências, que podem ou não estar sendo aproveitadas pela organização (DUTRA, 2004, p.3).

O prof. Joel Dutra critica os que definem competência apenas por conhecimentos, habilidades e atitudes - CHA, pois acredita que

o fato de as pessoas possuírem um determinado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes não garante que as mesmas irão agregar valor para a organização. Para melhor compreendermos o conceito de competência individual é importante que seja discutido também o conceito de entrega (DUTRA, 2004, p.3).

E segue a linha sugerida por Fleury (1999), quando define a entrega de uma pessoa como sendo “o saber agir responsável e reconhecido”.

Dentre os autores mais requisitados nas referências, além do Prof. Joel Dutra, salientam-se os seguintes autores:

- a) Phillip Zariffian (2001) que define competência como a capacidade de iniciativa da pessoa de ir além das tarefas estabelecidas, ser hábil em entender e diagnosticar novas situações, ser responsável e ser reconhecido por suas atitudes. Como, também, a pessoa assumir responsabilidades em situações complexas, inesperadas e não planejadas.
- b) Guy Le Bortef (2003) que afirma ser a competência um saber identificar e mobilizar os recursos necessários, que são os conhecimentos, o saber-fazer, as atitudes e os recursos ambientais.
- c) Roberto Lima Ruas (2005) também foi presente nas citações e destaca a relação de entrega vinculada à noção complexa de diferenciação e de agregação de valor, além da associação efetiva da ação do indivíduo em suas atividades. Com isso, quanto maior for o grau de complexidade da entrega, maior será sua capacidade de diferenciação em adicionar valor à organização. Dessa forma, considera a existência de uma interrelação entre as pessoas (saberes e capacidades) e as organizações (necessidades dos processos de trabalho essenciais e dos relacionais).
- d) Maria Tereza Leme Fleury (2004), o quinto autor mais referenciado, para a qual a palavra competência passou a ser qualificada como a capacidade técnica específica de determinada atividade realizada pelo indivíduo, através de suas ações, do saber agir, do conhecimento e de suas habilidades, de modo a agregar valor para si próprio e para a organização.

É interessante salientar que dentre quatro autores mais referenciados em todos os artigos estudados nos anais da ANPAD, dois são nacionais e dois são estrangeiros, de origem europeia, o que também ocorreu entre os demais, com leve incidência para autores nacionais.

5 Considerações finais

O presente estudo constatou a existência de alguns autores que estão fortemente preocupados com essa temática na última década. Os artigos publicados nos anais dos Encontros da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnANPAD), que fazem alusão à temática das competências, destacam os principais autores que publicaram na área e enfatizam as principais referências utilizadas nessas publicações.

Trabalhou-se com o universo de 228 artigos relacionados à temática da competência, com 540 autores envolvidos. Identificou-se uma média de 20 artigos publicados ao ano, nos Anais do EnANPAD, tendo atingindo o número máximo de 31 artigos no ano de 2009. Dessa forma, pode-se verificar uma evolução no interesse sobre a temática da competência dentre os autores que publicaram nos Anais da ANPAD na última década. Foram analisadas, no estudo, especificidades sobre os artigos selecionados que apresentaram expressamente o termo “competência” nos títulos. Bem como o número de autores por artigo e o número de autores referenciados nos artigos estudados.

Destaca-se o crescimento do número de artigos publicados no período de 2000 a 2010, sobre a temática da competência, em especial, nos anos de 2003, 2005, 2008 e 2009. Apenas em 2010 houve uma redução dos artigos publicados.

Observou-se, como já era esperado, que a temática da competência foi tratada com maior ênfase na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, com 40% dos artigos estudados, seguida das áreas de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (29%), Estratégia em Organizações (28%), Estudos Organizacionais (25%), Gestão de Ciência, Tecnologia e Inovação (19%) e Administração Pública (14%).

Para análise da relação dos artigos com os autores, decidiu-se formar três grandes grupos: o primeiro com um único autor, o segundo com dois autores e o terceiro com três ou mais autores. Identificou-se que a maioria dos artigos foi escrita por dois autores (44%). Vale salientar que a maioria dos autores que publicaram sobre competências é do sexo feminino.

Dos 15 autores que mais publicaram como primeiro autor no período analisado, dois destacam-se pela frequência e quantidade de publicações, que são Allan Claudius Barbosa e Simone Costa Nunes, seguidos de Claudia Cristina Bitencourt e Hugo Pena Brandão. Como segundo autor, também foram responsáveis por um maior número de publicações Maria Tereza Fleury e Dalini Marcolino Ferraz.

O estudo ainda analisou a quantidade de citações por artigo e os autores referenciados nos últimos cinco anos, que tratam da temática da competência. Identificou-se um total de 127 artigos e 4.406 referências, com uma média de 35 referências por artigo. Destes, 22 autores foram citados com mais de 20 referências, ao longo do período.

Os cinco autores mais referenciados em todos os artigos estudados no período foram os professores Joel Dutra, Phillip Zariffian, Le Bortef, Roberto Ruas e Maria Tereza Fleury. Suas ideias conduzem o estudo da temática “competências” como um processo de desenvolvimento das pessoas e da organização, o qual, além de possuir um determinado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, envolve o conceito de entrega, ou seja, de um saber agir responsável e reconhecido e o grau de complexidade dessa entrega possui associação com agregação de valor à organização e ao próprio indivíduo, em uma interrelação contínua.

Diante do exposto, o estudo leva à reflexão de que a temática da competência continuará a ser de interesse em muitos outros estudos organizacionais, uma vez que envolve tanto as pessoas, como os processos de aprendizagem e desenvolvimento (pessoal e organizacional). E que seu entendimento, diante da complexidade a que as organizações estão expostas na atualidade, poderá favorecer ao estabelecimento de novos rumos da gestão organizacional, em termos de resultados e vantagens competitivas.

Referências

- AMORIM, T. N. G. F. Gestão de pessoas no agronegócio. In: Callado, Antônio André Cunha (Org.). *Agronegócio*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ANTONELLO, C. S. As formas de aprendizagem utilizadas por gestores no desenvolvimento de competências. In: *XXVIII Encontro Anual da ANPAD*. Curitiba: ANPAD, 2004. CD-ROM.
- BATALHA, M. O; SILVA, A. L. Gerenciamento de sistemas agroindustriais: definições e correntes metodológicas. In: *Gestão agroindustrial*. 2. ed. v. 1. São Paulo: Atlas, 2001.
- BECKER, G. V.; RUAS, R. L. Formação e desenvolvimento de competências organizacionais: desvendando uma trajetória na competitividade empresarial. In: *XXIX Encontro Anual da ANPAD*. Campinas: ANPAD, 2005. CD-ROM.
- BITENCOURT, C. C.; KLEIN, M. J. A dinâmica das competências coletivas entre grupos de trabalho: o caso da parada geral de manutenção da UNIB-RS/ Braskem. In: *XXXIII Encontro Anual da ANPAD*. São Paulo: ANPAD, 2009. CD-ROM.
- BONOTTO, F.; BITENCOURT, C. C. Os elementos das competências coletivas em grupos de trabalho - a experiência da Copesul. In: *XXX Encontro Anual da ANPAD*. Salvador: ANPAD, 2006. CD-ROM.
- CARVALHO, S.; BARBOSA, A. C. Q. O desenvolvimento de competências organizacionais: um estudo aplicado ao ensino a distância via internet. In: *XXIX Encontro Anual da ANPAD*. Campinas: ANPAD, 2005. CD-ROM.
- DUTRA, J. S. *Gestão por competências*. São Paulo: Gente, 2002.

- DUTRA, J. S.. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão de talentos*. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.
- KLEN, E. R. *Metodologia para busca e sugestão de gestores de organizações virtuais baseada em competências individuais competências*. 2007. 143f. Tese de Doutorado - Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <[http://www.gsigma.ufsc.br/publications/files2/TeseERK2007\(WP2-SP9-T03\).pdf](http://www.gsigma.ufsc.br/publications/files2/TeseERK2007(WP2-SP9-T03).pdf)> Acesso em: 15/08/2010.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- OLIVEIRA, M. M. de. *Como fazer: projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses*. Recife: Bagaço, 2003.
- OLIVEIRA JR., M. M. Competências Essenciais e Conhecimento na Empresa. In: *Gestão Estratégica do Conhecimento – Integrando Aprendizagem, Conhecimento e Competências*. São Paulo: Atlas, 2001.
- PARRY, S. B. The quest for competencies. *Training Magazine*, Jul, 1996.
- PONTES, B. R. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. 4. ed. São Paulo: LTR, 2004.
- RESENDE, E. *O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*. Boston, 1990.
- RUAS, R. Desenvolvimento de competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. In: FLEURY, M. T. L., OLIVEIRA JR., M. M., *Gestão estratégica do conhecimento*. São Paulo: Atlas, 2001
- RUAS, R.; ANTONELLO, C.S.; BOFF, L.H. *Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências*. 15. ed. São Paulo: Bookman, 2005.
- SANTOS, F. A. de S.; LEITE, J. B. D. Competências de juízes do trabalho - pesquisa exploratória e considerações à luz de uma abordagem interpretativa. In: *XXXIII Encontro Anual da ANPAD*. São Paulo: ANPAD, 2009. CD-ROM.
- TONI, D. de; MATTIA, A. A.; SILVA, M. G. R. da; FOCHESSATTO, S. A. O perfil dos gestores: um estudo exploratório dos modelos mentais e das competências dos gestores. In: *XXXIII Encontro Anual da ANPAD*. São Paulo: ANPAD, 2009. CD-ROM.
- VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2005.
- WERNER, A.; SEGRE, L. M. Estratégias. Competências e crescimento: uma visão sobre o segmento de supermercados. In: *XXV Encontro Anual da ANPAD*. Campinas: ANPAD, 2001. CD-ROM.

