

**ESCOLAS TEÓRICAS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS:  
Um estudo bibliométrico e análise de co-citação.**

**GABRIELLA GUINLE FERREIRA DE OLIVEIRA SANTOS**  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO (FGV-EAESP)

**ANA TEREZA FREITAS DE LAPEDRA**  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO (FGV-EAESP)

**PATRICIA MORILHA MURITIBA**  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC (UFABC)

Agradecimento à orgão de fomento:  
Agradecemos ao CNPq pela bolsa.

### **ESCOLAS TEÓRICAS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS: Um estudo bibliométrico e análise de co-citação.**

#### **Introdução**

O desenvolvimento de competências individuais é um fenômeno complexo, assim como a própria natureza da competência. Em decorrência da existência de diferentes correntes teóricas que se debruçam sobre o estudo do desenvolvimento de competências individuais, há um intenso arcabouço teórico na literatura. Entretanto, observa-se que esta literatura ainda é pouco organizada, sendo, portanto, necessário organizá-la a fim de salientar direções de pesquisa pouco exploradas. Pensando nesses objetivos, foi realizado um estudo bibliométrico da literatura de impacto em desenvolvimento de competências.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O objetivo deste estudo é analisar a literatura internacional de impacto sobre o desenvolvimento de competências individuais, respondendo às seguintes questões: Como os artigos de maior impacto do tema podem ser organizados em formatos de clusters de co-citação? Como esses clusters podem ser comparáveis, em termos de escolas teóricas? Como os achados dos artigos de maior impacto em cada uma das escolas podem influenciar futuros temas de pesquisa ao se abordar o desenvolvimento de competências individuais?

#### **Fundamentação Teórica**

Dentro da perspectiva micro, então, de competências individuais, McClelland (1973) foi um dos primeiros a definir competências como a “habilidade de uma pessoa performar certos critérios”. Spencer e Spencer (1993), definiram a competência como uma característica de um indivíduo que tem como consequência um desempenho efetivo, ou superior, no trabalho ou em outra situação. Boyatzis (1982) define a competência individual como uma abordagem comportamental, para inteligência emocional, inteligência social e inteligência cognitiva.

#### **Discussão**

Ao fazer os clusters de co-citação foram encontrados três clusters, isso indicou que os estudos de desenvolvimento de competências individuais estavam divididos em três grandes áreas.

Desenvolvimento de competências como insumo (Escola 1). Desenvolvimento de competências como processo (Escola 2). Desenvolvimento de competências como aumento de performance (Escola 3). Considerando-se as escolas em termos de processo, pode-se verificar que a ênfase dos pesquisadores de cada escola está em uma das três partes do processo: sua entrada, a transformação, e a saída do processo.

#### **Conclusão**

Este estudo trouxe uma análise dos caminhos de pesquisa do desenvolvimento de competências individuais, identificando três principais escolas do tema. A primeira escola aborda principalmente as definições de competência individual, iniciada por McClelland (1973). A segunda escola é marcada pelo trabalho de Kolb (1984), da Teoria de Aprendizagem Experiencial. A terceira escola é marcada por artigos que propõem o desenvolvimento de modelos de competência, como Dragandis e Metzgas (2006) que é basicamente uma lista de competências que um indivíduo deve ter para ocupar um cargo específico.

#### **Referências Bibliográficas**

BOYATZIS, R. E. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. [s.l.] John Wiley & Sons, 1982. DRAGANIDIS, F.; MENTZAS, G. Competency based management: a review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, v. 14, n. 1, p. 51-64, jan. 2006. KOLB, D. A. *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development*. 1984 MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, v. 28, n. 1, 1973 SPENCER, L. M.; SPENCER, S. M. *Competence at work: models for superior performance*. New York: Wiley, 1993

