



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

DESEMPENHO COMPETENTE: ANÁLISE DE DESEMPENHO E MAPEAMENTO CIENTÍFICO SOBRE O TEMA

PATRICIA DE SÁ FREIRE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

SOLANGE MARIA DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

ARIANE ESPÍNDOLA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

DESEMPENHO COMPETENTE: ANÁLISE DE DESEMPENHO E MAPEAMENTO CIENTÍFICO SOBRE O TERMO.

1 INTRODUÇÃO

Terrence Hoffmann, já em 1999, em seu artigo *The meanings of competency*, denunciava que, até aquele momento, o termo “competência” não havia sido claramente definido na literatura (HOFFMANN, 1999). Em 2015, Luciano Munck e Barbara Galleli identificaram que este cenário se manteve, ao atestar que o “universo teórico que tangencia a construção do conceito de competência ainda é bastante heterogêneo” e que a “multiplicidade terminológica e conceitual” da competência e a “confusão dela decorrente podem acarretar inadequações, também, no âmbito de sua operacionalização” (MUNK; GALLELI, 2015, p. 525).

Apesar de não haver consenso na literatura, Hoffman (1999) conclui que o único fator que uniu a literatura sobre o assunto foi que o propósito de definir competências, estava relacionado à melhoria do desempenho humano no trabalho. Em contrapartida, Munck e Galleli (2015, p. 529) alertam que, ter um estoque de competências “à disposição da organização, cuja simples existência, não se traduz, necessariamente, em desempenho”.

O desempenho humano no trabalho concebe um conjunto de comportamentos ligados às metas, regras, tarefas, papéis, padrões de eficácia e eficiência relacionados ao ambiente organizacional. Para Sonnentag e Frese (2002), há três perspectivas conceituais complementares, que são importantes a serem levadas em consideração quando se fala de desempenho no trabalho: a perspectiva individual, a de regulação, e a situacional. A primeira, é focada na investigação de variáveis profissionais e pessoais relacionadas ao ato de desempenhar; a perspectiva situacional foca no contexto ambiental do trabalho do sujeito, o qual pode ser considerado impeditivo ou facilitador do desempenho; e, por fim, a de regulação, que analisa os processos envolvidos na manutenção do desempenho.

Ainda nessa perspectiva de complementaridade, Fleury e Fleury (2001) acrescentam que a competência individual implica em estabelecer formas de integrar, mobilizar e transferir recursos, habilidades e conhecimentos no contexto profissional determinado, agregando valor econômico para a empresa e social para o funcionário.

Nessa mesma linha, Silva (2019) afirma que a competência pode ser definida como o resultado sinérgico de três componentes: conhecimento, habilidade e atitude, conhecidos pelo acrônimo “CHA”. A gestão integrada destes componentes propicia a realização dos objetivos pessoais somados aos objetivos organizacionais, facilitando então, o desempenho competente.

De forma complementar, Abbad e Borges Andrade (2014) sugerem que, para que a competência se traduza em desempenho, alguns componentes precisam ser sistematicamente gerenciados: o saber (os conhecimentos); o saber fazer (habilidades e destrezas); o saber estar (atitudes e interesses); o querer fazer (motivação); e o poder fazer (meios e recursos necessários para obter desempenho). Portanto, como observado por Silva (2019), para querer fazer e saber fazer são necessários recursos organizacionais que auxiliem na execução eficaz do trabalho. Daí, a importância da gestão por competência no contexto organizacional.

Neste contexto, a gestão por competência, mencionada pela primeira vez por Le Boterf (1995), Dubar (1998) e Zarifian (2001), busca conduzir esforços, de forma a obter a promoção do planejamento até a capacitação, avaliação e o desenvolvimento das competências necessárias nos diversos níveis: empresariais, organizacionais e humanos (EBOLI, 2004).

Em termos de processo, Brandão (2006) afirmam que a gestão por competência se refere a um processo contínuo, que possui como primeira etapa a formulação da estratégia da organização. Depois, passa pelo diagnóstico e o mapeamento das competências (humanas e organizacionais), onde se é capaz de identificar as lacunas existentes entre as competências reais e as competências necessárias para alcançar os objetivos organizacionais e, a partir disso, define-se ações de desenvolvimento de competência.

Isso vai ao encontro do entendimento de Silva (2019), ao enfatizar que, para o desempenho ser considerado competente é necessário que este esteja de acordo com os valores da organização de eficiência e eficácia.

Tal contexto expõe o alinhamento, mas também, a falta de consenso sobre a conceitualização e a compreensão da relação entre os termos competência e desempenho e propõe, para a contemporaneidade, um cenário que corrobora com os resultados dos estudos de Hoffmann, em 1999, e de Munck e Galleli, em 2015, ou seja, em torno de 2020, ainda se mantém a heterogeneidade e a multiplicidade terminológica e conceitual dos termos, e não há uma adequada operacionalização dos construtos, na forma de desempenho competente. Entretanto, não foi encontrado um artigo publicado a partir de 2015 que valide tal proposição.

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

À medida que se buscava compreender o cenário dos estudos sobre o termo desempenho competente, foi possível identificar que, entre as 324.472 publicações que tratam do termo competência, na base de dados eletrônica, internacional e interdisciplinar, Scopus, foram identificados apenas 28,5% que referenciam em seu título, resumo ou palavras-chave o termo desempenho ou performance. Ainda, entre as publicações que tratam de competência (competence), apenas 0,04% (118 documentos) referenciam o termo desempenho competente (competent performance), denunciando a lacuna do conhecimento científico sobre o termo.

Desta forma, este estudo procura conhecer o cenário atual dos estudos sobre os termos, a partir da seguinte pergunta de pesquisa: *qual o panorama da produção científica sobre desempenho competente?* Portanto, o objetivo da pesquisa, que deu origem a este artigo, foi compreender o panorama da produção científica sobre o termo desempenho competente.

Para tal, foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa, de fim descritivo, por meio bibliográfico, utilizando-se da revisão sistemática da literatura para o mapeamento científico dos dados gerados nas bases de dados eletrônicas Scopus e Web of Science, bem como da análise de conteúdo. Seus resultados são apresentados neste artigo.

3 REVISÃO DA LITERATURA

Sobre o termo desempenho competente, objeto deste artigo, pode-se estabelecer alguns pontos iniciais para sua compreensão, a partir de literatura recente.

Spratt, Boyce e Davies (2011) assumem que o desempenho competente se refere ao exercício capaz de julgamento profissional na prática de mudança e impermanência, dependente do contexto e do desenvolvimento. Para os autores, o desempenho competente implica a integração do conhecimento, dos julgamentos, das habilidades e atitudes, que são ligados aos papéis profissionais e domínios de prática, e demanda reflexão crítica e autorregulação. Já para Leung, Kim e Tse (2020), o desempenho competente pode ser visto como resultado do comprometimento, perseverança e trabalho duro, para além do que chamam de talento natural do colaborador, sendo um resultado para “aptidão nata”.

Entretanto, Freire et al. (2021, p.28) ainda descrevem que, o desempenho competente é “alcançado pela automotivação e competência enraizada e espontânea, para utilização autônoma em variadas situações, simples e complexas, denunciando a existência de conhecimentos tácitos e implícitos nas práticas e cultura organizacional”. Em complemento, segundo Rodrigues e Rebelo (2013), algumas características adquiridas ou desenvolvidas e aspectos contextuais também resultam em um desempenho competente, sendo habilidades de liderança, conhecimento, valores e performance. Enquanto para Hager (2017), o desempenho competente vai para além de uma mera soma de múltiplos comportamentos, uma vez que se necessita toda uma capacidade adicional para juntar esses comportamentos e transformá-los em uma resposta adequada às circunstâncias vividas.

Numa perspectiva mais abrangente, Silva (2019) ressalta que o desempenho competente é efetivado quando há a reunião (e um bom gerenciamento) das condições ambientais, motivações individuais e lacunas de competência, habilidades e atitudes.

Sobre desempenho competente e suas inter-relações com os constructos desempenho, competência, curva de aprendizagem e transferência para a prática, Silva e Freire (2019) evidenciam que, para gerenciar a curva e possibilitar a transferência, é importante compreender o processo de desempenho competente, que abrange aspectos internos ao indivíduo, incluindo seus conhecimentos, habilidades, atitudes e as motivações para aprender e aplicar, bem como incluem os aspectos externos ao indivíduo, de responsabilidade da liderança e da organização.

O macroprocesso do desempenho competente se estabelece a partir de uma imbricada inter-relação de condições ambientais e da aprendizagem do indivíduo e da equipe com as respectivas motivações para definição e alcance das metas, resultando na aplicação contínua e constante, ao longo do tempo, do aprendizado na rotina social e do trabalho (ABBAD; FREITAS; PILATI, 2006; BRANDÃO, 2006; SILVA; FREIRE, 2019).

4. MÉTODO DE PESQUISA

A presente pesquisa se caracteriza como uma pesquisa de abordagem quantitativa, de fim descritivo, por meio bibliográfico, utilizando-se da análise de desempenho bibliométrico e de mapeamento científico dos dados gerados nas bases de dados eletrônicas Scopus e Web of Science. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura, seguida de análise bibliométrica para avaliação de desempenho das publicações quanto à evolução cronológica, os autores, as instituições e os países mais produtivos sobre o termo, além da identificação das publicações com maior número de citações. Em seguida, foi realizada análise de conteúdo pela coocorrência de palavras-chave e redes de coautoria das publicações científicas sobre o tema.

O método adotado na pesquisa foi a análise bibliométrica (ARAÚJO, 2006; ZUPIC; CATER, 2015; ROEMER; BORCHARDT, 2015), a partir das técnicas de análise de desempenho e o mapeamento científico, as quais se utilizam principalmente de análises quantitativas (LUWEL; NOYONS; MOED, 1999). Nessa pesquisa, a análise de desempenho apresenta a evolução cronológica das pesquisas na área, a performance dos autores (número de publicações e total de citações), bem como das instituições, com base nas suas publicações e citações. Já a análise de mapeamento científico permite que se identifique a estrutura, a dinâmica da produção relacionada ao conhecimento da área e gera uma representação gráfica das relações entre autores e temas (VAN RAAN, 2004).

De acordo com Pereira, Rosa e Cunha (2021), esta técnica de mapeamento científico ganhou espaço na análise bibliométrica, muito em função do desenvolvimento de softwares e ferramentas que facilitam o mapeamento, tornando-o uma opção metodológica importante para representar e analisar as diversas redes que se formam na

produção do conhecimento científico. Para o mapeamento dos artigos selecionados utilizou-se a ferramenta VOSviewer (VAN ECK; WALTMAN, 2010).

O levantamento bibliográfico que subsidiou a análise bibliométrica foi realizado no dia 04 de maio de 2022, na base Scopus (por ser indexadora de várias áreas, além de possuir funcionalidades que geram relatórios para estudos bibliométricos) e, no dia 11 de maio, na Web of Science (por ser uma base interdisciplinar). A estratégia de busca utilizou a string apresentada, a seguir, e filtrou os textos de artigos e revisões, por título, resumo e palavras-chave.

TITLE-ABS-KEY ("competent performance")

Como o objetivo do estudo era identificar as características da produção sobre o tema, não foi aplicado nenhum tipo de filtro sobre os resultados, sendo assim, os critérios de elegibilidade dos trabalhos foram: todos os tipos de documentos, em todas as datas de publicação e em todos os idiomas disponíveis. Sobre os critérios relativos à exclusão não foram definidos nenhum.

Foram recuperados na WOS, 180 documentos, e na Scopus, 287 documentos.

As referências levantadas foram, então, exportadas das bases de dados, em formato RIS (Research Information Systems), para o software gerenciador de referências ZOTERO®, onde foi realizado o procedimento automático para remoção das duplicatas. Após isso, foi necessário realizar também uma conferência manual dos documentos em busca de trabalhos duplicados (165 documentos). Restaram, assim, 302 trabalhos como a amostra a ser analisada no VOSviewer.

Para a análise dos dados foi utilizado o software VOSviewer (versão 1.6), que permitiu a elaboração de mapas de conexão entre os autores dos estudos, o que deu a dimensão exata da rede de conexões entre eles. Os dados utilizados neste software foram os provenientes diretamente das bases de dados Scopus e WOS. Assim, a análise dos dados permitiu descrever o cenário da produção científica sobre o tema desempenho competente.

Dentre estes 302 documentos, partiu-se para a análise dos 20 artigos mais citados, no qual aplicou-se a técnica de *text mining* com apoio do software R Studio, utilizando a biblioteca bibliometrix, a fim de identificar os principais parâmetros bibliométricos e a geração de insights a partir dos abstracts. Na sequência, procedeu-se com a limpeza da base textual, identificando principais termos, categorizados em uma nuvem de palavras. Para a geração da imagem da nuvem, utilizou-se o site Wordclouds.com, dada sua maleabilidade na adequação visual do modelo.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise e discussão dos resultados seguem as técnicas de análise bibliométrica e de mapeamento científico, e são apresentadas, na sequência.

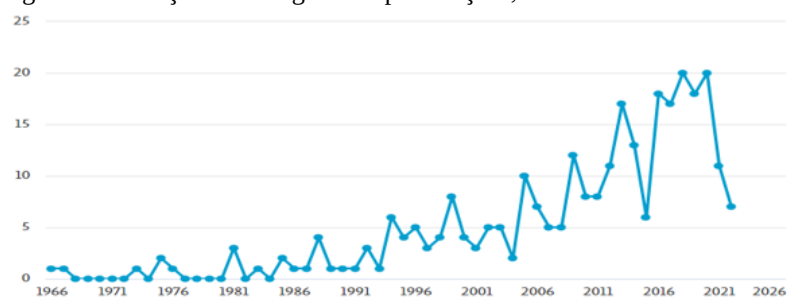
5.1 Análise Bibliométrica (análise de desempenho)

Para determinar a confiabilidade da pesquisa quanto aos seus resultados e análises, bem como ser possível replicar seus procedimentos, utilizou-se a revisão sistemática da literatura e as análises bibliométricas, conforme orientação de Freire (2013).

De acordo com Zupic e Cater (2015), os métodos bibliométricos têm o potencial de introduzir um processo de revisão sistemático, transparente e reproduzível e, assim, melhorar a qualidade das revisões. Esses métodos são uma ajuda útil nas revisões de literatura, orientando o pesquisador para os trabalhos mais influentes e mapeando o campo de pesquisa sem viés subjetivo.

A Figura 1 mostra a evolução do número de publicações sobre o “desempenho competente” (em inglês, “*competent performance*”) desde o trabalho pioneiro de Klug (1966), até as últimas publicações em 2022.

Figura 1. Evolução cronológica das publicações, considerando o termo "desempenho competente"



Fonte: Elaborado pelos autores, com base na Scopus (2022)

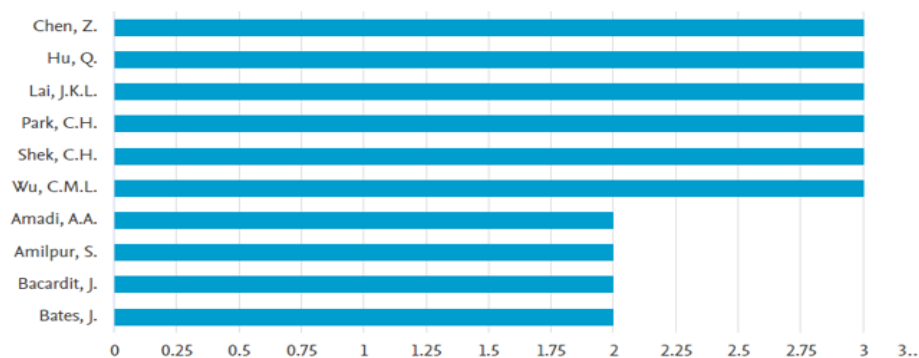
O primeiro trabalho sobre desempenho competente foi publicado por Klug (1966), nos Estados Unidos, e aplicado ao desempenho de perfuradores da indústria de poços de água. Mas foi em 1994, com as pesquisas de Duncan e Morgan, Cross e Markus, e Chen e Chiueh, que as publicações começaram a despertar o interesse maior dos pesquisadores, passando a tê-los no rol dos autores mais citados na área, conforme a Tabela 1.

Aqui, percebe-se também que o maior crescimento sobre o termo se deu a partir de 2005, com enfoques muito diversos, tais como: saúde, tecnologia, processos, ensino, construção, bem como no contexto organizacional, com ênfase na estrutura de poder e conhecimento especializado.

Mais recentemente, vê-se o maior crescimento na área em 2018, com 20 publicações, aplicadas, principalmente, às áreas da saúde, educação e tecnologia.

Na Figura 2, são apresentados os autores mais produtivos na área e os resultados da análise envolvendo instituições e países. O critério utilizado para definir a produtividade dos autores foi o número de artigos publicados no período.

Figura 2. Produtividade por Autor

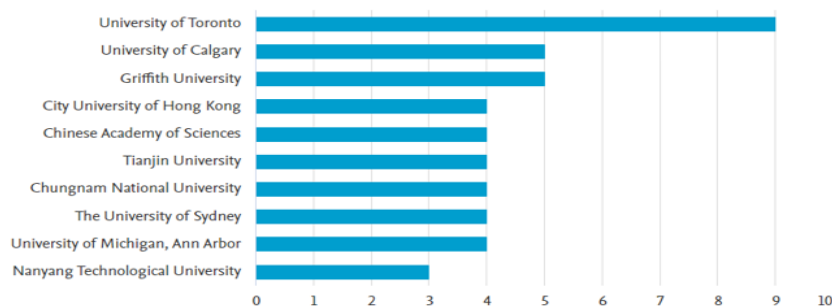


Fonte: Elaborado pelos autores, com base na Scopus (2022)

Dentre os autores mais produtivos, Chen, Hu, Lai, Park, Shek e Wu estão empatados, com 3 publicações, cada.

A Figura 3 apresenta as 10 instituições mais produtivas.

Figura 3. Produtividade por Instituição

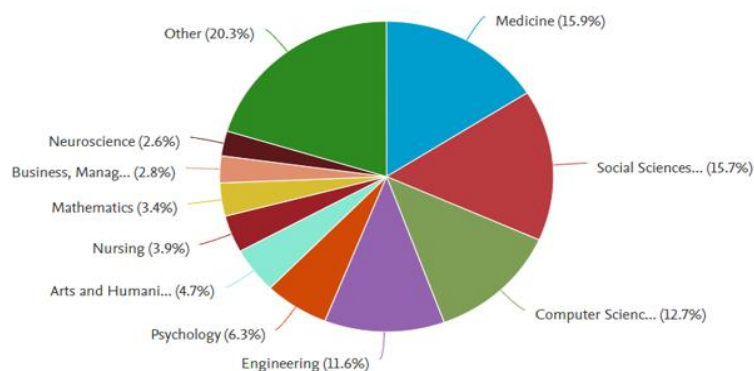


Fonte: Elaborado pelos autores, com base na Scopus (2022)

Destas instituições, vê-se a prevalência do Canadá, sendo a Universidade de Toronto a que mais publica nesta área, com 9 publicações, seguida pela Universidade de Calgary, com 5 publicações e, com representação na Austrália, também com 5 publicações, a Universidade de Griffith.

A Figura 4 descreve as áreas com maior publicação no assunto objeto de estudo.

Figura 4. Publicações por área



Fonte: Elaborado pelos autores, com base na Scopus (2022)

O gráfico da Figura 5 confirma a distribuição interdisciplinar do interesse sobre o termo desempenho competente e a baixa atenção dada pela psicologia para o estudo do termo. Sendo as áreas com maior publicação: Medicina (15,99%), Ciências Sociais (15,7%), e Ciências da Computação (12,7%).

A Tabela 1 apresenta os vinte autores mais citados. Ao todo, eles receberam 7202 citações, sendo a maior concentração dos quatro primeiros, que juntos, somam 59% das citações.

Tabela 1. Autores mais citados

Ordem	Ano	Autor(es)	Scopus	WOS	Total
1	1996	Jacobson N.S., Dobson K.S., Truax P.A., Addis M.E., Koerner K., Gollan J.K., Gortner E., Prince S.E.	1073	903	1976
2	2011	Adler E., Pouliot V.	739	502	1241
3	2003	Mulcaster J.T., Mills J., Hung O.R., MacQuarrie K., Law J.A., Pytka S., Imrie D., Field C.	293	277	570
4	1995	Kuhn D., Garcia-Mila M., Zohar A., Andersen C.	314	176	490
5	1994	Duncan M.T., Morgan D.L.	178	145	323
6	1994	Cross S.E., Markus H.R.	168	143	311
7	1994	Chen M.J., Chen, L.G., Chiueh T.D.	116	138	254
8	1996	Spector A.C., Guagliardo N.A., St. John S.J.	119	112	231
9	1999	Hoffmann T.	213	-	213
10	2001	Mavis B.	106	94	200
11	2005	Leopold S.S., Morgan H.D., Kadel N.J., Gardner G.C., Schaad D.C., Wolf F.M.	96	92	188
12	2016	Patterson F., Zibarras L., Ashworth V.	93	89	182
13	2013	Rapanta C., Garcia-Mila M., Gilabert S.	98	78	176
14	1996	Schneider R.J., Ackerman P.L., Kanfer R.	77	66	143

15	2005	Wong P.S.P., Cheung S.O., Ho P.K.M.	80	56	136
16	2003	Tarkka M.-T.	73	61	134
17	2008	Wong R.C.F., Leung C.H.C.	68	51	119
18	2006	Ouhadi V.R., Yong R.N., Sedighi M.	55	52	107
19	2004	Carle A.C., Chassin L.	56	49	105
20	2014	Lin H.-I.	58	45	103
Total			3860	3129	7202

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir dessa análise, percebe-se que, à exceção de Chen, não há relação entre os autores mais produtivos (Figura 2) e os autores mais citados (Tabela 2) e, como já era de se esperar, 85% desses trabalhos têm mais de dez anos de publicação.

Sobre os quatro mais citados, já que ele, juntos, somam a maioria (59%) das citações, percebe a aplicação do termo Desempenho Competente em diferentes contextos. Em Jacobson et al. (1996), é apresentada uma abordagem experimental para avaliar a eficácia da terapia cognitivo-comportamental (TC) para depressão em pacientes ambulatoriais com depressão, em um tratamento que incluiu o ensino de habilidades para modificar pensamentos automáticos, concluindo que não houve evidência de que o tratamento completo produzisse melhores resultados. Em Kuhn et al. (1995), avalia-se os mecanismos por meio dos quais as teorias sobre aquisição de conhecimento são formadas e revisadas, com indicação de generalidade. Os autores destacam o surgimento de novas estratégias para mensurar e compreender o processo de aquisição de conhecimento nos domínios social e físico, indicando a presença de múltiplas estratégias e formas de competência, e sugerindo que o processo de mudança deve ser conceituado em termos de múltiplos componentes.

Mulcaster et al. (2003) trazem maior amplitude para o desenvolvimento de competência, com a necessidade do desenvolvimento de habilidades, com observação de 20 (vinte) trainees da área médica na prática da intubação laringoscópica, que indicaram boa performance apenas após a prática realizada mais de 40 vezes, permitindo entender que, apenas a prática em manequins, como modelo didático, se mostrava insuficiente.

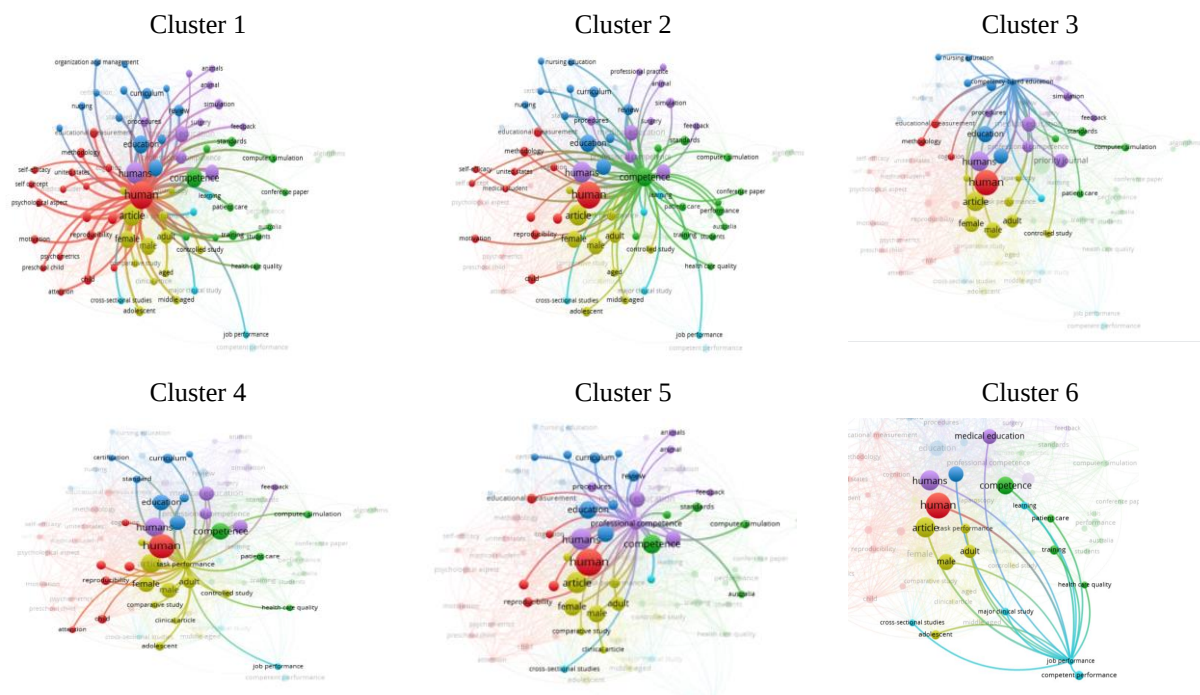
Adler e Pouliot (2011) ampliam a referência com a análise do cenário global, avaliando a competência na aplicação de práticas de relações internacionais estratégicas para a obtenção de boas performances políticas, tais como a aplicação da barganha aplicada aos resultados de dissuasão e controle de armas durante a Guerra Fria e de práticas pós-Guerra Fria, como segurança cooperativa.

A partir dos abstracts obtidos do recorte da base de dados dos 20 documentos, aprofundou-se o entendimento do termo, com a listagem de frequência (Tabela 2) dos termos utilizados e, a partir disso, a geração da nuvem de palavras (Figura 5).

Tabela 2. Listagem de Frequência dos termos utilizados pelos autores mais citados

Frequency	Terms	Frequency	Terms
92	performance	13	Levels
51	competent	13	System
41	competence	12	Confidence
31	skills	12	Edss
30	data	12	Individuals
26	results	12	Joint
26	study	12	Practices
23	process	11	Clinical
21	models	11	Optimization

Figura 7. Grafos de cada cluster

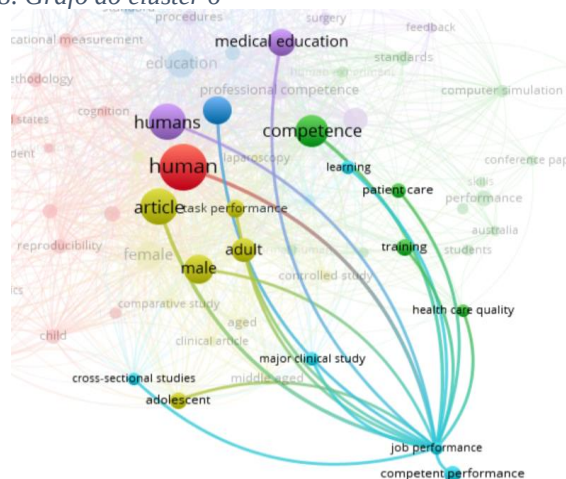


Fonte: elaborado pelos autores, com base no VOSviewer (2022)

O cluster 1 (vermelho) tem como palavra-chave central o “humano”, o cluster 2 (verde), a palavra-chave “competência”, o cluster 3 (azul escuro), a “educação baseada em competência”, o cluster 4 (amarelo), “desempenho para a tarefa”, o cluster 5 (lilás), a “competência profissional”, e o cluster 6, “desempenho no trabalho”.

Destaca-se, nessas análises, o cluster 6 (azul claro), no qual o termo **desempenho competente** aparece, apresentando similaridade com temas correlatos, tais como: estudos transversais, processamento de informação, aprendizado, e estudo clínico principal. Mas, com coocorrência, apenas, com o tema “desempenho no trabalho” (Figura 8).

Figura 8. Grafo do cluster 6



Fonte: elaborado pelos autores, com base no VOSviewer (2022).

Além de compreender a composição de cada cluster, buscou-se identificar o **número de ocorrências** dos termos que tivessem as palavras desempenho ou competente na sua formação, bem como identificar as suas respectivas **forças de ligações**. O resultado é apresentado na Tabela 3.

Tabela 3. Listagem de ocorrência e Força do link com os termos associados a desempenho ou competente

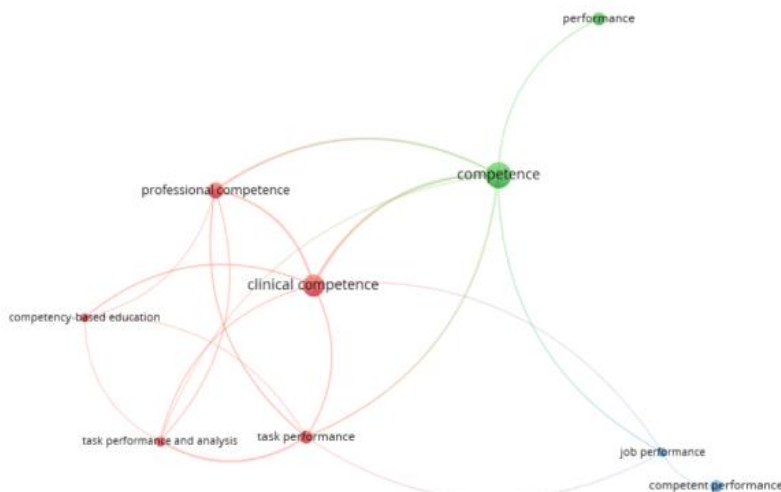
Palavra-chave	Ocorrência	Força total do link
competência	32	190
competência clínica	24	204
competência profissional	13	118
desempenho da tarefa	9	92
desempenho	9	8
desempenho da tarefa e análise	5	61
educação baseada em competência	4	41
desempenho no trabalho (job performance)	4	22
desempenho competente	7	1

Fonte: elaborado pelos autores, com base no VOSviewer (2022)

Ou seja, no mapa de coocorrência de palavras-chave, quando se busca dar luz ao termo “Desempenho Competente”, constata-se que o mesmo possui estrutura de relação conceitual com apenas 01 palavra: “Desempenho no Trabalho”, considerando a amostra de 302 documentos recuperados nas bases de dados WOS e Scopus.

Como esse método parte do pressuposto que, quando as palavras têm mais coocorrência, por medida de similaridade, os conceitos por trás dessas palavras estão intimamente relacionados, formando uma rede de temas e de relações que representam o espaço conceitual de um campo (ZUPIC; CATER, 2015), é possível afirmar que, nessa estrutura conceitual analisada (Figura 9), inexistente uma rede inter-relacionada entre o termo “desempenho competente” com os termos: competência; competência clínica; competência profissional; desempenho da tarefa; desempenho; desempenho da tarefa e análise; e educação baseada em competência.

Figura 9. Mapa de coocorrência dos termos associados a desempenho ou competente/competência



Fonte: elaborado pelos autores, com base no VOSviewer (2022)

O que novamente reafirma a lacuna conceitual sobre a caracterização e identificação das categorias que definem o “desempenho competente” e que o desempenho competente está inter-relacionado com os estudos que abordam o desempenho no trabalho. Essa constatação vai ao encontro dos achados de Hoffman (1999), ao evidenciar que desempenho competente estava sendo definido pela literatura como desempenho humano no trabalho.

Outra análise possível com o uso da ferramenta VOSviewer é a **análise de citações**, a qual permite que sejam identificados os artigos influentes dentro de um determinado corpo da literatura (LINNENLUECKE; MARRONE; SINGH, 2020). Essa

forma de análise pode fornecer evidências de colaboração e da estrutura social do campo em análise (ZUPIC; CATER, 2015). Segundo Pereira, Rosa e Cunha (2021), citações são usadas como uma medida de influência, ou seja, se um artigo é muito citado, ele é considerado importante. Esta proposição baseia-se no pressuposto de que os autores citam documentos que consideram importantes para seu trabalho (ZUPIC; CATER, 2015).

A Figura 10 mostra o mapa construído de cocitação de referências, usando a ferramenta VOSviewer.

Na análise de cocitação, foram considerados documentos que receberam, no mínimo, 02 citações por outros documentos do portfólio de publicações objeto da análise bibliométrica. A análise utilizou 30 autores e gerou 20 clusters (Figura 10).

Figura 10. Análise de cocitação



Fonte: elaborado pelos autores, com base no VOSviewer (2022)

Os principais documentos dos quatro clusters estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4. Autores com maior cocitação

Cluster	Autor	Número de Documentos de cada autor	Força total de ligações com outros autores
1	Chen, Z.W.;	3	11
	Lai, J.K.L.;		
	Shek, C.H.;		
	Wu, C.M.L.		
2	Wu, M.H.	2	6
	Cabezas, A.T.M.;		
	Franch, N.F.;		
	Lazo, S.E.L.;		
	Romo, U.R.T.		

3	Beck, E.J.; Dart, J.; Palermo, C.	2	4
4	Cuevas, H.M.; Schmorrow, D.D.	2	2

Constata-se que o cluster 1 é formado pelos autores que estão entre os mais produtivos, segundo a base Scopus (Figura 2). Por outro lado, com exceção de Chen, nenhum deles consta na lista dos mais citados (Tabela 1).

Apesar desses autores (Tabela 4) apresentarem ligações entre si, percebe-se que as mesmas ocorrem dentro de cada cluster, não havendo, portanto, inter-relações entre os autores de diferentes clusters. Ao passo que os autores que aparecem nos 16 clusters restantes não possuem nenhuma cocitação.

Dessa análise apreende-se que não existe, ou seja, que não há colaboração e uma estrutura social consolidada e sistêmica do campo em análise relacionado ao termo “Desempenho Competente”, o que desperta para a necessidade de estudos mais colaborativos sobre essa temática.

6 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo de compreender o panorama da produção científica sobre o termo desempenho competente foi alcançado em sua plenitude, ao se realizar uma pesquisa quantitativa, em duas etapas, a primeira, com a análise de desempenho bibliométrico e a segunda, de mapeamento científico dos dados gerados nas bases de dados eletrônicas Scopus e Web of Science.

Com a análise de desempenho, apresentou-se a evolução cronológica das pesquisas na área, a performance dos autores (número de publicações e total de citações), bem como das instituições, com base nas suas publicações e citações. Já com a análise de mapeamento científico, foi possível apresentar a estrutura, a dinâmica da produção relacionada ao conhecimento da área e as representações gráficas (grafos) das relações entre autores e temas, por meio da ferramenta VOSviewer.

Pode-se apontar como a principal conclusão da pesquisa, o alcance de seu objetivo, qual seja, a construção do panorama da produção científica sobre o termo desempenho competente, possibilitando a sua compreensão. A partir da compreensão do panorama, constatou-se a falta de uma fonte integradora de conceitos sobre desempenho competente e possíveis formas de operacionalização do constructo, configurando-se em uma lacuna de conhecimento, conclusão que corrobora com Hoffmann (1999) e Munck e Galleli (2015).

Entre os resultados que deram origem ao panorama da produção científica sobre desempenho competente, destacam-se algumas conclusões que contribuirão com novos estudos sobre o termo, as quais são descritas, a seguir.

O primeiro trabalho que utiliza o termo desempenho competente foi publicado por Klug (1966), nos EUA, mas foi em 1994, com as pesquisas de Duncan e Morgan, Cross e Markus, e Chen e Chiueh, que as publicações começaram a despertar o interesse maior dos pesquisadores, passando a tê-los no rol dos autores mais citados na área.

Sobre as principais referências, os vinte autores mais citados, juntos, receberam 7202 citações, sendo a maior concentração desses quatro primeiros, que juntos, somam 59% das citações: Jacobson et al. (1996), Adler e Pouliot (2011), Mulcaster et al. (2003) e Kuhn et al. (1995). A partir dos abstracts obtidos do recorte da base de dados desses 20 documentos, obteve-se uma listagem de frequência dos termos utilizados, indicando termos similares quanto à “competência” (competente, competence) em amplitude aproximada de termos como “performance” e “habilidades” (skills).

As análises de coocorrência dos temas foram baseadas em 4 coocorrências, que geraram 80 itens de análise, 6 clusters e 1193 links. Destaca-se, nessas análises, o cluster 6 (azul claro), no qual o termo desempenho competente aparece, apresentando similaridade com temas correlatos, tais como: estudos transversais, processamento de informação, aprendizado, e estudo clínico. Mas, quando se busca dar luz ao termo “Desempenho Competente”, constata-se, nesse cluster 6, que o termo “Desempenho Competente” possui estrutura de relação conceitual com apenas 01 tema: “Desempenho no Trabalho”. Essa constatação também vai ao encontro dos achados de Hoffman (1999), ao evidenciar que desempenho competente estava sendo definido pela literatura como desempenho humano no trabalho.

Na análise de cocitação, foram identificados 30 autores e 20 clusters, mas apenas 4 clusters desses (com 16 autores, ao todo) apresentam ligações dos autores entre si. Contudo, essas ligações ocorrem, apenas, dentro de cada cluster, não havendo inter-relações entre os autores de diferentes clusters. Ao passo que os autores que aparecem nos 16 clusters restantes não possuem nenhuma cocitação. Dessa análise, conclui-se que não existe, ou seja, que não há colaboração e uma estrutura social consolidada e sistêmica do campo em análise relacionado ao termo “Desempenho Competente”, o que desperta para a necessidade de estudos mais colaborativos sobre essa temática.

Finalmente, as técnicas utilizadas para análise bibliométrica e de conteúdo, por serem quantitativas, conferem confiabilidade aos resultados alcançados e, conseqüentemente, produzem conhecimentos confiáveis para as futuras pesquisas sobre desempenho competente.

Como sugestão para novas pesquisas, propõe-se a realização de revisão integrativa com o objetivo de identificar as dimensões de análise e pressupostos teóricos sobre desempenho competente, de maneira a apoiar a elaboração do estado da arte sobre o termo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBAD, G. D. S.; BORGES-ANDRADE, J. E. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 244-284, 2014.
- ADLER, E.; POULIOT, V. International practices. **International Theory**, v. 3, n. 1, p. 1–36, 2011.
- AMORIM, W.P.; BORGES, F.S.B.; PACHE, M.C.B.; CARVALHO, M.H.; PISTORI, H. Optimum-Path Forest in the classification of defects in Bovine Leather. **Proceedings - 15th Workshop of Computer Vision, WVC**, 2019
- ARAÚJO, C. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em questão**, 12(1), 11-32, 2006.
- ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, 11(4), 959-975, 2017.
- BEGOSSO, L.C.; BEGOSSO, L.R. Error simulation in a maturity environment for software engineering teaching. **IFIP International Federation for Information Processing**, [s.l.: s.n.], 2006.
- BRANDAO, G. R. Gestão de pessoas e as universidades corporativas: dois lados da mesma moeda? **Rev. Adm. Empres.**, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 22-33, jun. 2006.
- CARLE, A.C.; CHASSIN, L. Resilience in a community sample of children of alcoholics: Its prevalence and relation to internalizing symptomatology and positive affect. **Journal of Applied Developmental Psychology**, v. 25, n. 5, p. 577–595, 2004.

CHEN, MJ; CHEN, LG; CHIUEH, TD. One-Dimensional Full Search Motion Estimation Algorithm for Video Coding. **Ieee Transactions On Circuits And Systems For Video Technology**, v. 4, n. 5, p. 504–509, 1994.

CROSS, S.E.; MARKUS, H.R. Self-Schemas, Possible Selves, and Competent Performance. **Journal of Educational Psychology**, v. 86, n. 3, p. 423–438, 1994.

DUBAR, C. A sociologia do trabalho frente à qualificação e a competência. **Educação e Sociedade**. Campinas, 64, 1998.

DUNCAN, MT; MORGAN, DL. Sharing The Caring - Family Caregivers Views of their Relationships With Nursing-Home Staff. **Gerontologist**, v. 34, n. 2, 1994.

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. SP: Gente, 2004.

FLEURY, A; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2001.

FREIRE, P. D. S. et al. **Glossário: Governança Multinível do Conhecimento e da Aprendizagem e seus mecanismos de Universidade Corporativa em Rede e de Comunicação Dialógica**. Curitiba: CRV, 2021.

FREIRE, P. D. S. **Aumente a qualidade e quantidade de suas publicações científicas**. 1. Curitiba, PR: Editora CRV, 2013.

HAGER, P. **The integrated view on competence**. [s.l.]: Springer Nature, 2017.

HOFFMANN, T. The meanings of competency. **Journal of European Industrial Training**, v. 23, n. 6, p. 275–286, 1999.

JACOBSON, NS; DOBSON, KS; TRUAX, PA; et al. A component analysis of cognitive-behavioral treatment for depression. **Journal Of Consulting And Clinical Psychology**, v. 64, n. 2, p. 295–304, 1996.

MULCASTER, J.T.; MILLS, J.; HUNG, O.R.; et al. Laryngoscopic intubation: Learning and performance. **Anesthesiology**, v. 98, n. 1, p. 23–27, 2003.

KLUG, M.L. The Ground-Water Consultant Looks to the Driller. **Groundwater**, v. 4, n. 4, p. 20–22, 1966.

KUHN, D.; GARCIA-MILA, M.; ZOHAR, A.; ANDERSEN, C.; WHITE, S. H.; KLAHR, D.; CARVER, S. M. Strategies of Knowledge Acquisition. **Monographs of the Society for Research in Child Development**, 60(4), i–157, 1995.

LE BOTERF, G. **De la compétence, essai sur un attracteur étrange**. Paris: Editions D'organisations, 1995.

LEOPOLD, S.S.; MORGAN, H.D.; KADEL, N.J.; et al. Impact of educational intervention on confidence and competence in the performance of a simple surgical task. **Journal of Bone and Joint Surgery**, v. 87, n. 5, p. 1031–1037, 2005.

LEUNG, F F.; KIM, S.; TSE, C. H. Highlighting Effort Versus Talent in Service Employee Performance: Customer Attributions and Responses. **Journal of Marketing**, 002224292090272. 202).

LIN, H.-I. A fast and unified method to find a minimum-jerk robot joint trajectory using particle swarm optimization. **Journal of Intelligent and Robotic Systems: Theory and Applications**, v. 75, n. 3–4, p. 379–392, 2014.

LUWEL, M.; NOYONS, E. C. M.; MOED, H. F. Bibliometric assessment of research performance in Flanders: Policy background and implications. **R&D Management**, 29(2), 133–142, 1999.

MAVIS, B. Self-Efficacy and OSCE Performance among Second Year Medical Students. **Advances in Health Sciences Education**, v. 6, n. 2, p. 93–102, 2001.

MULCASTER, J.T.; MILLS, J.; HUNG, O.R.; et al. Laryngoscopic intubation: Learning and performance. **Anesthesiology**, v. 98, n. 1, p. 23–27, 2003.

MUNCK, L.; GALLELI, B. Avanços e desafios da conceituação e operacionalização das competências organizacionais em 15 anos de produção científica internacional. **REGE - Revista de Gestão**, 22(4), 525-544, 2015.

OUHADI, V.R.; YONG, R.N.; SEDIGHI, M. Influence of heavy metal contaminants at variable pH regimes on rheological behaviour of bentonite. **Applied Clay Science**, v. 32, n. 3-4, p. 217-231, 2006.

PATTERSON, F.; ZIBARRAS, L.; ASHWORTH, V. Situational judgement tests in medical education and training: Research, theory and practice: AMEE Guide No. 100. **Medical teacher**, v. 38, n. 1, p. 3-17, 2016.

PEREIRA, R; ROSA, K. C. M. R; CUNHA, C. J. C. A. C. Teoria Implícita da Liderança: uma revisão bibliométrica e mapeamento científico utilizando VOSviewer (**Anais do XXIV SemeAd, Seminários em Administração**, nov, 2021. ISSN 21773866

RAPANTA, C; GARCIA-MILA, M; GILABERT, S. What Is Meant by Argumentative Competence? An Integrative Review of Methods of Analysis and Assessment in Education. **Review of Educational Research**, v. 83, n. 4, p. 483-520, 2013.

RODRIGUES, N.; REBELO, T. Incremental validity of proactive personality over the Big Five for predicting job performance of software engineers in an innovative context **Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones**, 29 (1), pp. 21-27, 2013

ROEMER, R. C.; BORCHARDT, R. Introduction do altmetrics. **Library technology reports**, 51(5), p. 5-10, 2015

SCHNEIDER, R.J.; HOUGH, L.M. Personality and industrial/organizational psychology. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, p. 75-129, 1995

SILVA, T. C. **Framework Ponte Tap**: gestão da curva de aprendizagem para a efetivação da transferência de aprendizagem para a prática do trabalho (Tese de Doutorado), Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, UFSC, Florianópolis, 2019.

SONNENTAG, S.; FRESE, M. Performance concepts and performance theory. In: S. Sonnentag (Org.), **Psychological management of individual performance**, p.3-27. Great Britain: John Wiley & Sons Ltda, 2002.

SPECTOR, A. C.; GUAGLIARDO, N. A.; STJOHN, S. J. Amiloride disrupts NaCl versus KCl discrimination performance: Implications for salt taste coding in rats. **Journal of Neuroscience**, v. 16, n. 24, p. 8115-8122, 1996.

SPRATT, C.; BOYCE, P.; DAVIES, M. The Australian and New Zealand experience. In: **Workplace-Based Assessments in Psychiatric Training**. [s.l.]: Cambridge University Press, p. 137-150, 2011.

VAN ECK, N. J.; WALTMAN, L. Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. **Scientometrics**, 84(2), 523-538, 2010.

VAN RAAN, A. Measuring science: Capita Selecta of Current Main Issues. In: Moed, H. F.; Glänzel, W.; Schmoch, U. (Eds.) **Handbook of quantitative science and technology research: The Use of Publication and Patent Statistics in Studies of S&T Systems**. Dordrecht: Springer, 2004.

WONG, R.C.F.; LEUNG, C.H.C. Automatic semantic annotation of real-world web images. **IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence**, v. 30, n. 11, p. 1933-1944, 2008.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

ZUPIC, I.; ČATER, T. Bibliometric methods in management and organization. **Organizational Research Methods**, 18(3), 429-472, 2015.