

SINERGIA

REVISTA DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS (ICEAC)

A CONTRIBUIÇÃO DO CONCEITO DE *COMPETÊNCIAS* NOS CAMPOS CIENTÍFICO E GERENCIAL: UM *TOUR* SOBRE PESQUISAS EMPÍRICAS E SUAS RELAÇÕES EPISTEMOLÓGICAS

ALEX SANDRO QUADROS WEYMER^{*}
EDUARDO DAMIÃO DA SILVA^{**}

RESUMO

A gestão por competências é um campo de estudo relativamente novo, mas que tem despertado interesse de estudiosos na busca da construção do conhecimento e de profissionais interessados em utilizar tal conhecimento em práticas de gestão. Entretanto, questiona-se se a crescente produção científica está de fato contribuindo para evolução da ciência ou se o interesse está relacionado a tentativas de resolução de problemas pontuais e puramente pragmáticos. Tal questionamento induz a refletir sobre as diversas possibilidades que esse campo de conhecimento oferece, a fim de que se possa esclarecer se ciência e prática se interpõem, ou se existem interesses divergentes e desconectados. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é contribuir para novos direcionamentos sobre o tema a partir de um recorte epistemológico, especialmente sob as perspectivas de Thomas Kuhn e Karl Popper em relação à demarcação científica e validade metodológica, bem como destacar alguns estudos sobre gestão por competências que oferecem subsídios para efeito de comparação. Para esse propósito, foram utilizadas pesquisas de artigos e periódicos especializados da área, os quais serviram de base para fundamentação deste estudo. Conclui-se que, independentemente da concepção epistemológica ou filosófica, o rigor metodológico é que irá garantir resultados válidos, que serão utilizados de maneira complementar, tanto por pesquisadores quanto por gestores interessados na aplicação dos conceitos. Assim, defende-se a posição de que é possível gerar conhecimento científico na área de Administração, pois, mesmo que as diversas vistas parciais permitam elaborar um mapa impreciso da totalidade procurada, ainda assim tal "mapa" ajudará a compreender o território em estudo, nos termos definidos por Richardson (1999).

Palavras-chave: gestão por competências; epistemologia; conhecimento científico

ABSTRACT

THE CONTRIBUTION OF THE COMPETENCY CONCEPT IN SCIENTIFIC AND MANAGEMENT FIELDS: A TOUR IN THE EMPIRICAL RESEARCH AND ITS EPISTEMOLOGICAL RELATIONS

Although competency-based management is a new field of study, it has stimulated the interest of scholars, in the search for and development of knowledge, and professionals interested in using such knowledge in management practices. However, one wonders whether the growing scientific production is actually contributing to the evolution of science or if the interest relates to attempts to solve specific and purely pragmatic problems. Such questioning induces reflections on the diverse possibilities presented in this field of knowledge, in order to clarify whether science and practice overlap each other, or the presence of divergent and disconnected interests. In that sense, the purpose of this study is to contribute to new directions on the topic from an epistemological outlook, especially from the perspectives of Thomas Kuhn and Karl Popper regarding scientific demarcation and methodological validity, and also highlight some studies on competency-based management that provide subsidies for comparison. For that purpose, we used research papers and professional journals, which provided the basis for the rationale of this study. It was concluded that regardless the epistemological and philosophical conception, the methodological rigor is what will assure valid results, which will be used in a complementary way by researchers and managers interested in applying the concepts. By this means, defending the position that it is possible to generate scientific knowledge in the field of Administration, even if the various partial views allow the creation of a crude map of the entirety of the demand, despite the lack of precision, the "map" will help the understanding of the territory under study, in terms defined by Richardson (1999).

Keywords: competency-based management; epistemology; scientific knowledge

Artigo recebido: 05/06/2014 e Aceito em: 18/03/2015

^{*} Professor da Pontifícia Universidade Católica do Paraná; doutor em Administração pela PUCPR; mestre em Estratégias Empresariais pela Universidade Federal do Paraná. Rua Imaculada Conceição, 115, Bairro Prado Velho, Curitiba/PR, CEP: 80215-901, alex.weymer@pucpr.br

^{**} Decano da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Paraná e Professor Titular da PUCPR; Possui graduação em Administração pela Universidade Federal do Paraná (1993), mestre em Administração pela Universidade Federal do Paraná (1997); doutorado em Programa Ph.D. In em Management Sciences pela Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas - ESADE, Barcelona (2001); Rua Imaculada Conceição, 115, Bairro Prado Velho, Curitiba/PR, CEP: 80215-901, eduardo.damiao@pucpr.br

INTRODUÇÃO

É mister reconhecer a importância da ligação entre ciência e práxis social e, em especial, da discussão sobre a complementaridade mútua entre as partes, já que o próprio conceito de práxis remete ao processo pelo qual uma teoria é executada ou praticada. Garcia e Bronzo (2003), ao estudar as bases epistemológicas do pensamento administrativo convencional e a crítica à teoria das organizações, observam que “qualquer teoria, no momento em que se define, expressa os valores dominantes em contextos históricos específicos, se desdobra em perspectivas metodológicas de observação empírica e retorna, sob o recurso da análise e da reflexão, ao seu estado formal-teórico”.

Percebe-se uma circularidade nessa constatação, de modo que determinada teoria pode fundamentar um interesse pragmático específico e, partir dos resultados, pode-se fortalecer ou falsear a teoria de forma retórica. Por outro lado, determinado interesse pragmático pode, a partir dos resultados obtidos, induzir à formação de novas teorias e colaborando para a construção do conhecimento. Sob essa ótica, algumas teorias organizacionais procuram tratar os problemas que surgem da própria prática administrativa, de maneira prescritiva, com o objetivo de antecipar reflexões e ações futuras em busca da eficácia organizacional.

As assertivas precedentes possuem sustentação epistemológica a partir de duas correntes de pensamento diferentes: (1) o falseacionismo proposto por Popper (1975), como forma de solução para os problemas da indução, a partir do argumento de que as observações passadas não serão seguramente reproduzidas no futuro, que é a base da abordagem indutivista; (2) o conceito de paradigma proposto por Kuhn (2000, p. 13), o qual defende que “a ciência não se desenvolve pela simples acumulação de descobertas e invenções individuais, mas de realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência”.

Nesse contexto, a área de Administração merece especial atenção, uma vez que existe uma significativa produção acadêmica direcionada a diferentes áreas funcionais que estão ligadas a esse campo de conhecimento. Santos (2004) explorou o conceito de paradigma, questionando se a incorporação dos conhecimentos da Administração pode utilizar esse termo, ou se ele é utilizado de maneira inadequada pelo uso popular. Entre as conclusões, esse autor ressalta que o conceito de paradigmas não é suficiente para explicar o progresso do conhecimento que vem ocorrendo na Administração, e que o questionamento da aplicabilidade do conceito das ciências sociais revela a incapacidade do mesmo para explicar o surgimento de várias abordagens na teoria da Administração, que convivem juntas, complementam-se e não se contradizem.

Essa conclusão, embora com um foco específico, justifica ainda mais a relevância de trazer à tona o conceito de “competências” como objeto de análise, considerando não somente a forte tendência de aplicação do conceito em práticas gerenciais, mas especialmente pela expressiva publicação em livros e artigos científicos que, de certa forma, servem de base para definição de estratégias para alinhar objetivos, recursos e pessoas nas organizações. Além disso, algumas correntes de pensamento defendem que a aplicação desses conceitos oferece subsídios para reforço ou refutação dos mesmos.

Antonello (2002) já tinha desenvolvido um trabalho com um recorte teórico parecido na linha comportamental, com o objetivo de identificar quais métodos de pesquisa têm sido empregados para o estudo sobre aprendizagem organizacional, competências e gestão do conhecimento, segundo as quatro perspectivas de paradigmas de Burrell e Morgan (1979). O presente trabalho, no entanto, questiona se as perspectivas daqueles autores tratam de paradigmas diferentes ou fazem parte de um único paradigma sob a ótica de Kuhn (2000).

À luz das informações precedentes, o objetivo deste trabalho foi identificar se os trabalhos relacionados ao conceito de competências possuem um suporte teórico robusto, metodologia adequada e aplicabilidade prática, a fim de esclarecer algumas ambiguidades epistemológicas que circundam esse promissor campo de conhecimento. Para esta finalidade foi realizada uma revisão sistemática na literatura especializada e levantamento de artigos oriundos de eventos direcionados ao tema *competências*, garantindo a fidedignidade dos dados, uma vez que se trata de estudos teórico-empíricos.

O critério de seleção dos artigos foi o de manter relação direta com o tema “competência” no título do trabalho. Após uma investigação em publicações nos principais eventos relacionados à Administração, optou-se pelos artigos publicados na coletânea de Dutra, Fleury e Ruas (2008), que inclui artigos acerca do conceito em estudo e sua articulação com diferentes campos de conhecimento. Ressalta-se, entretanto, que tal escolha não contempla todas as possibilidades de recortes teóricos e abordagens interdisciplinares sobre o tema competências, mas justifica-se por permitir a reflexão sobre o conceito à luz de um recorte epistemológico, que é o principal objetivo desta pesquisa. Assim, a orientação analítico-metodológica deste estudo é predominantemente qualitativa.

O presente artigo está estruturado da seguinte maneira: (1) breve contextualização da importância do

tema e objeto de análise, já apresentada; (2) fundamentação teórica sobre demarcação da ciência em administração, falseacionismo e o problema de indução, paradigmas, metodologia e competências, e (3) considerações finais.

QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA

Os critérios para demarcação da ciência têm sido foco de atenção de vários autores, especialmente a partir do crescimento de publicações com novas abordagens teóricas com respaldo a partir de experiências realizadas nas ciências sociais. Percebe-se que essa preocupação é histórica e que existe um esforço em estudos tanto de autores internacionais (THOMPSON, 1956; WHITLEY, 1977; ASTLEY, 1985; MACHLUP, 1994), quanto de autores nacionais (SILVA, 2002; BERTERO; CALDAS; WOOD JR., 1999; SANTOS, 2004; AUGUSTO; WALTER, 2009), com o objetivo de contribuir para um melhor entendimento no que tange a essa problemática. Embora existam vários outros estudos sobre o assunto, os autores supracitados servem de base para fundamentar e justificar a relevância do tema.

Na área de administração, especificamente, tem-se questionado sobre o *status* de ciência, oferecendo margens para dúvidas e discussões acadêmicas, especialmente a partir da fragmentação de áreas específicas dentro do contexto organizacional. Nesse âmbito, o conceito de “competências” parece ocupar um espaço cada vez mais significativo, considerando não somente a forte tendência de aplicação do conceito em práticas gerenciais, mas especialmente pela expressiva publicação em livros e artigos científicos que, de certa forma, servem de base para definição de estratégias para alinhar objetivos, recursos e pessoas nas organizações. Além disso, algumas correntes de pensamento defendem que a aplicação desses conceitos de áreas especializadas oferece subsídios para reforço ou refutação de teorias.

De fato, seria muito difícil estudar um determinado fenômeno social contemplando todas as variáveis possíveis, podendo chegar a resultados generalizados e com pouca fidedignidade e profundidade. Nesse sentido, recortes teóricos direcionados a problemas específicos, incluindo áreas funcionais, parecem proporcionar dados relevantes para construção do conhecimento, seja ele considerado científico ou não. Albach (1992), ao abordar as empresas sob uma perspectiva econômica, diz que, embora exista uma evolução para a generalização, também existe uma forte tendência para a especialização, já que é uma característica inerente a todas as ciências. De acordo com esse autor, os artigos publicados entre os anos de 1978 e 1982 focavam principalmente aspectos das finanças e contabilidade das empresas. Posteriormente, o foco passou a recair em áreas mais específicas da organização.

Nos dias atuais, especialmente a partir da necessidade de alinhar pessoas e estratégias para ocupação de um posicionamento competitivo sustentável por parte das empresas, o “modelo” de gestão por competências surge como alternativa para solução de problemas gerenciais, particularmente no que tange à articulação entre objetivos e entrega de resultados, ocupando um espaço cada vez mais significativo nos campos gerencial e científico. A tentativa aqui é evidenciar que, embora a área de competências seja denominada especializada, existem correlações importantes com outras áreas da organização, inclusive de maneira interdisciplinar. Todavia, assim como a administração em geral apresenta dificuldades para preencher os critérios necessários para ser considerada científica, o problema parece ser ainda maior quando o assunto trata de uma das áreas funcionais da Administração.

Núñez de Castro (1993) critica a falta de interdisciplinaridade entre as diferentes ciências, sugerindo que diferentes áreas conversem de modo que se aproveitem os conhecimentos gerados nas diferentes áreas do conhecimento em prol de um objetivo comum. Nesse sentido, a área de Administração parece ser um campo de conhecimento multidisciplinar que procura integrar conhecimentos diversos, buscando permanentes respostas para os problemas organizacionais.

Concepções epistemológicas para demarcação científica

A contribuição de Karl Popper mudou de maneira significativa o pensamento dos cientistas a partir da publicação sobre conhecimento objetivo (POPPER, 1975). Embora sua concepção sobre racionalismo crítico seja questionada por outras correntes de pensamento, especialmente pela perspectiva paradigmática, ele é considerado um dos filósofos mais influentes do século XX. Para esse autor, o objetivo da ciência é falsificar teorias e substituí-las por outras melhores, que demonstrem maior possibilidade de serem testadas. Em outras palavras, a essência do seu posicionamento sobre proposições está vinculada a sua capacidade de sobreviver a testes.

Para Popper (1975), a verdade não pode ser obtida somente pela observação dos fatos – pelo contrário, uma teoria é sempre uma hipótese que pode ser derrubada a qualquer tempo. Em outras palavras, uma determinada teoria somente poderá ser verdadeira enquanto resistir a testes empíricos, portanto é possível provar que ela é falsa. A lógica, segundo o autor, pode ser representada da seguinte maneira:

A ciência começa com um problema.

O cientista define uma hipótese inicial ou uma suposta teoria, partindo da lógica dedutiva.

A hipótese é testada empiricamente.

Se for aceita, será uma teoria válida temporariamente – até que deixe de resolver um novo problema, semelhante ao problema principal. Nesse caso, uma nova teoria deve ser proposta e novamente testada empiricamente.

Se a hipótese for falsificada, a teoria deve ser abandonada ou revisada.

Embora tenha sido foco de várias críticas, Popper defendeu que o desenvolvimento da ciência acontece por meio de hipóteses, conjecturas ou teorias que possam ser testadas e falsificadas empiricamente por tentativa e erro.

Lakatos (1979) dedicou esforço para tentar compreender as diferentes linhas de pensamento, sendo mais direcionado para a perspectiva popperiana. Ao analisar esse ponto de vista, o autor ressalta que a crença pode ser uma fraqueza biológica lamentavelmente inevitável que deve ser mantida sob o controle da crítica: mas o compromisso, para Popper, é um crime, sem limites.

Sob a perspectiva de Kuhn (2000), a evolução da ciência contrapõe-se ao falseacionismo proposto por Popper (1975). Para esse autor, os pesquisadores e gestores são orientados por um modelo de pensamento por meio da indicação de problemas e métodos de um campo de pesquisa oferecendo subsídios para as gerações atuais e futuras de praticantes da ciência, denominado “paradigma”. Assim, as ciências podem ser classificadas como normais quando possuem um ou vários paradigmas estabelecidos, aceitos e compartilhados, de acordo com o estágio de desenvolvimento alcançado. O estágio anterior à aceitação de novos paradigmas define uma ciência como quase-normal ou pré-paradigmática. Quando existem questionamentos de paradigmas devido à emergência de um novo paradigma, a ciência está submetida a um processo de revolução científica.

Nesse sentido, o autor nega o entendimento de que a evolução da ciência aconteça a partir do resultado do acúmulo gradativo de novos conhecimentos, mas sim do processo contraditório de choque e de desafio da comunidade dominante pelos partidários de um novo paradigma, capaz de oferecer soluções aos problemas de pesquisa que não eram considerados ou resolvidos pelo paradigma anteriormente dominante.

Para Kuhn (2000, p. 38), para ser aceita como paradigma “uma nova teoria deve parecer melhor que suas concorrentes, mas não precisa explicar todos os fatos com os quais pode ser confrontada, pois trata-se de uma promessa de sucesso que pode ser descoberta em exemplos selecionados e ainda incompletos”. Assim, a ciência normal consiste na atualização dessa promessa, atualização que é obtida por meio da ampliação do conhecimento daqueles fatos que o paradigma apresenta como particularmente relevantes, aumentando-se a correlação entre esses fatos e as predições do paradigma e articulando-se ainda mais o próprio paradigma.

Assim, o progresso científico ocorre somente a partir de revoluções científicas, ou seja, quando determinado paradigma entra em crise pela falta de capacidade de corroboração por meio de técnicas e ferramentas de testes existentes, denominados pelo autor como “anomalias”. Ainda de acordo com esse autor, é nesse momento que ocorrem os saltos do conhecimento, ao contrário da proposta de modificações *ad hoc* da teoria original. Assim, “revoluções científicas ou ciência extraordinária consiste em episódios de desenvolvimento não cumulativos, nos quais um paradigma mais antigo é total ou parcialmente substituído por um novo, incomparável com o anterior” (p. 125). Nesse sentido, percebe-se uma visão diferente a respeito das modificações *ad hoc*: para Kuhn, uma nova teoria, por mais particular que seja seu âmbito de aplicação, nunca ou quase nunca é um mero incremento ao que já é conhecido.

Durante algumas discussões entre as perspectivas de falseacionismo e paradigmas, Kuhn, citado em Lakatos (1979), observa que suas opiniões coincidem com as de Popper em muitos pontos. Todavia, a sua abordagem sobre o desenvolvimento da ciência difere de Popper, na medida em que o foco está mais no processo dinâmico por meio do qual se adquire o conhecimento científico do que na estrutura lógica dos resultados da pesquisa científica.

Lakatos (1979), numa tentativa de “conciliação” entre as perspectivas, se posiciona sobre ambas e abre margens para novos questionamentos e debates filosóficos. Dentre as contribuições desse autor, é importante destacar o conceito de heurística. A heurística negativa de um programa de pesquisa científica racionaliza de forma considerável o convencionalismo clássico: pode-se decidir racionalmente em não permitir que refutações transmitam falsidade ao núcleo, enquanto aumenta o conteúdo empírico corroborado do cinto protetor de hipóteses auxiliares. A heurística positiva consiste num conjunto parcialmente articulado de sugestões ou palpites sobre como mudar ou desenvolver as variantes refutáveis do programa de pesquisa e sobre como modificar e sofisticar o cinto de proteção “refutável”. Esse conceito será útil nas considerações entre as relações epistemológicas e o conceito de competências.

Diante do exposto, percebe-se que dificilmente as diferentes correntes de pensamento e concepções

epistemológicas chegarão a um consenso no que tange a corroborar ou refutar teorias. De acordo com Bunge (1980, p. 21), “a ciência pura e aplicada chegaram a tal ponto e as teorias são tão complicadas que é difícil refutá-las, e as observações tão carregadas de teorias que não é fácil determinar o que confirmam ou refutam”. De fato, talvez o mais importante não seja o consenso, mas o próprio debate que, na sua essência, resulta em uma forma de evolução do conhecimento.

O papel do método sobre a validade científica

A dificuldade em relação à objetividade e neutralidade das ciências sociais, incluindo a área de administração, tem sido foco de análise de muitos estudos. Granger (1994) atribui essa dificuldade à complexidade de seu objetivo de estudo, especialmente quando o indivíduo está no centro da discussão, seja como pesquisador ou sujeito. De acordo com o autor, essa lógica é diferente das ciências naturais, uma vez que os fenômenos de comportamento humano possuem significados diferentes de esquemas lógicos e matemáticos.

Embora as concepções epistemológicas supracitadas tenham contribuído significativamente para reflexão sobre o pensamento científico, entende-se que o rigor metodológico é que vai garantir a validade e fidedignidade dos resultados obtidos. Em relação à relevância dos resultados, entende-se que eles não devem se limitar a conhecimentos aplicáveis como ferramentas para melhorias em processos de gestão (THOMSON, 1956), mas também para explicar fenômenos sociais que subsidiem gestores para o entendimento mais amplo da complexidade que permeia as organizações.

A complexidade do assunto também está ligada pelo fato de a Administração não constituir uma ciência exata, de modo que não existem regras universais para a resolução de problemas. Fazendo uma analogia à luz da proposta de paradigma de Kuhn (2000), a Administração, ao seguir uma dinâmica das ciências sociais em que pode haver várias correntes de pensamentos voltadas para a resolução dos mesmos problemas, parece ser enquadrada na fase pré-paradigmática, embora não exista consenso entre diferentes concepções epistemológicas se a Administração é uma ciência ou apenas um campo de conhecimento. Sob a ótica de Popper (1975), as hipóteses de resolução de problemas podem não ter sido testadas com rigor metodológico e ainda estão passando pelos critérios de falseabilidade. Nesse sentido, mesmo em situações de falseabilidade, uma falta de rigor metodológico pode abrir margens para questionar os resultados que foram refutados.

Em relação à metodologia, para Figueiras (2008), método é a maneira de proceder ou de ordenar atividades para atingir um fim, dedicando empenho para esclarecer o mínimo de exigências para garantir rigor na investigação para ter confiabilidade dos resultados. Para esse autor, as aplicações práticas das ciências naturais são referendadas por resultados apoiados no método científico, mas nas ciências sociais existe maior complexidade e interdependência das variáveis que constituem o processo social, dificultando a identificação da relação de causa e de efeito.

Richardson (1999, p. 21-22), ao resgatar algumas concepções sobre método a partir do trabalho de Lakatos e Marconi (1982), faz uma distinção importante entre método e metodologia:

Método é o caminho ou a maneira para chegar a determinado objetivo [...] **Metodologia** que deriva do grego *méthodos* (caminho para chegar a um objetivo) + *logos* (conhecimento). Assim metodologia são os procedimentos e regras utilizadas por determinado método [...] metodologia são as regras estabelecidas para o método científico (grifo do autor).

Richardson (1999, p. 18) sob uma perspectiva epistemológica, afirma que “a maioria das pessoas concordará que a maneira de testar a validade de uma afirmação é submetê-la a exame empírico”. Todavia, o autor ressalta que tal exame baseia-se em uma série de pressupostos pouco prováveis, e que a aceitação de determinada corrente científica implica a aceitação dos supostos que caracterizam essa corrente.

Em relação às regras do método científico, embora existam arbitrariedades, também existem pressupostos para trabalhar cientificamente. Mesmo com os problemas da indução apontados sob a perspectiva de Popper (1975), Richardson (1999, p. 18) afirma que mesmo que o conhecimento indutivo seja incompleto, ele é básico para a maioria da ciência, considerando que “é possível ter conhecimento de muitas coisas, observando apenas algumas coisas”. Isso não significa que o autor defenda essa posição isolada, mas deixa evidente que o método científico permite interpretar a realidade de diferentes maneiras, como um telescópio, nos termos utilizado por esse autor.

Segundo Bertero, Caldas e Wood Jr. (1999), embora a produção acadêmica em administração esteja em crescimento, o crescimento qualitativo não é proporcional ao crescimento quantitativo. Essa diferença pode estar ligada à falta de procedimentos metodológicos rigorosos e à busca por contribuições relevantes para a gestão das organizações.

Conceito de competências, aplicação e validade científica

De acordo com Dutra (2004), o conceito de competências, quando compreendido em toda a sua extensão e utilizado em conjunto com outras teorias, permite grande avanço na compreensão da gestão de pessoas na empresa moderna. Essa preocupação se torna ainda mais relevante no atual contexto empresarial, caracterizado pela alta competitividade, exigindo a sistematização de reflexões conceituais efetuadas e o alinhamento de experiências de empresas com essas reflexões. Dessa forma, torna-se possível explicar a realidade empresarial por meio dos conceitos e criar instrumentos de gestão a partir dos conceitos, na visão desse autor.

O objetivo aqui não é resgatar a origem histórica do conceito, nem tampouco aprofundar diferentes perspectivas sobre o tema, uma vez que já existem trabalhos de qualidade por autores nacionais que dedicaram esforço para estruturar o conceito e incentivar novos trabalhos (FLEURY; FLEURY, 2004; DUTRA, 2004; GRAMIGNA, 2007), e revisões bibliográficas em eventos especializados, mas sim evidenciar o crescimento do interesse pelo assunto, manifestado por meio do crescente número de publicações.

Nesse sentido, Dias et al. (2008) percorreram periódicos e anais de congressos reconhecidos pela comunidade científica da área de administração no Brasil, editados entre 2000 e 2004, apresentando duas das principais perspectivas da expressão *competência* no ambiente da administração (a estratégia e a de gestão de pessoas), detalhando a metodologia do levantamento e das categorias dos artigos pesquisados. Seguem abaixo alguns dados:

Distribuição dos artigos tratando do conceito de competência por fonte de publicação e ano

ANO/FONTE	ENANPAD	RAC	O&S	RAUSP	ERA	TOTAL
2000	4	1	1	0	2	8
2001	6	0	0	1	1	8
2002	4	1	1	0	2	8
2003	8	3	1	2	1	15
2004	4	1	0	0	3	8
TOTAL	26	6	3	3	9	47

FONTE: Dias et al. (2008)

Categorias de abordagens metodológicas adotadas para análise de 47 artigos

	ENANPAD	RAC	O&S	RAUSP	ERA	TOTAL
Revisão	-	2	-	2	2	6
Aplicação	21	3	1	-	4	29
Análise	5	1	1	1	3	11
Síntese	-	-	1	-	-	1
TOTAL	26	6	3	3	9	47

FONTE: Dias et al. (2008)

Embora o tratamento do conceito de competências tenha sido abordado de maneira interdisciplinar e em diferentes cortes e contextos empresariais, arrisca-se em resumir o conceito, a partir da contribuição de diversos autores, com base em algumas palavras-chaves: conjunto de CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes), entrega de resultados com agregação de valor e alinhamento estratégico. Percebe-se que existe uma nítida proposta de integração entre a área de gestão de pessoas e os objetivos estratégicos da empresa, por meio da discussão de *competências organizacionais*, que já vinha sendo trabalhada no Brasil por Fleury (2000) e Ruas (2002).

Nesse sentido, considerando a evolução do conceito a partir de diversas contribuições de McClelland (1973), Boyatzis (1982), Le Boterf (1994; 2000; 2001; 2003), citados em Dutra (2004), optou-se pelo conceito proposto por Fleury e Fleury (2004, p. 30), que parece representar de forma adequada o conceito de competências, ao nosso ver: "um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo".

É importante ressaltar que não pretendemos negligenciar outros conceitos importantes propostos por outros autores, pelo contrário, o objetivo é ressaltar que existe uma reciprocidade de interesses pessoais e organizacionais, uma vez que o atual cenário exige que pessoas estejam alocadas no lugar certo, fazendo as coisas de maneira certa. Em outras palavras, o conceito proposto por Fleury e Fleury (2004), contempla essas perspectivas ao enfatizar a necessidade de mobilização de recursos por meio de pessoas em busca de resultados organizacionais. Uma maneira de ilustrar essa relação pode ser visualizada na figura abaixo:

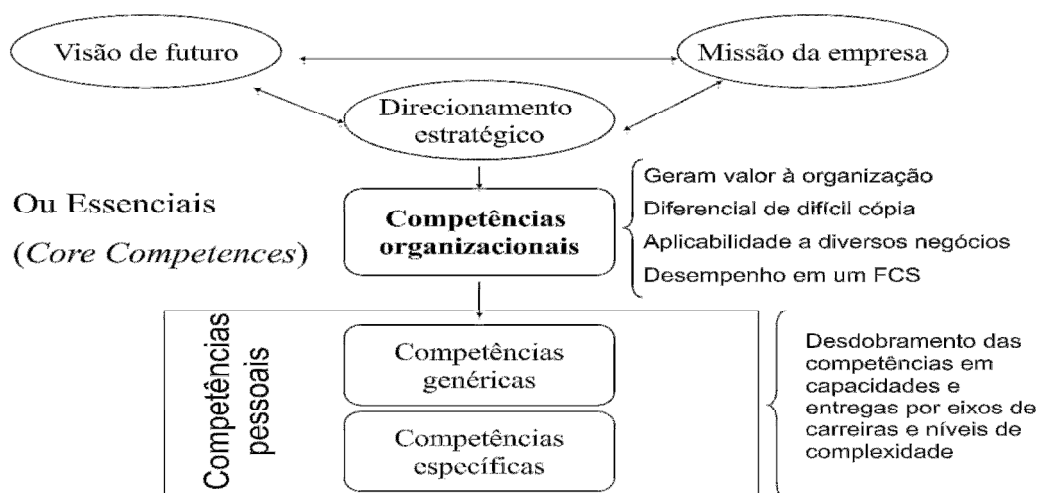


FIGURA – Relação entre competências organizacionais e competências pessoais
 FONTE: Adaptação livre de Wood Jr. e Picarelli (2004)

Dutra, Fleury e Ruas (2008) organizaram um livro em formato de “coletânea”, incluindo vários artigos do tema competência e sua articulação com diferentes campos de conhecimento, evidenciando a relevância do tema tanto para o âmbito científico quanto para o âmbito gerencial, uma vez que o conceito de competências “conversa” de maneira interdisciplinar e se renova a partir de estudos teórico-empíricos. Tais estudos podem ser visualizados de maneira ilustrativa no quadro abaixo, que foi desenvolvido a partir de trabalhos de autores que participaram de diferentes tipos de eventos – congressos, seminários, projetos de pesquisa, bancas examinadoras de teses e dissertações, entre outras, todas elas girando em torno do tema *competências*.

Quadro resumido de publicações especializadas sobre competências

ARTIGO	AUTORIA	DELINAMENTO DA PESQUISA	FONTE DE DADOS	OBJETO DE ANÁLISE
Revisando a noção de competência na produção científica em administração: avanços e limites	Gisele B. Dias, Grace Vieira Becker, Joel Souza Dutra, Roberto Ruas, Tatiana Ghedine	Pesquisa-revisão por meio de caracterização, sistematização e análise de publicações selecionadas	51 artigos científicos: Rausp, RAE-FGV, RAC, O&S, Enanpad	Artigos que contemplam o conceito Competências
Absorção do conceito de competência em gestão de pessoas: a percepção dos profissionais e as orientações adotadas pelas empresas	André Luiz Fischer, Joel Souza Dutra, Lina Eiko Nakata, Roberto Ruas	Survey aplicado a profissionais de RH	125 respondentes	Utilização do conceito de competências pelas empresas
Configurando a trajetória de desenvolvimento de competências organizacionais: um estudo de caso em empresa da cadeia automobilística	Grace Vieira Becker, Joel Souza Dutra, Roberto Ruas	Estudo de caso em empresa da cadeia automobilística	múltiplas, incluindo 100 horas de entrevistas	Efetividade do conceito de competências
Gestão de Competências em Negócios Internacionais	Felipe Mendes Borini, Maria Tereza de Leme Fleury, Moacir Miranda de Oliveira	revisão teórica com apresentação de 3 cases no final do capítulo	publicações especializadas e cases sobre internacionalização	Conceito de competências no processo de internacionalização
Cultura e competência organizacional	André Luiz Fischer, Maria Tereza de Leme Fleury, Tatiana Proença Urban	Estudo de caso na empresa Embraco	Análise de documentos, entrevistas e observação	Cultura e competência organizacional
Remuneração por competências: alternativas e implicações	Célia Bueno de André Plothow, José Antonio Monteiro Hipólito	Revisão teórica com apresentação do caso Volvo	publicações especializadas e case sobre remuneração	Relação entre desempenho e sistema de recompensas
Dimensões de avaliação de pessoas e o conceito de competências	Bruno Henrique Rocha Fernandes, José Antonio Monteiro Hipólito	Revisão teórica com apresentação do caso Organon	publicações especializadas e case sobre avaliação	Avaliação por Competências
Educação corporativa e desenvolvimento de competências	Marisa Eboli	Revisão teórica com apresentação do caso Saint-Gobain	publicações especializadas e case sobre educação corporativa	Competências e educação corporativa

ARTIGO	AUTORIA	DELINAMENTO DA PESQUISA	FONTE DE DADOS	OBJETO DE ANÁLISE
Qualidade de vida no trabalho: fatores críticos de gestão por competências	Ana Cristina Limongi-França, Andréa Kanikadan	Revisão teórica com apresentação do caso de professores de cursos de inglês	publicações especializadas e case sobre o tema	Competências e qualidade de vida
Competências em relações de trabalho e sindicais	Arnaldo Mazzei Nogueira	Revisão teórica com apresentação de um caso simulado	publicações especializadas e case sobre o tema	Competências e relações trabalhistas
Gestão por competências: a (não) inserção dos sindicatos em sua implementação nas organizações	Amyra Sarsur, André Luiz Fischer, Wilson Aparecido Costa de Amorim	Estudo de caso com suporte ilustrativo do Programa Integrar.	levantamento bibliográfico, pesquisa documental e depoimentos de representantes sindicais	Competências e relações sindicais

FONTE: Adaptação livre de Dutra, Fleury e Ruas (2008)

A partir da análise das publicações precedentes, pode-se perceber um interesse bastante eclético de diferentes teorias, consideradas consistentes, utilizadas em conjunto com o conceito de competências. Tais teorias estão destacadas em negrito na última coluna do quadro, além de outras teorias explícitas no conteúdo dos artigos: teoria da firma, teorias de custos de transação, cultura organizacional, aprendizagem organizacional, entre outras. Além disso, praticamente todos os trabalhos, mesmo aqueles de cunho predominantemente qualitativo, apresentam *cases* sobre empresas que passaram por um processo de mudança relacionado ao conceito de competências. Isso significa que o conceito, utilizado conjuntamente com teorias aceitas por comunidades científicas, está direcionando esforços tanto de pesquisadores, quando de gestores interessados na aplicação desses resultados.

Outra constatação importante refere-se ao delineamento de pesquisa. Embora praticamente todos os artigos apresentados no quadro tenham sido (supostamente) adaptados para um livro “coletânea” relacionado ao conceito de competências, existe uma gama imensa para embasamento teórico para trabalhos de caráter qualitativo e quantitativo, além de tipos diferentes de pesquisas que incluem estudos de casos, levantamento, experimentos e revisões bibliográficas, que permitem descrições, explicações e, em alguns casos, até prescrições das realidades organizacional e social.

Por fim, percebe-se que existe uma comunidade ativa e conhecida, direcionando esforços relacionados ao tema, com participações efetivas e crescentes em eventos científicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resgatando o objetivo inicial sobre a contribuição do conceito de competências nos âmbitos gerencial e científico, é possível afirmar que se trata de uma das áreas da administração que mais têm ocupado espaço no contexto organizacional. Tal afirmação é corroborada não somente pelos dados apresentados neste trabalho, mas também pelo fato de a gestão por competências ser classificada na segunda posição dentre as estratégias que orientarão os modelos de gestão de pessoas nos próximos anos, segundo pesquisa realizada por Fischer e Albuquerque (2004), em empresas reconhecidas no mercado brasileiro.

No âmbito científico, no entanto, existe uma discussão epistemológica que questiona o *status* científico da administração e, por consequência, da contribuição do conceito de competências para construção do conhecimento, já que ele está incluído no campo de conhecimento da Administração. Nesse sentido, é importante ressaltar que em nenhum momento da revisão bibliográfica foi identificada a palavra competência como sinônimo de teoria, pelo contrário, trata-se de um conceito que foi amplamente utilizado em conjunto com diferentes teorias que, segundo Dutra (2004), permite grandes possibilidades para o avanço na compreensão da gestão de pessoas na empresa moderna.

Nesse sentido, as hipóteses a serem testadas sob a perspectiva de Popper (1975) ou sobre a ciência normal e/ou revoluções científicas de Kuhn (2000), devem ser analisadas no que se refere às teorias que utilizam o conceito de competências, e não ao conceito em si. Mesmo que fosse considerada uma teoria, dificilmente seria possível classificar os trabalhos em uma das perspectivas de maneira isolada sem considerar o rigor metodológico, tendo em vista a complexidade de compreensão das propostas e das limitações impostas por esses autores para demarcação da ciência.

Isso não significa, entretanto, que o tempo dedicado para discutir as perspectivas de Popper e Kuhn não tenha valor, pelo contrário, justamente a partir dos debates entre os autores, Lakatos (1979) (por exemplo) foi incentivado a propor novos posicionamentos, além do estímulo para desenvolvimento deste estudo, além de vários outros já publicados. Uma contribuição relevante desse autor é o conceito de heurística. Fazendo uma analogia com a comunidade científica que trata do tema competência, mesmo em conjunto com outras teorias, percebe-se nitidamente uma sinergia e um interesse comum. Não que essa

proximidade tenha um sentido protecionista e migre para o lado negativo (no sentido de falta de compromisso, enfatizado por Popper), mas no sentido da heurística negativa, em que os resultados obtidos pelas pesquisas aumentem o conteúdo empírico corroborado do cinto protetor de hipóteses auxiliares, não permitindo que refutações transmitam falsidade ao núcleo.

Este trabalho procurou percorrer as relações existentes entre as concepções epistemológicas e demarcação científica, notadamente em relação ao conceito de competências, ressalvada a limitação de contemplar artigos com base em uma produção científica em formato de coletânea, mas que permitiu uma análise interdisciplinar com um recorte epistemológico a partir das perspectivas de Popper (1975) e de Kuhn (2000).

Diante dos aspectos discutidos, defende-se a posição de que não somente a administração, mas em qualquer uma de suas áreas específicas, é possível gerar conhecimento científico. Para corroborar essa assertiva, torna-se relevante resgatar uma passagem de Richardson (1999, p. 19), no qual ressalta a importância da metodologia científica para a contribuição da evolução do conhecimento, respeitando diferentes olhares e correntes de pensamento, pois mesmo que as diversas vistas parciais permitam elaborar um mapa impreciso da totalidade procurada, tal “mapa” ajudará a compreender o território em estudo. Assim, entende-se que, independentemente da concepção epistemológica ou filosófica, o rigor metodológico é que irá garantir resultados válidos, que serão utilizados de maneira complementar, tanto por pesquisadores quanto por gestores interessados na aplicação dos conceitos.

REFERÊNCIAS

- ALBACH, H. **La economía de la empresa como ciencia**. Alcalá de Henares, 1992.
- ANTONELLO, Claudia S. Estudo dos métodos e posicionamento epistemológico na pesquisa de aprendizagem organizacional, competências e gestão do conhecimento. In: ENANPAD, 26. **Anais...** Salvador, 2002.
- ASTLEY, W. Graham. Administrative science as socially constructed truth. **Administrative Science Quarterly**, n. 30, p. 497-513, 1985.
- AUGUSTO, Paulo O. M.; WALTER, Silvana A. O status científico da pesquisa em administração. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 13, n. 4 p. 56-71, out.-dez. 2008.
- BERTERO, Carlos O; CALDAS, Miguel P; WOOD JR., Thomaz. Produção científica em administração de empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 1, p. 147-178, jan.-abr. 1999.
- BUNGE, M. **Epistemologia**. São Paulo: Edusp, 1980.
- BURREL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Heinemann, 1979.
- CHALMERS, A. F. **O que é ciência, afinal?** São Paulo: brasiliense, 1993
- DIAS, G. B.; BECKER, G. C.; DUTRA, J. S.; RUAS, R.; GHEDINE, T. Revisando a noção de competência na produção científica em administração: avanços e limites. In: DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2008.
- DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.
- DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2008.
- FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Delphi-RH 2010. **Tendências em gestão de pessoas nas empresas brasileiras**. Mimeo, Progep – USP, 2004.
- FIGUEIRAS, Eugenio Recio. Metodologia das Ciências Sociais. In: Leituras obrigatórias da disciplina de epistemologia da administração do Programa de Doutorado em Administração da Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR, 2008.
- FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Ieme. **Estratégias empresariais e competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- GARCIA, Fernando C.; BRONZO, Marcelo. As bases epistemológicas do pensamento administrativo convencional e a crítica à teoria das organizações. In: ENANPAD, 27. **Anais...** Atibaia, 2003.
- GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão de talentos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRANGER, Gilles-Gaston. **A ciência e as ciências**. São Paulo: UNESP, 1994.
- KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2000.
- _____. Lógica da descoberta ou psicologia da pesquisa? In: LAKATOS, Imre Y.; MUSGRAVE, Alan (org.). **A crítica e o desenvolvimento do conhecimento** (criticism and the growth of knowledge). São Paulo: Edusp, 1979.
- LAKATOS, Imre. O falseamento e a metodologia dos programas de pesquisa científica. In: LAKATOS, Imre Y; MUSGRAVE, Alan (org.). **A crítica e o desenvolvimento do conhecimento**. São Paulo: Edusp, 1979.

- LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1982.
- NUÑEZ DE CASTRO, Ignacio. Ciência y postutopia. In: NUÑEZ DE CASTRO, Ignacio et al. **Después de las utopias**. Madrid: UPCO, 1993.
- POPPER, K. R. **Conhecimento objetivo**: uma abordagem evolucionária. São Paulo: Edusp, 1975.
- RICHARDSON, R. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.
- RODRIGUES, Suzana B.; CARRIERI, Alexandre P. A tradição anglo-saxônica nos estudos organizacionais brasileiros. In: RODRIGUES, Suzana B.; CUNHA, Miguel P. (org.). **Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas**: uma coletânea luso-brasileira. São Paulo: Iglu, 2000.
- RUAS, Roberto. **Gestão das competências gerenciais e a aprendizagem nas organizações**. Documento preliminar preparado como material de apoio aos Cursos de Extensão do Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração UFRHS, 2002.
- SANTOS, S. A. Existem paradigmas em Administração? uma análise sobre o uso do conceito. In: SANTOS, Silvio Aparecido dos; PASQUALE, Perrotti Pietrangelo (org.). **Fronteiras da Administração 1**: teorias, aplicações e tendências. Campinas: Akademia, 2004, p. 1-13.
- SILVA, Eduardo D. Por que la administración de empresas es una ciencia?. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ESCOLAS DE ADMINISTRAÇÃO, 37, 2002. **Anais...** Porto Alegre, 2002.
- THOMPSON, James D. On building an administrative science. **Administrative Science Quarterly**, v. 1, n. 1, p. 102-111, 1956.
- WHITLEY, Richard. The sociology of scientific work and the history of scientific developments. In: BLUME, Stuart S. (ed.). **Perspectives in the Sociology of Science**. New York: John Wiley and Sons, 1977. p. 21-50.
- WOOD JR., Thomaz; PICARELLI, Vicente. **Remuneração e carreira**: por habilidades e por competências. São Paulo: Atlas, 2004.