

NÚMERO 55



PSICOLOGIA DAS
ORGANIZAÇÕES
DO TRABALHO E DOS
RECURSOS HUMANOS

IMPRENSA DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Competências no Trabalho: “Estado da Arte” da Produção Científica Portuguesa e Estrangeira

Aleksandra Pereira dos Santos¹ e Jairo Eduardo Borges-Andrade²

Esse estudo teve como objetivo realizar uma análise das principais características da publicação científica – estrangeira e portuguesa – sobre o tema competências no trabalho. Para tanto, buscou-se relatos de pesquisa empírica, em periódicos portugueses e em bases de pesquisa estrangeiras. Para se caracterizar tal produção serão discutidos os seguintes aspectos: abordagens teóricas, objetivos, natureza das pesquisas, delineamentos utilizados, instrumentos e procedimentos de análise dos dados, dentre outros. Constatou-se que, em sua maioria, as pesquisas portuguesas e estrangeiras: a) descrevem competências relevantes a determinadas funções; b) possuem como desenho de investigação *survey*; c) apresentam pluralidade metodológica no que se refere à coleta e análise de dados; d) são realizadas, prioritariamente, no setor terciário da economia; e e) apresentam desenho transversal. Apesar da publicação disseminada por periódicos portugueses sobre o tema ser recente e muito escassa, algumas de suas características já podem ser destacadas: a utilização de múltiplas fontes de avaliação, a investigação de variáveis antecedentes e consequentes da expressão de competências no trabalho e da relação entre competências e desempenho. Foram ainda encontradas diferenças quanto à abordagem teórica utilizada pelas pesquisas estrangeiras e portuguesas.

PALAVRAS-CHAVE: competências no trabalho, produção portuguesa, produção estrangeira

As transformações do mundo do trabalho, surgidas da reorganização da economia mundial e das transformações técnico-organizacionais, têm ressignificado as noções de trabalho, qualificação, competência e formação profissional. Dentre esses temas, competências no trabalho tornou-se, na última década, uma importante categoria de estudos em comportamento organizacional sobre a qual parece haver crescente interesse por parte das organizações e dos pesquisadores (Brandão, 2009).

1 Universidade de Brasília, Brasil – aleksandraps@gmail.com

2 Universidade de Brasília, Brasil

A diversidade de conceitos e abordagens sobre o tema talvez seja a característica mais evidente desse construto. Uma das razões para essa pluralidade é apontada por Biller (2000). Segundo a autora, a competência não se deixa fechar em uma definição por ser uma variável de ajuste entre mundos distintos: a) trabalho e educação; b) saberes operacionais e saberes identificados; c) empregos e qualificações; e d) individual e coletivo. Outra razão reside no fato do termo ser utilizado em diferentes disciplinas – Educação, Psicologia, Administração, dentre outras – o que resulta em diferente abordagens e perspectivas. Assim, a competência só pode ser percebida como um objeto conceitual e não ainda estabilizada no plano operacional (Gouveia, 2007).

Por se tratar de um conceito complexo e multifacetado (Brandão & Borges-Andrade, 2007), parece razoável apresentar os aspectos que possuem relativo consenso. De acordo com uma consolidação feita por Gouveia (2007) e Brandão (2009), a literatura disponível concorda que as competências: a) são manifestadas em ações ou comportamentos executados em determinadas atividades ou tarefas (Le Boterf, 1999); b) são observáveis e avaliáveis (Spencer & Spencer, 1993); c) são contextualizadas e contingentes, estando relacionadas a situações específicas (Le Boterf, 1999); d) estão relacionadas com o cumprimento dos resultados e com o desempenho (Spencer & Spencer 1993); e) são dinâmicas e mutáveis (Le Boterf, 1999), podendo ser adquiridas ou melhoradas por meio da aprendizagem seja ela natural ou induzida (Bruno-Faria & Brandão, 2003); f) associam características pessoais ao contexto em que são utilizados (Gonczi, 1999); g) são constituídas por recursos ou atributos do indivíduo: conhecimentos, habilidades, atitudes (Durand, 2000).

Para além da diversidade conceitual, Brandão (2007) aponta duas grandes vertentes teóricas sobre o tema. A primeira é formada por autores norte americanos, segundo os quais a competência é entendida como um conjunto de qualificações ou características individuais que diferenciam o desempenho (Boyatzis, 1982; McClelland, 1973). A segunda vertente defende a competência enquanto representação do conjunto de realizações do indivíduo em determinado contexto. Portanto, refere-se ao que o indivíduo efetivamente realiza no trabalho (Le Boterf, 1999; Zarifian, 2000). Brandão (2007) aponta, ainda, que existe uma tentativa de integrá-las, compreendendo a competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para a realização de uma atividade, mas também como comportamentos adotados no trabalho e realizações dele decorrentes (Carbone, Brandão, Leite, & Vilhena, 2005; Gonczi, 1999).

Numa acepção plural e multidirecional, o conceito de competência emergiu, nas últimas décadas, para as políticas e práticas de gestão de recursos humanos (Lopes & Felício, 2005). Quando se fala do uso da abordagem de competências