



## META-SÍNTESE ETNOGRÁFICA DA CONCEPÇÃO “COMPETÊNCIA (S)” NO CAMPO DA “GESTÃO”

**Fabiana Pinto de Almeida Bizarria**

Doutora em Administração pela Universidade de Fortaleza, Brasil.

Professora da Universidade Federal do Piauí, Brasil.

E-mail: [fabiana.almeida@ufpi.edu.br](mailto:fabiana.almeida@ufpi.edu.br)

**Flávia Lorene Sampaio Barbosa**

Doutora em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza, Brasil. Professora da Universidade Federal do Piauí, Brasil.

E-mail: [flsbarbosa@ufpi.edu.br](mailto:flsbarbosa@ufpi.edu.br)

**Thais de Sousa Costa**

Graduada em Administração pela Universidade Federal do Piauí, Brasil.

E-mail: [thaiskosta123@gmail.com](mailto:thaiskosta123@gmail.com)

### Resumo

Objetiva reunir quadro revisional do tema competência(s) de estudos indexados na Web of Science visando ampliar análises futuras, com particular atenção ao panorama de mudanças correntes e, em particular, intensificadas com a crise pandêmica vivenciada desde meados de 2020. Para tanto, utilizou-se da tradução interpretativa, por meio da meta-etnografia, com síntese qualitativa de 386 resumos de 2014 a 2020. O mapeamento categórico foi conduzido com auxílio do software Iramuteq e do software Atlas Ti. Evidenciou-se 6 categorias, a saber; ensino-aprendizagem, contribuições teórico-empíricas, métodos e técnicas, análise relacional, análise contextual e análise processual. Como conclusão tem-se que ser competente individualmente não demonstra mais ser eficaz, posto que é na configuração coletiva que ganha sentido de representação para um dado contexto social, cultural e histórico. Reconhece-se uma ampliação necessária à evolução teórica sobre competências, envolvendo análise sobre em que contexto comportamentos competentes são requeridos e como estes podem assumir configurações coletivas representativas. Não há que falar em competência (no singular), posto sua inexistência, ou, ineficácia, ante às soluções demandadas, mas sim, representadas coletivamente, ante um contexto que as atesta como necessárias ou as avalia como adequadas.

**Palavras-chave:** Competência(s). Coletivo. Meta-etnografia. Web of Science.

### ETHNOGRAPHIC META-SYNTHESIS OF THE CONCEPT “COMPETENCE(S)” IN THE FIELD OF “MANAGEMENT”

#### Abstract

*The aim is to bring together a review of the theme competence(s) from studies indexed in the Web of Science in order to expand future analyses, with particular attention to the panorama of current changes and, in particular, intensified with the pandemic crisis experienced since mid-2020. To this end, interpretive translation was used, by means of meta-ethnography, with qualitative synthesis of 386 abstracts from 2014 to 2020. The categorical mapping was conducted with the help of the Iramuteq software and the Atlas Ti software. Six categories were evident, namely; teaching-learning, theoretical-empirical contributions, methods and techniques, relational analysis, contextual analysis, and processual analysis. The conclusion is that being competent individually no longer proves to be effective, since it is in the collective configuration that representation makes sense for a given social, cultural, and historical context. A necessary extension to the theoretical evolution about competencies is recognized, involving analysis of in which context competent behaviors are required and how these can assume representative*

*collective configurations. It is not necessary to speak of competence (in the singular), given its inexistence, or ineffectiveness, in the face of the solutions demanded, but rather, collectively represented, in a context that attests to them as necessary or evaluates them as adequate.*

**Keywords:** Skills. Collective. Meta-ethnography. Web of Science.

## 1 INTRODUÇÃO

A literatura sobre o campo das organizações e da gestão situa debate sobre as maneiras de definir e compreender políticas, processos e práticas, bem como coordenar a dinâmica das intensas mudanças globais no caminho de favorecer o desenvolvimento social e econômico (SCHWAB, 2017; BOMBIK, 2017; BENČIKOVÁ; MALÁ; ĎAĎO, 2019; IGIELSKI, 2020; SZWARC; WIKAREK, 2020). Nessa conjuntura, pesquisas empreendem esforços em acentuar análises que evidenciem o panorama de volatilidade, competição e incerteza, face à urgência de concepções que problematizem demandas da quarta Revolução Industrial, robótica, automação, inteligência artificial, aprendizagem automática, big data e ciências de dados (BLOEM; DOORN; DUIVESTEIN; EXCOFFIER; MAAS; OMMEREN, 2014; PRÜFER; PRÜFER, 2019; IGIELSKI, 2020).

Com mudanças sendo, cada vez mais, assumidas como dimensão de análise (IGIELSKI; 2020; SZWARC; WIKAREK, 2020), a incerteza em decorrência das consequências sociais e econômicas advindas da pandemia do novo Coronavírus (COVID-19) (SHU; WANG, 2021) fundamenta urgência em análises que possam evidenciar o momento crítico de saúde pública como um marco para revisitar concepções, analisar contradições, reunir percepções em compreensões que possam dar luz a questões em ascensão sobre a superação das crises (ESQUIERDO-LEAL; HOUMANFAR, 2021; SHU; WANG, 2021).

Como discute Tsang e Prost (2021), a pandemia expõe limites da solidariedade e situa novos balizamentos valorativos de responsabilidade sobre os quais se pode (deve) caminhar (SÁNCHEZ-BÁEZ; FERNÁNDEZ-SERRANO; ROMERO, 2018; ČREŠNAR; NEDELKO, 2020). Nesse sentido, são, também essenciais contribuições que superem a dimensão técnico-econômicas, em atenção às dimensões sociais, políticas e culturais (IGIELSKI, 2020).

Soluções inovadoras, nesse contexto, mobilizam novas possibilidades de compressão de fenômenos, o que se pode empreender ao refinar o olhar sobre uma concepção com suporte em meta-estudo (POINT; FENDT; JONSEN, 2017), ao passo que evidências estão sendo cada vez requisitadas para tomada de decisão contextualizada (GHOUGH, 2021), como, por exemplo, na implementação de políticas e de práticas (BULLOCK; LAVIS; WILSON; MULVALE; MIATELLO, 2021). Soluções que possam sustentar a sobrevivência (MITEK; MICIUŁA, 2016), com capacidade de agir e de tomada decisões que possam favorecer reestruturações necessárias, com a combinação e desenvolvimento de recursos, pessoas, organizações (IGIELSKI, 2020). No âmbito destas soluções, a distância entre o que as empresas necessitam e o que está disponível no mercado de trabalho ainda é um grande desafio para as economias mundiais (HAYS, 2017).

Situação particular à compreensão, porventura, emergente, em meta-estudo sobre competência, envolve a ideia de confiança, cada vez mais relevante para as organizações e a gestão, particularmente em situação de crise, quando a dinâmica valorativa é mais evidenciada (CUGUERÓ-ESCOFET; ROSANAS, 2019). Desde a visão formativa em processos educacionais, as análises sobre trabalho, organizações e gestão, argumenta-se que a concepção competência precisa ser revisitada desde a amplitude de sentidos atribuídos, até a convergência de novos marcos valorativos, contextuais, políticos e sociais, que demandam outras lentes para fenômenos em curso.

Dessa forma, a pesquisa, em formato de meta-estudo, em modalidade de meta-síntese, segue o objetivo de reunir um quadro revisional do tema competências em 386 estudos publicados e indexados na Web of Science. Com a síntese, a pesquisa visa ampliar possibilidades de análises futuras, com particular atenção ao panorama de mudanças correntes e, em particular, intensificadas com a crise pandêmica vivenciada desde meados de 2020.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A concepção “competência”, está sendo apresentada como fenômeno multidimensional que, por um lado, envolve formação para o trabalho ou mercado de trabalho, com atenção à garantia de empregabilidade (ÁLAMO-VERA; HERNÁNDEZ-LOPEZ; BALLESTEROS-RODRIGUÉZ; SAÁ-PÉREZ, 2020), quando as dimensões social e emocional (IKÄVALKO; HÖKKÄ; PALONIEMI; VÄHÄSANTANEN, 2020) são cada vez mais enfatizadas. Com essa abordagem, as competências são adquiridas por meio dos processos de ensino-aprendizagem (ARMUÑA; RAMOS; JUAN; FEIJÓO; ARENAL, 2020), expressas em novas maneiras de estudar, trabalhar e socializar (OCDE, 2015), ou novas concepções sobre trabalho e profissões (FREY; OSBORNE, 2017).

Por outro lado, competências também são estudadas como ação comportamental em contexto laboral, que, na perceptiva de Matysik (2016) confere visão sobre o trabalho em equipe, a cooperação, o processamento de informações, bem como organização, negociação e controle, em função de metas, objetivos e direcionamento nas construções de soluções em situações imprevisíveis. Para tanto, as organizações também são protagonistas de formação e desenvolvimento de competências, sendo que a qualidade desta converge com a ideia de organizações sustentáveis e competitivas (WALLO; KOCK; LUNDQVIST; COETZER, 2020), sendo a área responsável por esse processo a que deverá acompanhar o valor e a eficácia das competências formadas e do retorno alcançado (ANGRAVE *et al.*, 2016; KRYSZYNSKI *et al.*, 2018).

Em estudos sobre competências recentes, observam-se análises sobre como a colaboração se relaciona com competências, ao passo esta é central à construção de soluções em equipes (SIAHTIRIA; HEIRATIB; O'CASS, 2020), ou colaboração interorganizacional, em que “saber com” confere maior relevância à formação de redes, ou, competência de rede (VENDRELL-HERRERO; DARKO; GHOURI, 2019; SAJILAN; TEHSEEN, 2019). Por outro lado, as transformações também evidenciam maior ênfase à análise sobre competências na perspectiva do desempenho de projetos (SZWARC; WIKAREK, 2020), com particular ênfase a figura do líder, gerente de projetos e em relação às competências de gestão de projetos (HUSSEIN; MALLCOTT; MIKHRDINOVA, 2019). Ainda, estudos apontam que “competência” pode ser atribuída a esfera cognitiva, funcional, social e metacompetência, sendo esta uma capacidade de reflexão e autoconsciência que possibilita a aquisição de novas competências (LE DEIST; WINTERTON, 2005).

Em complemento, a noção “competência” têm sido requisitada à compressão dos desafios do trabalho em equipes multinacionais em economia global (LI; YUAN; BAZAROVA; BELL, 2018), em sintonia com a crescente internacionalização dos negócios, que evidencia o desafio da língua (ABUGRE; SEBRAH, 2019), e relevância da competência da comunicação intercultural (BELL; FERNÁNDEZ; RIOL, 2017), das competências interculturais (BENČIKOVÁ; MALÁ; ĎAĎO, 2019), ou na configuração de sistemas para a gestão da informação que possam contribuir com os processos em trabalho diverso e disperso (GOLVEIA; VARAJÃO, 2019).

Na confluência destes estudos, a definição de competência surge em perspectiva formativa, em interação com o desempenho de organizações, em análises cada vez mais assentes ao contexto social e cultural, demonstrado por Benčiková; Malá e Ďaďo (2019), ao

referenciar estudos sobre competências que advogam adaptação, eficácia, ajuste e sensibilidade transcultural (BENETT; WISEMAN; HAMMER, 2003; PAIGEA *et al.*, 2003), e, ainda, alfabetização global e cidadania global (GUNDLING, 2003), bem como inteligência cultural (LIVERMORE, 2011).

Por fim, o caráter formativo da competência vai ao encontro de inovações educacionais como estudo em expansão (TITKO; BIERNE, 2019; MUSSELIN, 2018; MYKHAILYSHYN, KONDUR; SERMAN, 2018; OLOROGUN; YUNUSA; AUDU; MOHAMMED, 2018), com abordagens sobre aprendizagem ativa, baseada em problemas, colaborativa e interativa (TITKO; BIERNE, 2019), ou o processo de digitalização com análise sobre a competência didática de mídias (IGIELSKI, 2020; SZWARC; WIKAREK, 2020). É parte dessa expansão a afirmação da Comissão Europeia (2017) de que a prosperidade econômica e social é função do capital humano, sendo competências foco dos processos educativos, posição também reforçada pela OCDE (2015).

Ao passo que mudanças intensas tornam interpretações sobre a realidade organizacional mais complexa (IKÄVALKO; HÖKKÄ; PALONIEMI; VÄHÄSANTANEN, 2020), reconhecer o caráter social e emocional das interações no campo das competências pode favorecer o curso das transformações (KIM *et al.*, 2009; RILL, 2016). Dessa leitura se deriva o aporte sociocultural sobre o fenômeno competência, bem como possibilidades de seu desenvolvimento com amparo em leituras mais historicizadas (HÖKKÄ *et al.*, 2019; SMITH, 2017), o que situa argumento adicional para um meta-estudo, no caminho de conferir à concepção em tela a prerrogativa da condição cultural e, socialmente, situada (SNYDER *et al.*, 2013).

### 3 METODOLOGIA

Na compreensão de Point; Fendt e Jonsem (2017), a busca com compreensão holística sobre um tema que envolve gestão pode suscitar questões e/ou propriedades emergentes, que, embora explorado em pesquisas de maneira ainda recente, representa um método capaz de auxiliar a compreensão de desafios contextuais com análises que ampliem visão sociocultural e, ainda, refletir em mudanças sociais (PATERSON *et al.*, 2001), quando o ato de pesquisar envolve compromisso com a transformação social (BEACH; VIGO-ARRAZOLA, 2021).

Em referência à Denzin (2004) e à Jonsen; Jehn (2009), Point; Fendt e Jonsem (2017) reconhecem que, em tempos turbulentos, a reflexão que se pode suscitar face às propriedades emergentes inexploradas pode dar luz sobre novas abordagens compreensivas e explicativas. Nesse sentido, Point; Fendt e Jonsem (2017) reconhecem a potência dos meta-estudos, em que a criatividade e a imaginação assumem papel relevante, em tempos em que capacidade de reflexão é contestada na ânsia de solidez epistêmica (FENDTE; SACHS, 2008) e pouca atenção dada aos dados, *per se* (ROBRECHT, 1995).

De uma perspectiva histórica, social e culturalmente delimitada, seguindo o alinhamento definido por Cunliffe (2008), a análise em forma de meta-síntese qualitativa tem como premissa abordagem interpretativista, com inspiração em Weed (2008), que, segundo Point; Fendt e Jonsem (2017), se apresenta mais congruente com a pesquisa de teor qualitativo, ao passo que também suscita interesse na contribuição no avanço conceitual e teórico, sendo abordagem essencial à pesquisa no campo das organizações e da gestão (DENZIN; LINCOLN, 2008).

Com a combinação dos estudos, assumiu-se a perceptiva histórico-cultural, ao passo que as questões ontológicas e epistemológicas dos estudos selecionados não foram analisados, mas, apenas, a síntese temática na perspectiva de mapeamento do campo de estudo e insights sobre evolução e tendência (PATERSON *et al.*, 2001). Síntese interpretativa, neste caso, é o resultado de metáforas centrais, reunidas em forma de categorias e níveis de

abstração variados, quando associações entre concepções são empreendidas em processo de indução (NOBLIT; HARE, 1999), ou inferência teórica (GOMM *et al.*, 2000).

A análise segue a construção de uma linha argumentativa, sendo esta induzida pela síntese dos dados, quando a interpretação derivada se apresenta emergente, ou seja, com insights sobre questões inexploradas (NOBLIT; HARE, 1988) que agreguem algum nível de inovação conceitual (WEED, 2008). Dentre os tipos de síntese qualitativa, segundo Hannes e Macaitis (2012), a meta-etnografia é mais frequente, posto que tem como elemento central a tradução interpretativa como método a ser empreendido na configuração síntese, quando os temas emergentes são traduzidos e comparados ao longo do processo (NOBLIT; HARE, 1988). A tradução, neste caso, envolve a comparação de conceitos a partir de uma linha argumentativa que envolve novos significados em curso Malpass *et al.* (2009).

Na perspectiva de Campbell *et al.* (2011), a síntese qualitativa segue algumas etapas, desde (i) a etapa de interpretações sobre os estudos selecionados; (ii) o desenvolvimento de novas interpretações, (iii) a reunião dessas novas interpretações (metáforas) em forma de síntese (terceira ordem). Destaca-se que as etapas não seguem a lógica de elaboração de temas por frequência, ao passo que casos considerados atípicos ou, dados “refutacionais”, devem ser considerados, para uma compreensão qualitativa holística do conjunto de dados.

Para a seleção dos dados, foram extraídos da base *Web of Science* (WoS) artigos revisados por pares selecionados com as palavras-chave “competences” and “managemet”, presentes no resumo dos textos no lapso temporal de janeiro de 2014 a dezembro de 2020. Como resultado, foram selecionados 404 artigos em arquivo excel, com registro de autores, título, jornal, palavras-chave, resumo e ano de publicação. Dos 404 artigos, foram selecionados 386 resumos registrados na base extraída. Optou-se pelo uso da base *Web of Science* pela qualidade dos documentos em seu banco de dados, ao passo que Merigó *et al.* (2015) situa abranger mais de 22.000 periódicos e 50 milhões de publicações em 70 idiomas.

Na perspectiva de avançar no processo de categorização, seguindo a proposta de Albach (2015), realizou-se a combinação da revisão com a análise do corpus textual na perspectiva de mapear o portfólio a partir dos vocábulos presentes nos resumos. O mapeamento foi conduzido com auxílio do software Iramuteq (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Texte set de Questionnaires), que realiza análises do software Alceste.

Em relação à etapa exploratória, o Iramuteq apresenta a distribuição dos dados para uma visão geral e o agrupamento que reúne as palavras por meio de padrões estatísticos (KRONBERGER; WAGNER, 2004). Para o software, as Unidades de Contexto Iniciais (UCI), que define o número de dados (no caso, 47 resumos) e as Unidades de Contexto Elementares (UCE), que representam os segmentos de texto, gerados por meio de comandos específicos (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Em termos da análise, procedeu-se a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), de acordo com o método de Reinert (1990), que classifica as UCes, e, em seguida, por meio do teste qui-quadrado, a CHD gera os agrupamentos (clusters), formados pelo grau de ligação de uma palavra com a classe à qual pertence (CAMARGO; JUSTO, 2013). Como resultado dessa etapa, têm-se o dendograma, que ilustra a formação das classes, com as respectivas palavras estatisticamente mais significativas de cada grupo (CAMARGO; JUSTO, 2013). Para o processo de categorização os segmentos de textos associados à cada palavras foram selecionados e alguns apresentados para fins de ilustração da análise em torno das rotulações de cada classe (KRONBERGER; WAGNER, 2004). Realizou-se, ainda, a Análise Fatorial por Correspondência (AFC) apresenta um plano cartesiano com os clusters, expressando relações de distanciamento entre elas (CAMARGO; JUSTO, 2013).

No caminho de dar sequência a meta-etnografia, a análise lexical fornece uma estrutura semântica por segmentos de texto. Cada cluster derivado dessa estrutura, segue

apreciação de todos os seus respectivos segmentos de textos, extraídos a partir das palavras significativas de cada cluster. Com essa análise, são dadas sequências o desenvolvimento de novas interpretações e reunião dessas novas interpretações (metáforas) em forma de síntese (terceira ordem).

Para a categorização, segue-se à recomendação de Kronberger e Wagner (2004, p. 435), no que diz respeito a dar “[...] conteúdo semântico à informação puramente estrutural [...] apoiando-se em outros métodos de análise” e, também, a de Nascimento e Menandro (2006), que expressa a relevância de combinar análise lexical com uma apreciação do conteúdo de maneira mais interpretativa. Para auxiliar a análise de conteúdo, o software Atlas Ti (Archiv fuer Technik Lebenswelt und Alltagsprache-Text Interpretation), versão 7.5.10, facilitou a formação das categorias para o exame. Por meio do software, os códigos teóricos (ou categorias analíticas e categoria operativas) tornaram-se explícitos por meio da formação de um esquema de codificação (KELLE, 2004). Com análise dos segmentos de textos, foi possível encontrar subcategorias que facilitam a compreensão do contexto da pesquisa.

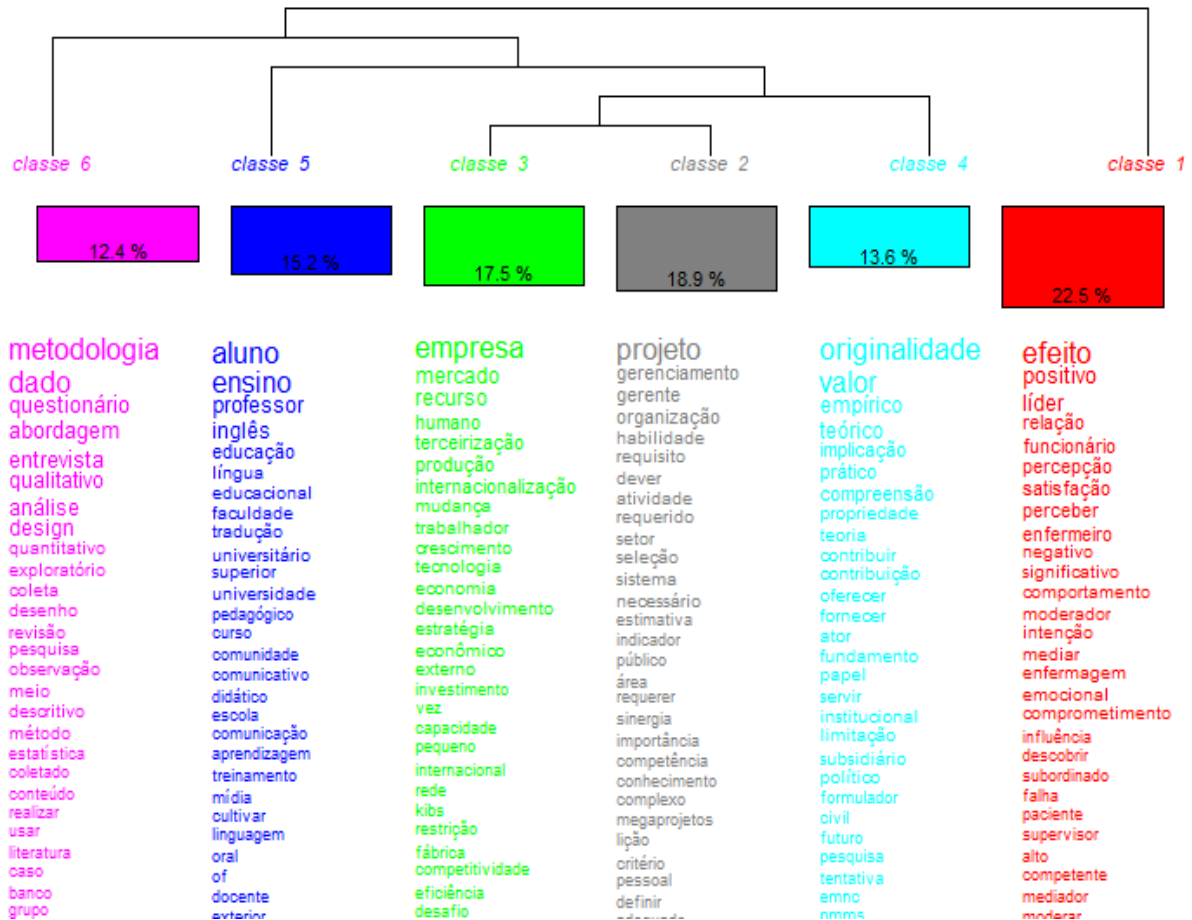
#### 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Com os documentos selecionados, processou-se análise lexical com 386 Unidades de Contexto Inicial (UCI) (386 resumos dos artigos traduzidos), divididas em 2137 Unidades de Contexto Elementar (UCE), 76824 números de ocorrências de palavras, com 4598 formas (palavras), das quais 4056 são ativas (adjetivo, advérbio, substantivo, verbos, formas não comuns) e 529 complementares e 1773 hapax (2.31% das occurrences - 38.56% das formas). A CHD, que realiza o cruzamento de matrizes de segmentos de textos e palavras, reteve 2137 UCE, ou seja, 93,82% dos segmentos de texto. Além disso, identificou 6 classes (clusters) de palavras, reunidas no Dendograma (Figura 1).

Com a separação final dos clusters (estabilização), o software identifica as palavras significativas ( $p < 0,0001$ ) de cada agrupamento e o percentual de UCEs vinculadas a cada cluster, o que permite visualizar a representação de cada cluster em relação ao total do corpus.

O cluster 1, formado por 22.5% das UCEs, tem como palavras mais representativas: efeito, positivo, líder, relação, funcionário, percepção, satisfação, perceber, negativo, significativo, comportamento, moderador, intenção (...), sendo todas estatisticamente significativas. O cluster 6, que possui relação com o cluster 1 (partição), por sua vez, contém 12,4% das UCEs, e é melhor representando pelas palavras metodologia, dado, questionário, abordagem, entrevista, qualitativo, análise, design, qualitativo, exploratório (...). O cluster 5 contém 15,2% das UCEs, tem como palavras mais significativas, aluno, ensino, professor, inglês, educação, língua educacional, faculdade, tradução, universitário, superior (...). Em interação com o cluster 5, o cluster 4, com 13,6% das UCEs, é representando pelas palavras originalidade, valor, empírico, teórico, implicação, prático, compreensão, propriedade, teoria, contribuir (...). O cluster 3, com 17,5% das UCEs, partilham de relação próxima, após partição do cluster 2 (18,9%). As palavras significativas empresa, mercado, recurso, humano, terceirização, produção, internacionalização, mudança, trabalhador, crescimento, tecnologia (...) representam o cluster 3 e as palavras projeto, gerenciamento, gerente, organização, habilidade, requisito, dever (...), representam o cluster 2.

Figura 1 – Dendograma de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)

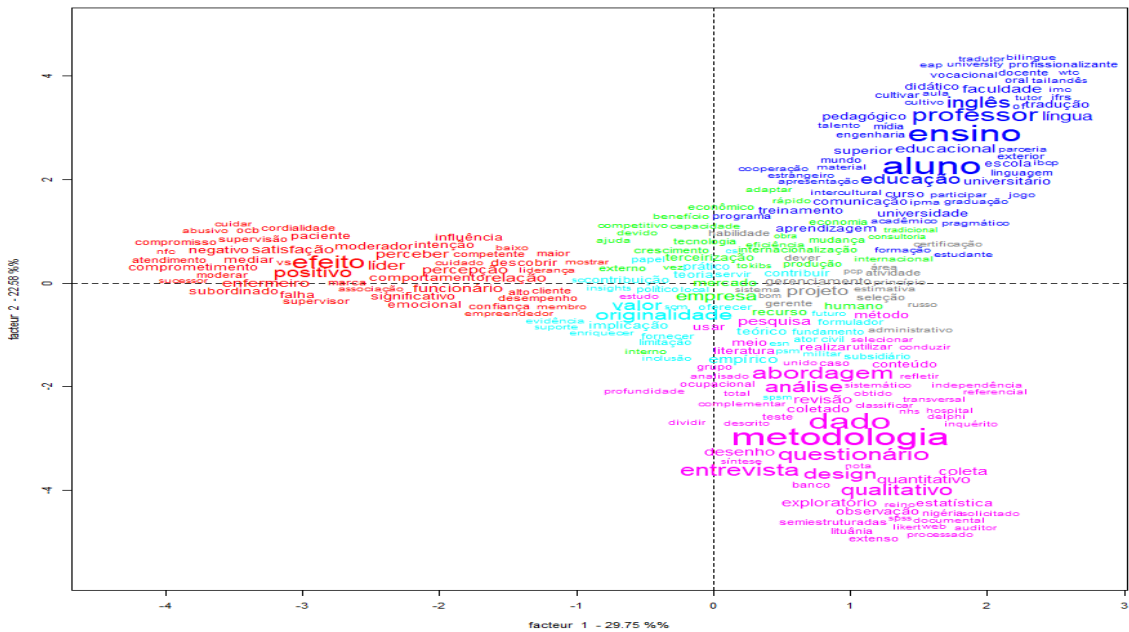


Fonte: Dados da pesquisa (2021). Figura gerada pelo software Iramuteq

Por meio da Análise Fatorial por Correspondência, o plano cartesiano ilustra em quadrantes, relação espacial entre as classes, ao passo que, quanto mais distantes os elementos dispostos no plano, menos eles “falam” das mesmas coisas (Figura 2).

Com os segmentos de textos dos 6 clusters reuniram 87 páginas de texto para apreciação. Com a primeira leitura, foram extraídos temas e, em uma terceira leitura, os temas foram refinados. Na sequência a meta-síntese etnográfica foi realizada com suporte no Atlas/TI, versão 7.5.10, considerando, principalmente, a possibilidade de melhor visualização das categorias e suas hierarquias em esquemas gráficos (Netview). Cada categoria definida possui termos relacionados, que envolve um contexto de temas apreciados nas duas etapas de análise dos segmentos de textos.

Figura 2 – Análise Fatorial por Correspondência



Fonte: Dados da pesquisa. Figura gerada pelo software Iramuteq

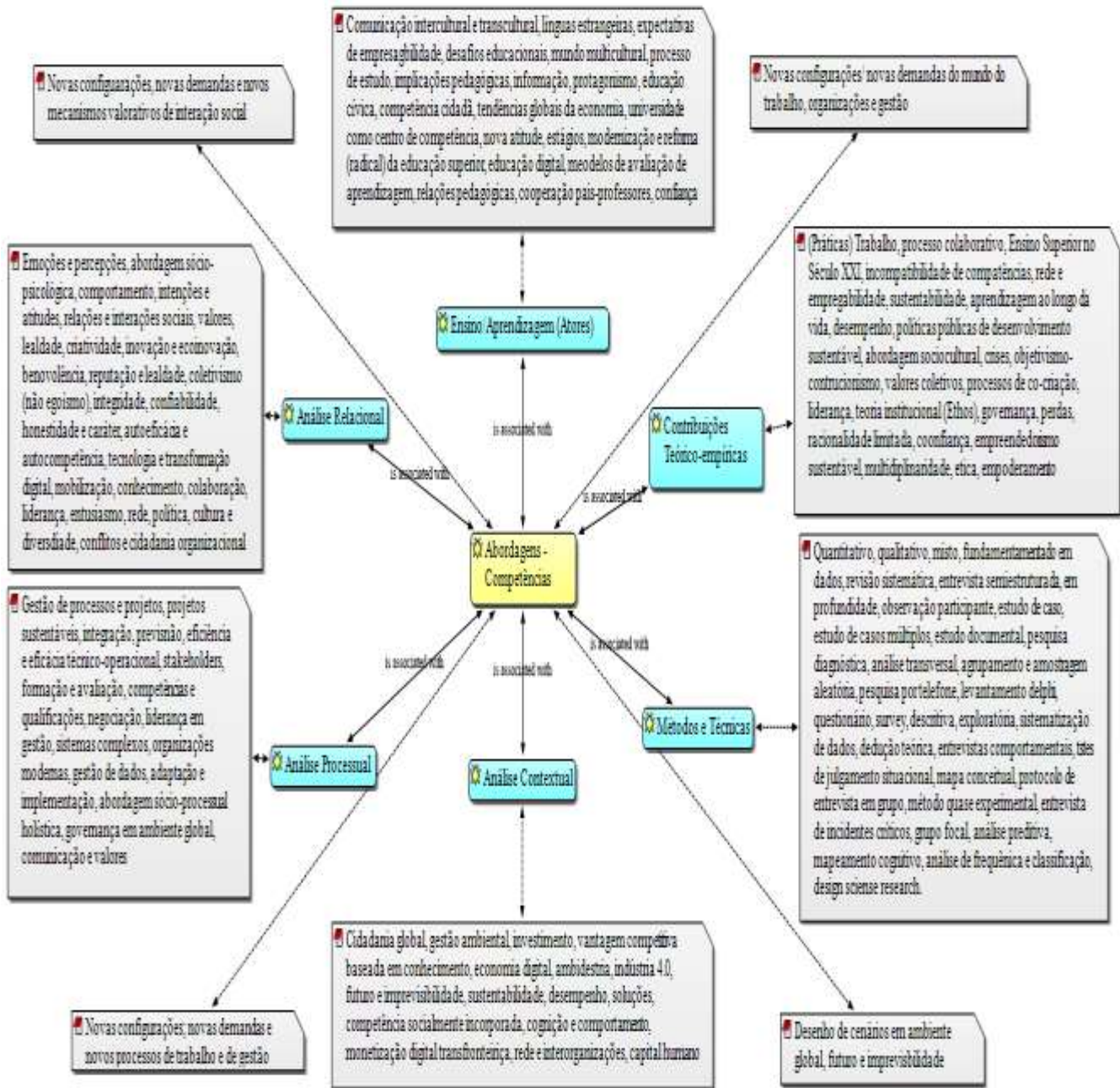
## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com análise por cluster dos segmentos de textos que percorreu três etapas, a pesquisa avança na perspectiva da tradução interpretativa como método a ser empreendido na configuração síntese, quando os temas emergentes são traduzidos e comparados ao longo do processo (NOBLIT; HARE, 1988). A tradução, nesse caso, envolve a comparação de conceitos a partir de uma linha argumentativa que envolve novos significados em curso (MALPASS *et al.*, 2009).

Antes de avançar em linha argumentativa, compreende-se a abstração categórica como termos “[...] carregados de significados, por meio dos quais a realidade é pensada de forma hierarquizada” (MINAYO, 2014, p. 178). Em torno das categorias semânticas, definidas pela análise lexical e, posterior análise qualitativa, definiu-se seis categorias de análise relacionadas às abordagens sobre competências com base nos estudos selecionados, são elas: Ensino-aprendizagem (atores), Contribuições teórico-empíricas, Métodos e técnicas, Análise relacional, Análise contextual e Análise processual (Figura 3).



Figura 3 – Categorias emergentes da meta-síntese etnográfica



Fonte: Dados da pesquisa (2021). Elaborado com auxílio do software Atlas ti

No campo das contribuições teórico-empíricas, a síntese reúne temas em ascensão sobre práticas e processos de trabalho que demandam novas abordagens compreensivas e formativas para o campo das competências. Nesse curso, são debatidas a incompatibilidades das competências concebidas para sustentar desafios do século XXI, o que tem suscitado atenção ao fator empregabilidade face demandas do mercado de trabalho. Se apresentam ainda como contribuições, abordagens mais complexas em análises sobre competências, que acionam a relevância das novas modalidades de aprendizado, investimento por parte de governos e políticas públicas que contribuam com o desenvolvimento de competências mais próximas do desafio socioambiental.

Para tanto, abordagens de correntes sociais e culturais são reconhecidas ante à necessidade de compreensão das mudanças comportamentais e transformações tecnológicas para pessoas, organizações e sociedade. Fazem parte deste movimento análises sobre a dimensão valorativa a ser acionada em novos projetos formativos em prol das competências, ao passo que a colaboração, a co-criação, a confiança amplia visão sobre os fenômenos sociais, agora, com contribuição inter e multidisciplinar, no caminho do reconhecimento da ética, do empoderamento, da sustentabilidade e projetos de organizações e sociedade que permitam a edificação de alternativas à degradação da vida. Neste campo, pode-se considerar a contribuição de estudos que alertam sobre a necessidade de novos aportes teórico-conceituais em função de evidências científicas sobre a urgência de outros parâmetros de compreensão das organizações e da gestão (SCHWAB, 2017; BOMBIÁK, 2017; BENČIKOVÁ, MALÁ; ĎAĎO, 2019; IGIELSKI, 2020; SZWARC; WIKAREK, 2020; BLOEM; DOORN; DUIVESTEIN; EXCOFFIER; MAAS; OMMEREN, 2014; PRÜFER; PRÜFER, 2019).

Com essas contribuições, a categoria Ensino/aprendizagem (atores) evidencia os desafios dos processos educacionais para erguer repertório, discurso e debate capaz de fomentar a ampliação de concepções requerida. A economia global (inter/multi/trans) cultural imprime desafios com exigências “radicais” aos sistemas de ensino, desde a educação digital, até outras maneiras de conceber avaliação e aprendizagem. A Universidade, ainda reconhecida como centro de competência, é acionada a (re)assumir a potência dos processos de desenvolvimento de competência com atenção à empregabilidade por um lado, e, por outro, atenção à cidadania, com a mobilização de atitudes mais socialmente comprometida e eticamente referenciada.

A categoria, ainda, situa que a “modernização” e “reforma” educacional urgente tem como contribuição não apenas olhar sobre as implicações pedagógicas do processo de digitalização em curso, mas, ainda, como e por qual meios (a exemplos dos estágios) é possível acionar relações pedagógicas em que a cooperação e a confiança entre a comunidade universitária em redes sociais mais amplas possam agregar valor ao desenvolvimento de competências com níveis de resposta mais assertivas ao contexto em transformação. Além da síntese, pode-se considerar, por exemplo, a contribuição dos estudos de Li; Yuan; Bazarova; Bell (2018), Abugre; Sebrah, (2019), Bell; Riol, (2017), Golveia; Varajão (2019) e Beach; Vigo-Arrazola (2021), no caminho de suscitar agendas de debates sobre a relação entre o tema competências e formação.

Nesse caminho, a análise relacional, como categoria, adentra o nível micro de análise, ao evidenciar a urgência das relações e interações na elaboração coletiva de alternativas. São parte desse movimento a confluência das emoções e das percepções em análises sócio-psicológicas sobre competências, de maneira que são assumidas em pesquisas as atitudes e relações sociais, com maior evidência sobre os valores no campo da lealdade, da criatividade, da inovação, daecoinovação e da benevolência. Além da lealdade surgir em associação com reputação, considera-se com relevância particular o reconhecimento de competência quando estão em análise aspectos como não egoísmo, integridade, confiabilidade, honestidade e caráter.

Também faz parte do movimento relacional a compreensão de como a competência, expressa nas relações sócio-profissionais, podem ser configuradas ante à transformação digital. Como líderes, por exemplo, podem mobilizar conhecimento e colaboração, entusiasmo em contextos em que as diversidades, política e cultural, assumem maior ênfase, quando os conflitos precisam ser (re)considerados em movimentos de cidadania organizacional. Nesse sentido, são as organizações chamadas a mobilizar interações, em dinâmicas culturais assentadas em parâmetros valorativos outros, com maior responsabilidade reflexiva em relação às variadas contribuições. Tais questões também são centrais aos estudos de Sánchez-Báez, Fernández-Serrano; Romero (2018) e Črešnar; Nedelko (2020).

A análise processual como categoria, por sua vez, percorre a discussão do campo dos processos organizativos, com particular atenção à gestão de projetos. No mesmo caminho de ser perceptível análises sobre os princípios finalísticos dos projetos, em atenção ao desempenho e a outras contribuições, as competências são reconhecidas nesta dimensão em possibilidade de configuração que possam agregar valor aos projetos, o que envolve a busca de eficiência e eficácia técnica e operacional, e comportamentos necessários à melhoria dos processos face aos projetos, coordenando integração, negociação, gestão de dados e comunicação.

Adentram a esta análise, os desafios informacionais que mobilizam os sentidos da governança em ambiente global, ao passo que uma abordagem processual no campo competências para projetos envolve ampla rede de comunicações, com sistemas que possam facilitar visão holística sobre os processos complexos, bem como suporte a adaptações e habilidades para implementações. Ao passo que os pontos dessa análise vão ao encontro da incompatibilidade das competências atenderem demandas emergentes, tem-se a contribuição de Angrave *et al.* (2016), Kryscynski *et al.* (2018), Frey; Osborne (2017) e Hays (2017), no sentido de suscitar argumentos sobre processos de trabalho e trabalho processual no campo de projetos e da relação das competências para este trabalho, o que demanda esforço adicional em transformação digital.

A análise contextual, por fim, situa compreensão sobre a abrangência das demais categorias, ao passo que a síntese parte da premissa situada histórica e social, de que o contexto atual convoca pesquisadores a reconhecer os limites das teorias assumidas de forma não-contextual, bem como a necessidade de (re)visitar concepções e ampliar compressões mais próximas de diálogos propositivos ante problemas sociais cada vez mais severos. Com isso, o contexto revela que o estudo das competências está em sintonia com contribuições no campo da gestão ambiental e da gestão do conhecimento, como expressão de vantagem competitividade, na convergência de dar respostas à economia digital em referência à indústria 4.0.

O capital humano neste contexto é requisitado para gerar soluções, e as competências definidas não se apresentam como um a priori, emergem de contextos sociais em que a competência individual só pode ser reconhecida no desempenho coletivo. Nesse sentido, cognição e comportamentos são estudados para compreender o processo de monetização digital transfronteiriça, ou seja, em transformações que mobilizam e demandam outras respostas em termos de cognição e ação. É com a abordagem contextual que são reunidas contribuições das organizações para outras configurações de sociedade, quando são convocadas a dar respostas sobre problemas críticos da sociedade, como a sustentabilidade, e, ainda, análises prospectivas sobre impactos de crises, como a situação pandêmica em curso. Nesse caminho, se percebe a perspectiva da meta-competência, como define Le Deist; Winterton (2005), como a que imprime maior contribuição, no sentido de possibilidade reflexão sobre as ações ou responsabilidade reflexiva (STAHL, 2005).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como síntese interpretativa, em sintonia com a proposta da meta-etnografia, alguns insights são necessários. Que a formação educacional e os processos de ensino-aprendizagem não estão acompanhando o curso das transformações sociais, econômicas e culturais não é algo de difícil derivação. Também é compreensivo que competências estejam sendo requisitadas a dar respostas a esse emaranhado de processos críticos e assumidos como contextuais. O que se pode, ainda, ensaiar como síntese para a concepção de competência com base neste estudo é o caminho a seguir, o que se pode perguntar e argumentar: O que os problemas críticos (ou mudanças) anunciam? O que competências tem a ver com isso?

Competências, teoricamente apresentadas até há pouco anos, assumem a versão da vantagem competitiva que, em situação de volatilidade, tornam-se efêmeras, e as pessoas, sistemas e organizações “competentes” inadaptadas e inadaptáveis cotidianamente. Uma ampliação urgente à concepção e, posterior, desenvolvimento de competências deveria considerar alternativas reais, vitais e processuais às crises, em geral, anunciadas. Para tanto, percebe-se tendência à abertura do conceito a concepções relativizadas a um dado contexto social e histórico, o que pode definir quem e para quem se é competente.

Ao passo que meta-sínteses podem configurar cenários, converge observar a emergência de valores outros em oposição à premissa de mercado, apoiadas em concepções de reciprocidade, integridade, confiança, cooperação. Nesse ínterim, ser competente individualmente não demonstra mais ser eficaz, ao passo que são nas relações que esta competência se manifesta, ou melhor, é na configuração coletiva que a competência ganha sentido de representação para um dado contexto social, cultural e histórico.

Em defesa, portanto, convém reconhecer que uma ampliação necessária à evolução teórica sobre competências, envolve análise sobre em que contexto comportamentos competentes são requeridos e como estes podem assumir configurações coletivas representativas. Essa percepção reconhece que não há que falar em competência (no singular), posto sua inexistência, ou, ineficácia, ante às soluções demandadas.

Competências representadas coletivamente é o que pode derivar, ante um contexto que as atesta como necessárias ou as avalia como adequadas. São competências em processo, em relação, em adição permanente de repertório. Sem essa ampliação, competências não assumirão a fluidez configurativa que a intensidade das transformações impõe, e que a formação continuada não consegue acompanhar. Nesse caminho argumentativo, portanto, se fala em competências sempre emergentes, que deveriam se configurar face às situações concretas e, necessariamente, coletivamente. Com essa linha de análise, é compreensivo o ânimo para abordagens que exploram o potencial das relações de confiança, com valores voltados ao coletivo. É no seio desse movimento integrativo que as pessoas criam soluções variadas e, artesanalmente, necessárias, como se pode reconhecer pelas incertezas drasticamente ampliadas a partir do advento da pandemia da Covid-19.

Em termo mais objetivos, o argumento encerra apreciação em forma de meta-síntese no sentido de defender que a evolução teórica da noção de competência deva seguir o curso de configuração de competências em representação coletiva, ao passo que conhecimento, atitudes, habilidades e valores acionados ganham sentido, representação e ação, nas práticas socialmente situadas.

Em torno da urgência da criação de um “novo” mundo, talvez, essa perspectiva tenha ainda maior sentido, face à criação, criatividade humana, cuja potência (re)conhecida é o capital humano necessário às soluções qualitativamente capazes de garantir melhoria da condição humana. Nesse caminho, é possível reconhecer que os desafios também envolvem análise de posicionamentos da pesquisa (ou do pesquisador), que, segundo Beach e Vigo-Arazola (2021), deve não apenas descrever as condições críticas (por vezes, opressivas), mas, principalmente, considerar a mudança em termos de desconstrução de ideias para dar formas a outras formas de ser, estar e fazer no mundo.

## REFERÊNCIAS

ABUGRE, J. B.; DEBRAH, Y. A. Assessing the impact of cross-cultural communication competence on expatriate business operations in multinational corporations of a Sub-Saharan African context. *International Journal of*, 2019.

ÁLAMO-VERA, F. R.; HERNÁNDEZ-LÓPEZ, L.; BALLESTEROS-RODRÍGUEZ, J. L.; SAÁ-PÉREZ, P. de. Competence Development and Employability Expectations: A Gender Perspective of Mobility Programmes in Higher Education. **Adm. Sci.**, v. 10, n. 74, 2020.

ALBACH, V. M. **A difusão da pesquisa em geografia do turismo na ibero américa.** 2015. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil, 2015.

ANGRAVE, D.; CHARLWOOD, A.; KIRKPATRICK, I.; LAWRENCE, M.; STUART, M. HR and analytics: Why HR is set to fail the big data challenge. **Human Resource Management Journal**, v. 26, n. 1, p. 1-11, 2016.

ARMUÑA, C.; RAMOS, S.; JUAN, J.; FEIJÓ, C.; ARENAL, A. From stand-up to start-up: exploring entrepreneurship competences and STEM women's intention. **International Entrepreneurship and Management Journal**, 2020.

BELL, R.; RIOL, C. F. The impact of cross-cultural communication on collective efficacy in NCAA basketball teams. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 17, n. 2, p. 175-95, 2017.

BENČIKOVÁ, D.; MALÁ, D.; ĎAĎO, J. Intercultural competences in slovak business environment. **Business Administration and Management**, v. 3, XXII, 2019.

BENNETT, M. J.; WISEMAN, R.; HAMMER, M. R. Measuring Intercultural Sensitivity: The Intercultural Development Inventory. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 27, n. 4, p. 421-443, 2003.

BLOEM, J.; DOORN, M. V.; DUIVESTEIN, S.; EXCOFFIER, D.; MAAS, R.; OMMEREN, E. V. **The fourth industrial revolution: Things to tighten the link between IT and OT.** SogetiLabs: Issy-les-Moulineaux, 2014.

BOMBIAK, E. Human Resources Risk as an Aspect of Human Resources Management in Turbulent Environments. *In: PÎNZARU, F.; ZBUCHEA, A.; BRĂȚIANU, C.; VĂȚĂMĂNESCU, E. M.; MITAN, A. (eds.) Shift! Major challenges of today's economy.* Bucharest: Tritonic Publishing House, p. 121-132, 2017.

BONNES, C.; LEISER, C.; SCHMIDT-HERTHA, B.; ROTT, K. J.; HOCHHOLDINGER, S. The relationship between trainers' media-didactical competence and media-didactical self-efficacy, attitudes and use of digital media in training. **International Journal of Training and Development**, v. 24, n. 1.

BULLOCK, H. L.; LAVIS, J. N.; WILSON, M. G.; MULVALE, G.; MIATELLO, A. Understanding the implementation of evidence-informed policies and practices from a policy perspective: a critical interpretive synthesis. **Implementation Science**, v. 16, n. 18, 2021.

CĚREŠNAR, R.; NEDELKO, Z. Understanding Future Leaders: How Are Personal Values of Generations Y and Z Tailored to Leadership in Industry 4.0? **Sustainability**, v. 12, n. 4417, 2020.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. Iramuteq: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CAMPBELL, R.; POUND, P.; MORGAN, M.; DAKER-WHITE, G.; BRITTEN, N.; PILL, R.; YARDLEY, L.; POPE, C.; DONOVAN, J. Evaluating meta-ethnography: Systematic analysis and synthesis of qualitative research. **Health Technology Assessment**, v. 15, n. 43, 2011.

COJUHARENCO, I.; KARELAIAB, N. **When leaders ask questions**: Can humility premiums buffer the effects of competence penalties? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 156, 113-134. *Cross Cultural Management*, 1-20, 2020.

CUGUERÓ-ESCOFET, N.; ROSANAS, J. M. Trust under bounded rationality: Competence, value systems, unselfishness and the development of virtue. **Intangible Capital**, v. 15, n. 1, p. 1-21, 2019.

CUNLIFFE, A. L. Orientations to social constructionism: relationally responsive social constructionism and its implications for knowledge and learning. **Management Learning**, v. 39, n. 2, p. 123-139, 2008.

DAHMS, S. The influence of competences and institutions on the international market orientation in foreign-owned subsidiaries. *European J. International Management*, v. 13, n. 3, 2019.

DEKKERA, H. C.; MOOIB, E.; VISSER, A., Firm enablement through outsourcing: A longitudinal analysis of how outsourcing enables process improvement under financial and competence constraints. **Industrial Marketing Management**, v. 90, p. 124-132, 2020.

DENNIS BEACH, D.; VIGO-ARRAZOLA, M. B. Critical Ethnographies of Education and for Social and Educational Transformation: A Meta-Ethnography. **Qualitative Inquiry**, v. 27, n. 6, p. 677-88, 2021.

DENZIN, N. The First International Congress of Qualitative Inquiry. **Qualitative Social Work**, v. 2, p. 1-5, 2004.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y, S. **Collecting and interpreting qualitative materials** (Vol. 3). Thousand Oaks, Ca: Sage. 2008.

ESQUIERDO-LEAL, J. L.; HOUMANFAR, R. A. **Creating Inclusive and Equitable Cultural Practices by Linking Leadership to Systemic Change, Behavior Analysis in Practice**. 2021.

EUROPEAN Commission. **Developing key competencies for all throughout life**. 2017. Disponível em: [https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/factsheet-key-competences-lifelong-learning\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/factsheet-key-competences-lifelong-learning_en.pdf). Acesso em: 6 jun. 2021.

FENDT, J.; W. SACHS, W. Grounded theory method in management research users' perspectives. **Organizational Research Methods**, v. 11, p. 430-455, 2008.

FOSS, N. J.; KLEIN, P. G.; ZELLWEGER, T.; ZENGER, T.; LIEN, L. B. Ownership competence. **Strategic Management Journal**, p. 1-27, 2020.

FREY, C.; OSBORNE, M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? **Technological Forecasting and Social Chnce**, Elsevier, v. 114, p. 254-280, 2017.

GOMM, R.; HAMMERSLEY, M.; FOSTER, P. Case study and generalization. *In*: GOMM, R.; HAMMERSLEY, M.; FOSTER, P. (eds). **Case Study Method: Key Issues, Key Texts**. London: Sage, p. 98-115, 2000.

GOUGH, D. Appraising Evidence Claims. **Review of Research in Education March**, v. 45, p. 1-26, 2021.

GOUVEIA, A. J.; VARAJÃO, J. CIOCB: A framework of competences for the Chief Information Officer. **Procedia Computer Science**, v. 164, p. 219-224, 2019.

GUMBAREVIĆ, S.; MILOVANOVIĆ, B.; BAGARIĆ, M.; GAŠI, M.; DUNOVIĆ, I. B. Improving competences of engineers and workers in the AEC industry for delivering NZEBs. Organization, **Technology and Management in Construction**, v. 12, p. 2256-2274, 2020.

GUNDLING, E. **Working Globe Smart: 12 People Skills for Doing Business Across Borders**. Palo Alto: Davies-Black, 2003.

HAE Joo; KIM, H. J.; DEMPSEY, M. A. Processing Difficulty Increases Perceived Competence of Brand Acronyms. **Canadian Journal of Administrative Sciences**. 2018.

HANNES, K.; MACAITIS, K. A move to more systematic and transparent approaches in qualitative evidence synthesis: Update on a review of published papers. **Qualitative Research**, v. 12, n. 4, p. 402-442, 2012.

HAYS. **Regional dynamics of the global labour Market** - skills in demand and tomorrow's workforce. Hays Global Skills Index. 2017.

HOKKA, P.; VAHASANTANEN, K.; PALONIEMI, S.; HERRANEN, S.; ETELAPELTO, A. Emotions in leaders' enactment of professional agency, **Journal of Workplace Learning**, v. 31, n. 2, p. 143-165, 2019.

HUSSEINA, B.; MALLCOTTA, A. Nargiza MikhridinovabLessons learned from developing and applying self-assessment instruments for evaluating project management competences in two large organizations, **Procedia Computer Science**, v. 164, p. 358-365, 2019.

IGIELSKI, M. **Manager's competence model in the face of new economic challenges** – research report, Management, (1). 2020.

IKAVALKO, H.; HOKKA, P. Susanna Paloniemi and Katja V€ah€asantanen. Emotional competence at work. **Journal of Organizational Change Management**, v. 33, n. 7, p. 1485-1498, 2020.

JONGHYUK CHA, J.; MAYTORENA-SANCHEZ, E. **Prioritising project management competences across the software project life cycle**, International Journal of Managing Projects in Business. 2019.

JONSEN, K.; JEHN, K. A. Using triangulation to validate themes in qualitative studies. **Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal**, v. 4, n. 2, p. 123-150, 2009.

KELLE, U. Análise com auxílio de computador: codificação e indexação. *In*: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Eds.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2004.

KIM, T.; CABLE, D. M.; KIM, S.; WANG, J. Emotional competence and work performance: the mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, v. 30, n. 7, p. 983-1000, 2009.

KOPONENA, J.; JULKUNENA, S.; ASAIB, A. Sales communication competence in international B2B solution selling. **Industrial Marketing Management**, v. 82, p. 238-252, 2019.

KRONBERGER, N.; WAGNER, W. Palavras-chave em Contexto: análise estatística de textos. *In*: Bauer, M. W; Gaskell, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Trad. Pedrinho A. Guareschi. 3 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.



KRYSCYNSKI, D.; REEVES, C.; STICE-LUSVARDI, R.; ULRICH, M.; RUSSELL, G. Analytical abilities and the performance of HR professionals: Analytical ability in HR professionals. **Human Resource Management**, v. 57, n. 3, p. 715-738, 2018.

LE DEIST, F. D.; WINTERTON, J. What is competence? **Human Resource Development International**, v. 8, n. 1, p. 27-46, 2005.

LI, H. J.; YUAN, Y. C.; BAZAROVA, N. N.; BRADFORD, S.; BELL, B. S. **Talk and Let Talk: The Effects of Language Proficiency on Speaking Up and Competence Perceptions in Multinational Teams.** *Group & Organization Management*, 2018, p. 1-37.

LIVERMORE, D. **The Cultural Intelligence Difference: Master the One Skill You Can't Do Without in Today's Global Economy.** New York: AMACOM. 2011.

MALPASS, A.; ARG, S.; SHARP, D.; WALTER, F.; FEDER, G.; RIDD, M.; KESSLER, D. 'Medication career' or 'Moral career'? The two sides of managing antidepressants: a meta-ethnography of patients' experience of antidepressants. **Social Science and Medicine**, v. 68, n. 1, p. 154-168, 2009.

MERIGÓ, J. M.; GIL-LAFUENTE, A. M.; YAGER, R. R. An overview of fuzzy research with bibliometric indicators, **Applied Soft Computing Journal**, v. 27, p. 420-433, 2015.

MEYER, M.; KUUSISTO, J.; GRANT, K.; SILVA, M. de; FLOWERS, S.; CHOKSY, U. **Towards new Triple Helix organisations? A comparative study of competence centres as knowledge, consensus and innovation spaces.** *R&D Management*. 2018.

MITEK, A.; MICUŁA, I. Modern determinants of private enterprise development. **Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania**, v. 28, p. 53-66, 2012.

MYSIAK, S. **Employee competence as part of company strategy.** *Zeszyty*, 2016.

NASCIMENTO, A. R. A.; MENANDRO, P. R. M. Análise lexical e análise de conteúdo: uma proposta de utilização conjugada. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, 72-88. 2006.

NAUKOWE. **Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie**, v. 24, n. 2, p. 17-26.

NOBLIT, G. W.; HARE, R. D. **Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies.** Newbury Park, CA: Sage. 1988.

NOBLIT, G. W.; HARE, R. D. Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies. *Counterpoints*, v. 44, p. 99-123, 1999.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS. Estudos da OCDE sobre competências. **Competências para o progresso social: o poder das competências socioemocionais/ OCDE**. São Paulo: Fundação Santillana, 2015.

PAIGEA, R. M.; JACOBS-CASSUTOB, M.; YERSHOVAA, Y. A.; DEJAEGHERE, J. Assessing intercultural sensitivity: an empirical analysis of the Hammer and Bennett Intercultural Development Inventory. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 27, n. 4, p. 467-486, 2003.

PATERSON, B. L.; THORNE, S. E.; CANAM, C.; JILLINGS, C. **Meta study of qualitative health research**. A practical guide to meta-analysis and meta-synthesis. Thousand Oaks, CA: Sage. 2001.

POINT, S.; FENDT, J.; JONSEN, K. Qualitative Inquiry in Management: Methodological Dilemmas and Concerns in Meta-Analysis. **European Management Review**, v. 14, p. 185-204, 2017.

PRÜFER, J.; PRÜFER, P. **Data science for entrepreneurship research: studying demand dynamics for entrepreneurial skills in the Netherlands**, Small Business Economics, 2019.

RILL, B. Resonant co-creation as an approach to strategic innovation. **Journal of Organizational Change Management**, v. 29, n. 7, p. 1135-1152, 2016.

ROBRECHT, L. Grounded theory: Evolving methods. **Qualitative Health Research**, v. 5, p. 169-177, 1995.

SAJILAN, S.; TEHSEEN, S. Network competence and firm performance: The mediating role of entrepreneurial innovativeness among Malaysian Chinese entrepreneurs of wholesale businesses. **Asian Academy of Management Journal**, v. 24, n. 1, p. 187-201, 2019.

SÁNCHEZ-BÁEZ, E. A.; FERNÁNDEZ-SERRANO, J.; ROMERO, I. Personal Values and Entrepreneurial Attitude as Intellectual Capital: Impact on Innovation in Small Enterprises. **Amfiteatru Economic**, v. 20, n. 49, p. 771-787, 2018.

SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond**. 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 4 fev. 2021.

SHU, Q.; WANG, Y. Collaborative Leadership, Collective Action, and Community Governance against Public Health Crises under Uncertainty: A Case Study of the Quanjingwan Community in China. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, p. 598, 2021.

SIAHTIRIA, V.; HEIRATIB, N.; O'CASSA, A. **Unlocking solution provision competence in knowledge-intensive business service firms**. *Industrial Marketing Management*, 2019.

SMITH, R. **Three aspects of epistemological agency**: the socio-personal construction of work- learning, *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*, Springer, Cham, 20. 2017.

SNYDER, S. A.; HELLER, S. M.; LUMIAN, D. S.; MCRAE, K. Regulation of positive and negative emotion: effects of sociocultural context, ***Frontiers in Psychology***, v. 4, p. 259, 2013.

STAHL, B. C. The responsible company of the future: reflective responsibility in business, ***Futuro***, v. 37, p. 117-131, 2005.

SZWARC, E.; WIKAREK, J. Proactive planning of project team members' competences. ***Foundations of Management***, v. 12, 2020.

TITKO, J.; BIERNE, J. Competence development of young entrepreneurs through educational innovations. ***Marketing and Management of Innovations***, v. 3, 2019.

TSANG, P. M.; PROST, A. Boundaries of solidarity: a meta- ethnography of mask use during past epidemics to inform SARS-CoV-2 suppression. ***BMJ Global Health***, v. 6, 2021.

VENDRELL-HERRERO, F.; DARKO, C. K.; GHAURI, P. **Knowledge management competences, exporting and productivity**: uncovering African paradoxes, *Journal of Knowledge Management*. 2019.

WALLO, A.; KOCK, H.; LUNDQVIST, D.; COETZER, A. Understanding Factors That Enable and Inhibit Assessment of Outcomes of Competence Development. ***Human Resource Development Review***, p. 1-38. 2020.

WEED, M. A potential method for the interpretive synthesis of qualitative research: Issues in the development of 'meta-interpretation'. ***International Journal of Social Research Methodology***, v. 11, p. 13-28, 2008.

---

Recebido em/Received: 07/01/2021 | Aprovado em/Approved: 24/02/2022

---