

Competências para Inovação uma revisão bibliométrica

Fernanda Pereira Lopes Carelli (UFSC) fernanda.pereira.lopes@hotmail.com.br

Álvaro Guillermo Rojas Lezana (UFSC) alvaro.lezana@ufsc.br

Resumo:

A inovação pode ser considerada a palavra de ordem no cenário mundial, pois é um dos principais meios das indústrias se manterem competitivas em um mercado cada vez mais disputado. As indústrias têm procurado formas para se tornarem mais inovadoras e arrojadas seja em seus processos, serviços ou produtos. Neste sentido, é necessário compreender quais são as competências para estimular e contribuir de forma efetiva para a inovação nas organizações. O objetivo deste artigo é conhecer a evolução dos estudos de competências e de inovação, de modo a identificar as lacunas e oportunidades de pesquisa. Para tanto, realizou-se como procedimento metodológico uma revisão bibliométrica da literatura no banco de dados da SCOPUS, entre os anos 2000 e 2018. Dentre os resultados obtidos, verificou-se que o campo de estudo de desenvolvimento de competências em gestão com foco em inovação é um campo propício a novos estudos, principalmente no desenvolvimento de técnicas e de uma metodologia. Tudo isso leva a crer que há interesse por parte das publicações e dos pesquisadores em aprofundar suas questões de pesquisa nas áreas de inovação e competências em gestão. O presente artigo mostrou ainda que há lacunas e oportunidades de pesquisa a serem aprofundadas.

Palavras-chaves: Revisão bibliométrica, competências, inovação.

Competencies for Innovation a bibliometric review

Abstract:

Innovation can be seen as the slogan on the world stage, as it is one of the main means for industries to remain competitive in an increasingly competitive market. Industries have been looking for ways to become more innovative and bold in their processes, services or products. In this sense, it is necessary to understand the competences to stimulate and contribute effectively to innovation in organizations. The objective of this article is to know the evolution of the studies of competences and innovation, in order to identify the gaps and opportunities of research. For that, a bibliometric review of the literature was carried out as a methodological procedure in the SCOPUS database, between 2000 and 2018. Among the results obtained, it was verified that the field of study of development of management competences focused on innovation is a field conducive to new studies, especially in the development of techniques and methodology. All this leads us to believe that there is an interest on the part of publications and researchers to deepen their research questions in the areas of innovation and management skills. The present article also showed that there are gaps and research opportunities to be deepened.

Key-words: Bibliometric review, skills, innovation.

1. Introdução

A indústria brasileira tem enfrentado múltiplos desafios, seja no campo da competitividade, da inovação, da produtividade, seja na adequação e na postura frente a crise econômica e política

que o país enfrenta. Neste sentido, o setor industrial necessita observar os fatores que contribuem para o seu desenvolvimento e buscar alternativas para aprimorar os pontos que de fato ajudam a melhorar a sua competitividade.

De acordo com o relatório do Fundo Monetário Internacional (FMI, 2018), as previsões para o crescimento da economia do Brasil foram reduzidas, agora a estimativa de crescimento do PIB para 2018 é de 1,4% e para 2019 de 2,4%.

Segundo a (CNI, 2018) a indústria contribui com 1,2 trilhão para a economia brasileira, sendo que 21% é a participação da indústria no produto interno bruto. A indústria responde por 51% das exportações brasileiras, 68% dos gastos em pesquisa e desenvolvimento do setor privado e 32% da arrecadação de tributos federais.

A indústria também gera crescimento, uma vez que movimenta mercados, se inter-relaciona com outros países, transita e se conecta com diferentes cadeias produtivas e mobiliza e influencia questões estruturais, logísticas, de câmbio, legislativas, tributárias e até mesmo políticas públicas em um país.

Apesar da relevância e da importância da indústria brasileira que contribui na geração de empregos e renda para o país, para vencer os obstáculos impostos a indústria necessita se reinventar, atrair, reter e capacitar suas equipes técnicas para atender as reais necessidades do setor.

Neste sentido, faz-se necessário conhecer as competências que estimulam e impulsionam a inovação no setor industrial e responder de forma pró-ativa a estes desafios, identificando e preparando os profissionais que atuam ou que irão atuar na indústria para que o setor possa avançar e crescer nos próximos anos.

Para Eboli (2002), as boas práticas de Recursos Humanos resultam em mais lucros, e as empresas em que melhor se trabalha são as que mais têm sucesso.

Segundo Rebouças (2013), há uma estreita relação entre o desenvolvimento profissional e econômico na preparação do capital humano que se capacita para todo e qualquer tipo de trabalho. Isso tem relação com: os processos de qualificação, as habilidades, a capacidade intelectual, a educação, o comportamento e as técnicas de trabalho, envolve, também, a motivação para a atualização do conhecimento, as perspectivas de se tornar estável no emprego.

As indústrias não devem continuar com as mesmas posturas e atitudes no mercado pois o resultado será o mesmo, e o que o setor necessita no momento é de mudança para enfrentar os desafios impostos.

Neste sentido a inovação pode ser vista como um dos caminhos para a sobrevivência das empresas, pois ela expande e consolida mercados, cria diferenciais em comparação aos concorrentes, otimiza processos, reduz custos, amplia a produtividade e possibilita novas competências dentro das organizações o que significa ganho de competitividade.

A inovação é um elemento chave para que as empresas obtenham vantagem competitiva (CARVALHO et al., 2011; TIDD et al., 2008; MIRANDA et al., 2014).

A empresa inova não somente quando insere uma nova tecnologia, mas também quando desenvolve novos produtos e processos ou melhora radicalmente aqueles já existentes, quando organiza de uma nova forma a sua produção e quando agrega mais valor ou implementa novas formas de comercialização e relacionamento com clientes e fornecedores.

Desta forma, percebe-se que as empresas precisam criar novas formas de se posicionar dentro

do mercado para ampliar sua competitividade e responder de forma mais ágil as mudanças.

Um dos dispositivos para responder as mudanças e colocar novas formas de atuação em prática é a identificação das competências necessárias para estimular a inovação dentro das empresas. Profissionais bem preparados e dispostos a aprimorar e expandir seus conhecimentos, habilidades e atitudes podem contribuir de uma forma mais efetiva para o alcance dos objetivos estabelecidos pelas indústrias. Desta forma, o objetivo do presente artigo é conhecer a evolução dos estudos de competências e de inovação, de modo a identificar as lacunas e oportunidades de pesquisa.

Espera-se assim identificar se existem lacunas e possibilidades de estudos nesta área de mapeamento e desenvolvimento de competências para inovação.

2. Revisão bibliográfica

2.1 Competências

O uso do conceito de competência originou-se na educação e foi rapidamente apropriado por várias áreas do conhecimento e setores profissionais. Na linguagem organizacional, o termo competência é cada vez mais comum, assim como sua utilização para orientar a condução de diversos processos de gestão organizacional.

Para Perrenoud (2000), competência é a capacidade que o indivíduo tem de mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar com eficiência e eficácia determinada situação. Quando colocadas em prática, as competências contribuem para a melhoria dos processos de trabalho e realização dos objetivos da organização. Assim, além do conhecimento, habilidades e atitudes, as competências são também entendidas como desempenhos expressos pela pessoa em determinado contexto.

Brandão (2007) destaca que os elementos constitutivos da competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) agregam valor por meio do desempenho no trabalho conforme apresentado na figura 1.



Figura 1 – Componentes da competência no trabalho
Fonte: BRANDÃO 2007

Analisando as competências nos diferentes níveis da organização, Lezana (2005) classifica as competências em individuais, funcionais e organizacionais. Para o autor, quando um indivíduo, dotado de conhecimento, habilidades e atitudes, desempenha uma atividade de forma eficiente, surge uma competência individual para o exercício eficiente das atividades, ou das competências individuais. Neste caso, temos as competências funcionais.

Sob esta perspectiva, conclui Brandão (2012), “as competências individuais dos integrantes de

uma equipe de trabalho influenciam as competências coletivas da equipe ao mesmo tempo em que são influenciadas por estas.

Em poucas palavras, a qualificação é o pacote canônico do conhecimento e as competências que a pessoa deve ter para poder executar o pacote canônico das atividades profissionais. O problema é que temos que enfrentar um futuro que tende a ser cada vez mais dinâmico e, em princípio, esse pacote canônico deve ser constantemente reexaminado e questionado. Erpenbeck e Sauter (2007).

2.2 Inovação

Empresas inovadoras sabem que inovação não é algo fortuito. Nesse sentido, estabelecem processos formais capazes de viabilizá-la. Trata-se de processos que estimulam a geração de ideias, garantem feedback, favorecem a colaboração e múltiplas perspectivas na avaliação, reconhecem e premiam aqueles que se aventuram a sugerir coisas novas e também aqueles que trabalham para que as ideias se concretizem e gerem valor para a organização. TERRA (2007).

A palavra “inovar” deriva do latim in+novare, que significa “fazer novo” renovar ou alterar. De forma simples, inovação significa ter uma nova ideia ou, por vezes, aplicar as ideias de outras pessoas em novidades ou de uma forma nova. Deve-se ressaltar que a inovação envolve dois elementos fundamentais: criatividade e ideias novas. (TERRA, 2007).

Robert Sutton, (2001) afirma que a criatividade envolve a descoberta de novas maneiras de usar antigos conhecimentos e menciona três formas de fazer isso: Variação do produto (variance), ou seja, trazer para a empresa ideias que já são antigas em outros lugares, mas novas para a organização. Vu já de, que significa ver como se fazem coisas dentro e fora da empresa, mas fazê-las de novas formas. Quebrar com o passado (breaking from the past) ou trazer novas formas de atuar e pensar de outros lugares ou pessoas.

Seguindo a Teoria da Evolução, ainda que nasçam frágeis, os organismos lutam pela sua sobrevivência desde o primeiro minuto de sua existência, lidando com a escassez de recursos e com o propósito de obter posições privilegiadas que assegurem a sua perpetuidade. Do mesmo modo, como a maioria das organizações é criada sem prazo para acabar, conclui-se que o derradeiro objetivo das organizações é a perenidade (GABRIS; MITCHELL, 1991).

Nesse sentido, entende-se que a sobrevivência organizacional depende da habilidade das organizações de competirem de forma bem-sucedida em um mercado global (BURGERS, CROMARTIE, 1991), no qual a única maneira de ser competitivo é inovar, promover mudanças evolutivas e adaptar-se constantemente aos macro e microambientes.

A sabedoria tradicional, que aconselha voltar aos fundamentos e reduzir custos, está com os dias contados. Os vencedores serão os inovadores que estão fazendo com que o pensar arrojado seja parte do dia a dia dos negócios (HAMEL, 2000).

Para as empresas que querem se tornar perenes, é preciso uma visão estratégica da inovação, uma abordagem holística que considere as dimensões dos processos, das pessoas, das tecnologias, da abordagem ao mercado e da construção de parcerias.

Inovar é criar um saber próprio (CARVALHO, 2007). É criar diferenças que surpreendam a concorrência. É alavancar a curva de experiência transformando as habilidades e atitudes em melhores soluções para a empresa, seus stakeholders e para a sociedade como um todo.

2.3 Revisão bibliométrica

A bibliometria, segundo Cunha (1985) é um método de pesquisa que permite encontrar uma quantidade restrita de periódicos essenciais (denominados nucleares) que se supõe possuir os artigos mais relevantes publicados sobre um determinado assunto, “partindo da prática estabelecida na comunidade científica de fornecer as referências bibliográficas de qualquer trabalho”.

A revisão bibliométrica é diferente da revisão bibliográfica tradicional, porque a revisão bibliográfica possibilita apenas uma visão geral sobre assuntos específicos e é usada como argumento para novas pesquisas. Castro (2001) ressalta que as suposições do autor, e o viés que ocorre na seleção e análise da literatura, geralmente, não são conhecidos.

“**Bibliometria** é o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada; desenvolve padrões e modelos matemáticos para medir esses processos, usando seus resultados para elaborar previsões e apoiar tomadas de decisão”. (BERNARDINO e CAVALCANTE, 2011).

Para Guedes e Borshiver (2005)

A Bibliometria é uma ferramenta estatística que permite mapear e gerar diferentes indicadores de tratamento e gestão da informação e do conhecimento, especialmente em sistemas de informação e de comunicação científicos e tecnológicos, e de produtividade, necessários ao planejamento, avaliação e gestão da ciência e da tecnologia, de uma determinada comunidade científica ou país.

A Bibliometria, segundo Araujo (2006) tem como principais marcos de seu desenvolvimento: “o método de medição da produtividade de cientistas de Lotka (1926), a lei de dispersão do conhecimento científico de Bradford (1934) e o modelo de distribuição e frequência de palavras num texto de Zipf (1949).” Esses marcos constituem as três leis clássicas da Bibliometria. Pela Lei de Lotka tem-se a produtividade de autores, pela Lei de Bradford tem-se a produtividade de periódicos e pela Lei de Zipf a frequência de palavras chave.

A análise bibliométrica ou bibliometria refere-se a uma análise quantitativa da comunicação escrita, mais especificamente, no caso desta pesquisa, de artigos.

3. Metodologia

A revisão bibliométrica foi escolhida por ser um método que possibilita coletar, selecionar e analisar criticamente os estudos. As fontes de um estudo de bibliometria são artigos provenientes de estudos originais disponíveis em um banco de dados. Para a revisão bibliométrica utilizou-se uma sequência de passos descritos abaixo:

1º Passo: Escolha do banco de dados – Optou-se pelo banco de dados SCOPUS, pois o objetivo principal da pesquisa é conhecer a evolução das temáticas sobre inovação e competências em um nível macro de estudos. O banco de dados SCOPUS possui características bem específicas que foram relevantes para sua seleção. O SCOPUS possui mais de 16.500 Títulos de mais de 4.000 Editores Internacionais; 575 Publicações comerciais; 315 Séries de livros; 3,6 milhões de papers de conferências e 37 milhões de registros.

2º Passo: Escolha das palavras-chave e período de pesquisa – A busca no banco de dados abrangeu o período de 01/01/2000 a 01/04/2018. Como palavra-chave utilizou-se o termos “inovação ou innovation” e “competência ou skills”. A busca realizada com tais palavras-chave ocorreu em: títulos, resumo (abstract), palavra-chave (keywords). Salienta-se que foram

utilizadas todas as publicações em todos os tipos de documentos do banco de dados. Desta forma foram encontradas 2.831 publicações no tema inovação. Das 2.831 publicações, a pesquisa limitou-se apenas à busca de artigos. Foram encontrados 1.628 artigos e no banco de dados SCOPUS 417 artigos. Já no tema competências foram encontradas 1933 publicações. Destas 1311 são artigos e no banco de dados SCOPUS são 445 artigos. A figura 2 demonstra as quantidades de artigos pesquisados.

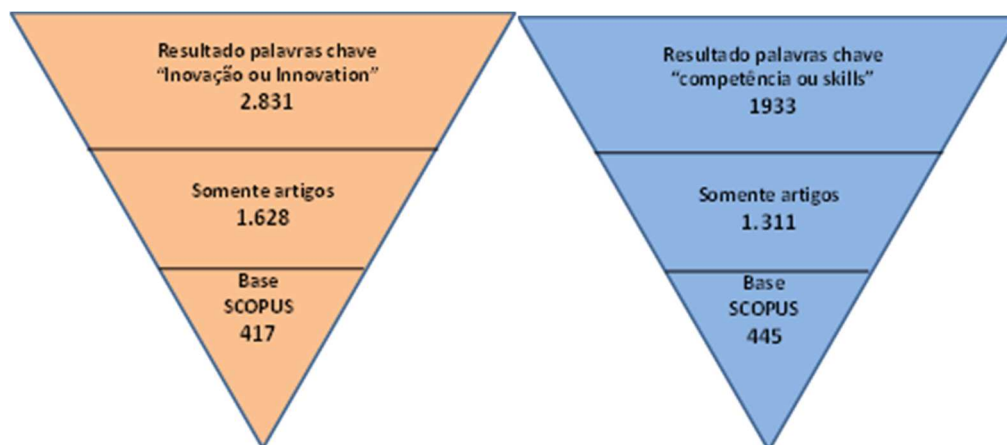


Figura 2 – Artigos selecionados

Fonte: Os autores 2018

3º Passo: seleção dos artigos. Foram analisados os 417 artigos na temática inovação e selecionados 91 artigos para realizar a análise de conteúdo. Da mesma forma foram analisados os 445 artigos na temática competências e selecionados 85 para a análise de conteúdo. Os critérios da seleção foram aplicabilidade do conteúdo no ambiente corporativo e evidenciar competências na área de gestão e inovação. Foi elaborada uma matriz de bases conceituais com todos os documentos analisados, conforme demonstrado na figura 3.

	Título	Tipo de fonte	Ano	Autor	Abrangência	Descrição
1	Construção de currículos por meio da abordagem perspectiva para o desenvolvimento de competências	Artigo	2013	Ángel Díaz-Barriga	Internacional	O trabalho apresenta uma proposta de elaboração de programas capazes de articular a abordagem pedagógica de competências com a visão didática do trabalho docente. Além de recuperar elementos históricos deste pensamento, a proposta do artigo é trazer uma contribuição para o movimento de uma nova didática.
2	Metodologia de Ensino e avaliação de competências : experiência na Gestão da Produção	Artigo	2012	Maria Luz Martín-Pena, Eloisa Díaz-Garrido e Luis del Barrio Izquierdo	Internacional	O objetivo do artigo é duplo: por um lado, destina-se a identificar os métodos de ensino que permitem a melhor aquisição de competências para a disciplina Gestão da Produção dentro do espaço Europeu de Educação Superior - EEES e, por outro lado, propor um modelo de avaliação satisfatória para as mesmas. A análise empírica demonstrou a eficácia dos métodos de ensino utilizados em sala de aula, bem como destaca a importância da avaliação de competências, permitindo atender a um dos objetivos básicos do EEES.
3	Autopercepção de competências transversais de trabalho em universitários: construção de um instrumento	Artigo	2012	Barbara Maria Barbosa Silva e Marco Antônio Pereira Teixeira	Nacional	O objetivo principal desta pesquisa foi a construção de um instrumento para avaliar a autopercepção de competências transversais de trabalho em universitários. A amostra foi composta por 777 universitários de 34 cursos diferentes com idades entre 18 e 33 anos. Resultados de análises de componentes principais indicaram sete dimensões no instrumento: resolução de problemas e criatividade, organização e responsabilidade, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, comunicação escrita, comunicação oral e raciocínio numérico. Os índices de fidedignidade obtidos foram todos satisfatórios (entre 0,74 e 0,91). Estes resultados sugerem que o instrumento proposto apresentou boas qualidades psicométricas, embora novos estudos de validade sejam necessários.

Figura 3 – Modelo de matriz de bases conceituais utilizado para o tema Competências

Fonte: Os autores 2018

4º Passo: análise dos periódicos (apenas artigos completos disponíveis) - O intuito desta fase foi selecionar cerca de 20 a 50 artigos que serão utilizados para a elaboração da revisão bibliométrica. Para seleção dos artigos, realizou-se a leitura do título e do abstract de cada uma das 176 publicações, após foram selecionados 32 artigos que mais se assemelhavam ao tema que se propunha estudar.

5º Passo: análise em profundidade - Os 32 artigos selecionados foram estudados em profundidade. Como critérios analisados levou-se em conta: Objetivo da pesquisa; tipo de

pesquisa (empírica ou teórica); nível de análise (individual, grupo, organização, inter-organizacional); método de pesquisa (qualitativo, quantitativo); contexto da pesquisa;

6º Passo: Compreensão das fontes de periódicos, campos de estudo e autores que mais publicaram nos artigos selecionados. O objetivo desta fase foi conhecer quais periódicos, campo de estudo e autores mais publicaram dentro do escopo selecionado para a revisão bibliométrica. Na sequência é realizada a análise dos artigos selecionados.

4. Resultados

Ao realizar uma análise mais aprofundada das publicações utilizadas, verifica-se que há uma presença marcante da temática de inovação, principalmente relacionada com temas de tecnologia, empreendedorismo, gestão e competitividade. Na figura 4 pode-se observar os periódicos que mais publicaram nas temáticas de inovação.

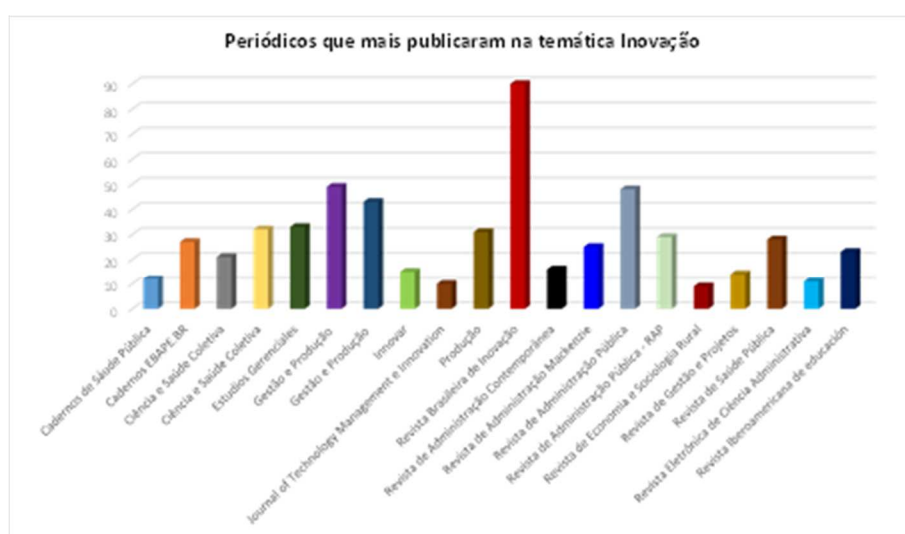


Figura 4 – Periódicos que mais publicaram na temática Inovação
Fonte: Os autores 2018 com base nas pesquisas na plataforma Capes.

Na temática competências destacam a relação com os temas aprendizado, avaliação, educação, aprendizagem e competências profissionais. Destaque para os periódicos, REDU: Revista de Docência Universitária com 59 publicações, *Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Información* com 36 e 38 publicações e *Formación Universitaria* com 30 e 34 publicações, conforme apresentado na figura 5.



Figura 5 – Periódicos que mais publicaram na temática Competências

Fonte: Os autores 2018 com base nas pesquisas na plataforma Capes.

Outra análise realizada com base nos dados coletados é sobre o ranking dos autores que mais publicaram sobre o temas inovação nos anos de 2000 a 2018. Nesse sentido destacam –se os autores Carlos Augusto Grabois Gadelha com 32 publicações e Laís Silveira Costa com 18 publicações, conforme apresentado na figura 6.



Figura 6 – Periódicos que mais publicaram na temática Inovação

Fonte: Os autores 2018 com base nas pesquisas na plataforma Capes.

Referente aos autores que mais publicaram na temática competências destaque para Alejandro Uribe Tirado com 7 publicações e para J,M Casanova, Rosângela Minardi Mitre Cotta, Mônica Illesca P e Pujol, R, todos com 4 publicações cada, conforme apresentado na figura 7.



Figura 7 – Periódicos que mais publicaram na temática Competências

Fonte: Os autores 2018 com base nas pesquisas na plataforma Capes

Com os dados apresentados, verificou-se que o campo de estudo de desenvolvimento de competências em gestão com foco em inovação é um campo propício a novos estudos, principalmente no desenvolvimento de técnicas e de uma metodologia.

Considerações Finais

Identificar as competências que estimulam e promovem a inovação dentro das empresas pode ser um diferencial competitivo para as indústrias brasileiras.

As temáticas competências em gestão, e competências para a inovação são temas emergentes e relevantes no universo de pesquisa, nas áreas de engenharia de produção e áreas correlatas que estudam a gestão empresarial e o comportamento humano e organizacional.

Na pesquisa foi observada a relação dos temas com outros assuntos como compartimento organizacional, desenvolvimento de competências, criatividade e capacitação.

Outro ponto observado, foi que há uma ascendência exponencial de estudos voltados para as temáticas de competência e inovação. Tudo isso leva a crer que há interesse por parte das publicações e dos pesquisadores em aprofundar suas questões de pesquisa nas áreas de inovação e competências em gestão.

Com os resultados obtidos, também observou-se a ausência de estudos direcionados ao desenvolvimento de competências para a inovação e de metodologias de capacitação que desenvolvam as competências que estimulam a inovação nas indústrias.

Desta forma, o artigo traz como contribuição o destaque para as temáticas de competências e inovação, demonstrando que existe um campo a ser explorado e pesquisado principalmente na questão de metodologias para o desenvolvimento de competências para a inovação. O artigo também poderá ser utilizado de forma a basear futuras pesquisas no tema competências para a inovação, seja para as indústrias ou para o ambiente organizacional.

Referências

- ARAÚJO, Carlos Alberto.** Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em *Questão: Revista da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da UFRGS, Porto Alegre*, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006. Disponível em <http://revistas.univerciencia.org/index.php/revistaemquestao/article/viewFile/3707/3495>. Acessado em 07/10/2018.
- BERNARDINO, Maria Cleide Rodrigues e CAVALCANTE, Raphael da Silva.** Análise de citações dos artigos da revista *Ciência da Informação* no período de 2000- 2009 . Em *Questão, Porto Alegre*, v. 17, n. 1 p. 247 - 263, jan./jun. 2011. Disponível em <http://seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/18601>. Acessado em 08/10/2018.
- BRANDÃO, Hugo P.** Competência no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v12n2/a07v12n2.pdf>> Acesso em 10 de outubro de 2016.
- _____. Mapeamento de competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.
- BURGERS, W.P.; CROMARTIE, J.** Competition, cooperation, and the impact of antitrust on U.S.International competitiveness. *The international Trade Journal*, v.6, n.1, p.89-107, 1991.
- CARVALHO, J.L.** Inovação: como fazê-la no Brasil? Disponível em: <http://www.ilace.org.br/biblioteca>. Acesso em 10 de outubro de 2018.
- CARVALHO, H G.; REIS, D. R.; CAVALCANTE, M.B. (2011);** Gestão da Inovação. Curitiba: Aymarâ. MIRANDA, I. T. P.; Tutida, L.; Pilatti, L. A. (2014);
- CASTRO. A. A.** Revisão Sistemática e Meta-análise. Disponível em: <http://www.metodologia.org>. Acesso em 10 de outubro de 2018.
- CNI – Confederação Nacional da Indústria.** Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/importancia-da-industria/>. Acesso em 08 de outubro de 2018.
- CUNHA, M. V.** Os periódicos em ciência da informação: uma análise bibliométrica. *Ciência e Informação*, Brasília, v. 14, n. 01, p. 37-45, 1985.
- EBOLI, Marisa.** O desenvolvimento de pessoas e a educação corporativa. In: FLEURY, M. T. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.
- ERPENBECK J. / SAUTER, W. (2007):** Desenvolvimento de habilidades na rede. New Blended Learning mit Web 2.0. Cologne.
- FMI – Fundo Monetário Internacional.** Relatório Perspectiva Econômica Mundial. Desafios para crescimento constante, 2018. Disponível em: <https://www.imf.org/en/publications/weo>. Acesso em 05 de outubro de 2018.
- GABRIS, G.T.; MITCHELL, K.** The everyday organization: a diagnostic model for assessing adaptation cycles. *Public Administration Quarterly*, v.14, n.4, p.498-518, 1991.
- GUEDES, Vânia L. S. e BORSCHIVER, Suzana.** Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. In: CINFOM – Encontro Nacional de Ciência da Informação, 6. 2005, Salvador. Anais... Salvador: ICI/UFBA, 2005. Disponível em http://www.cinform.ufba.br/vi_anais/docs/VaniaLSGuedes.pdf. Acessado em 04/10/2018 Kaplan, Robert S., Norton, and David P. Mapas Estratégicos: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- HAMEL, Gary.** Liderando a revolução. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- LEZANA, Álvaro G.R.** Gestão de competência e capacitação empresarial. In: Instituto Euvaldo Lodi. Capacitacao Empresarial. Brasília: 2005.
- PERRENOUD, Phillipe.** Dez novas competências para ensinar. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- REBOUÇAS, Fernando.** Capacitação de Funcionários, In: http://www.infoescola.com/administracao/_capacitacao-de-funcionarios/ Acesso em 09 de outubro de 2018.
- SUTTON, Robert.** Weird ideas that work: 11 ½ practices for promoting, managing and sustaining innovation. Nova York: The Free Press, 2001.
- TERRA, Jose Claudio Cyrineu.** Inovação: quebrando paradigmas para vencer. São Paulo: Saraiva, 2007.