

UM MAPEAMENTO BIBLIOMÉTRICO DAS PUBLICAÇÕES NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

A BIBLIOMETRIC MAPPING OF THE PUBLICATIONS PERSONNEL MANAGEMENT AREA

Graciele Gouvea¹ Rosiane O. Flach²

RESUMO

Esse artigo busca realizar um mapeamento bibliométrico a respeito das publicações na área de Gestão de Pessoas, na base de dados Spell. Trata-se de um estudo de abordagem exploratória e descritiva, operacionalizada por meio de uma pesquisa bibliométrica. O levantamento bibliométrico se deu com base na palavra-chave “Gestão de Pessoas”. Revisou-se 56 artigos publicados por 154 autores. Os trabalhos analisados compreenderam o período de 2012 até 2016. As principais conclusões: o autor de maior número de artigo publicado foi Antônio Carvalho Neto, com 04 artigos. A Instituição que mais publicou foi a FEA - SP seguida pela UNINOVE-SP. Dentre os periódicos que mais publicaram, destaca-se: NAVUS, Revista Gestão e Tecnologia, Revista Caderno EBAPE.BR, Revista de Gestão, Revista de Administração Mackenzie, Revista Ciência Administrativa e Revista de Administração da UFSM. Os principais constructos identificados foram: Gestão por Competência, Comportamento organizacional, Práticas de políticas e estratégias de Gestão de pessoas. O modelo mais aplicado nas pesquisas foi o de Silva (2005, 2007, 2008). Os autores apontam lacunas de pesquisas sobre o tema, principalmente na área: estratégias de implantação de uma política de Gestão de Talentos e retenção de talentos.

Palavras-Chaves: Gestão de pessoas. Spell. Bibliometria.

ABSTRACT

This article seeks to perform a bibliometric mapping about publications in People Management area, on “spell” data base. It refers to a study of exploratory and descriptive approach, operationalized by a bibliometrical research. The bibliometric survey was made based on the keyword “People Management”. 56 articles published by 154 authors were reviewed. The analyzed works were from 2012 to 2016. The main conclusions: the author with most published articles was Antônio Carvalho Neto, with 04 articles. The Institution that published the most was FEA - SP followed by UNINOVE-SP. Between the periodicals that published the most, the ones that stand out were: NAVUS, Revista Gestão e Tecnologia, Revista Caderno EBAPE.BR, Revista de Gestão, Revista de Administração Mackenzie, Revista Ciência Administrativa and Revista de Administração da UFSM. The main constructs identified were: Competence Management, Organizational Behavior, Policies and practices of people management strategies. The most used model was Silva’s (2005, 2007, 2008). The authors point to gaps on researches about this theme, specially on the areas: implantation strategies of a Talent Management policy and talent retention.

Key words: People management. Spell. Bibliometry.

¹ Acadêmica do Curso de Administração pela Faculdade de Itapiranga (FAI) gracieleadm23@hotmail.com

² Mestre em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali). Professora na Faculdade de Itapiranga (FAI) rosiane.oswald@bol.com.br

1 INTRODUÇÃO

Fischer (2002) salienta que a temática Gestão de Pessoas teve início na década de 90. Esta terminologia nasceu a partir das práticas de desenvolvimento de pessoas de modo que garantisse maior confiabilidade ao processo de mudança que se desenvolveu nas políticas e nos processos de gestão, nos últimos anos.

Os estudos voltados aos Recursos Humanos não são recentes (Fischer (1992); Rodrigues (2004); Dutra (2006); Chiavenato (2008)). Porém a interpretação da gestão de pessoas como um conjunto de políticas, práticas e ações referente ao comportamento humano direcionado ao ambiente de trabalho, é mais recente. (TONELLI *et al* (2003); RIBEIRO (2006); FISCHER; FLEURY; ALBUQUERQUE, 2010); FILHO e SANTOS (2014))

Conforme aponta a literatura, a principal característica da gestão de pessoas nas empresas é sua contínua adaptação às mudanças econômicas, sociais, demográficas e empresariais. Portanto, conforme vai se alterando o contexto no qual as empresas estão atuando, muda também a forma de conduzir as pessoas. (DUTRA, 2001)

Deste modo, a gestão de pessoas foca na atração e retenção de talentos por apresentar importância significativa no processo de crescimento e modernização das empresas, capaz de promover o alinhamento entre objetivos, valores individuais e organizacionais, construindo e fortalecendo a cultura da organização. (CASADO, 2002)

Os problemas oriundos do atual cenário econômico impulsionam as empresas a cuidarem melhor o seu capital humano, que tende a ser cada vez mais um diferencial competitivo e apresenta ser o ativo mais valioso das empresas. Neste contexto, reter e gerir talentos passar a ser uma necessidade para as organizações. (DEADRICK; GIBSON, 2009)

Este trabalho caminha no sentido de identificar quais são as principais publicações sobre a temática gestão de pessoas. Como também, a que ponto se encontra os debates e quais modelos de pesquisas estão sendo aplicados. Dessa forma, compõem-se o objetivo geral deste trabalho, que foi realizar um mapeamento bibliométrico a respeito das publicações na área de Gestão de Pessoas, na base de dados Spell. Neste contexto, este artigo está organizado em seis capítulos.

Esta pesquisa justifica-se pela relevância do tema Gestão de Pessoas para os gestores de diversas áreas, e como uma oportunidade de enfatizar uma estratégia para o desenvolvimento de negócios. Ressalta-se que, ao final deste estudo, pretende-se contribuir

para o aperfeiçoamento e atualização dos estudiosos sobre a temática, no âmbito da área da Administração.

A primeira parte objetivou a contextualização do estudo, apresentando os objetivos e as motivações para o trabalho. A segunda seção apresenta a revisão teórica dos principais conceitos sobre Gestão de Pessoas e Gestão de Talentos. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos que guiaram o trabalho. A quarta seção apresenta e discute os resultados empíricos obtidos. Por fim, apresentam-se as considerações finais, bem como as limitações do estudo e as recomendações para novos estudos.

2 GESTÃO DE PESSOAS

Com as atuais mudanças no cenário das organizações, surge à necessidade de buscar o desenvolvimento humano e gerenciar o conhecimento. A gestão de pessoas apresenta como papel principal realizar práticas para se manter a frente desses atores como: mudança de cenário do mercado, competitividade e globalização e aumentar a eficiência do processo. Sendo assim, as organizações estão buscando cada vez mais ajustar as expectativas da organização com a dos colaboradores, a fim de obter melhor rendimento, flexibilidade e competitividade no mercado. (RIBEIRO, 2006)

Essa evolução vem através da globalização, ou seja, as pessoas têm mais meios de interação, resultando em trocas de informações e conhecimento, mudando assim o perfil do trabalhador (FISCHER, 2002). Para Venâncio *et al* (2014), gestão de pessoas são atividades integradas entre si, buscando obter efeitos multiplicadores tanto para as organizações como para as pessoas que nelas trabalham. Salientam que a gestão de pessoas busca ajudar os administradores a desempenhar todas as funções, através das pessoas que formam a equipe, além de analisar o comportamento humano, alinhar estratégias e motivar colaboradores.

Na visão de Silva *et al* (2014) a gestão de pessoas vai além, ou seja, possui o papel de alinhar o capital humano aos objetivos organizacionais. E esse envolvimento é fundamental para o funcionamento eficiente do processo e competitividade da organização.

Nessa linha de pensamento, Dutra (2006), aborda gestão de pessoas como atividades que devem estar integrada com o todo da organização, políticas e práticas que a formam deve

atender os interesses da empresa e das pessoas, o que gera uma sustentação de relação produtiva entre ambas as partes.

Ribeiro (2006) complementa que gestão de pessoas é atrair, reter e desenvolver pessoas. Segundo o autor, as organizações com as mudanças que vem ocorrendo, os profissionais dessa área devem gerenciar o processo de seleção, avaliação de perfil dos colaboradores, de acordo com as necessidades da organização. Conhecer pessoas, saber interpreta-las e desenvolver nelas as competências que a organização necessita.

Já Filho e Santos (2014) citam a gestão de pessoas como atividades que atraem e capacitam pessoas, envolvem recrutamento, seleção, remuneração, administração de cargos e salários, segurança no trabalho, aspectos legais e relações de trabalho. Visando de um lado o lucro, por outro lado manter os colaboradores motivados e engajados com a empresa.

Todavia, alguns fatores apresentam-se como influenciadores no processo de gestão de pessoas: aspectos culturais, necessidades e satisfação, adequar empresa e empregado, remuneração e a integração com as expectativas das pessoas alinhada às políticas e práticas de gestão de pessoas das organizações. (NETO; (2013).

Diante disso, novos estudos Batista, Oswaldo, Castilho (2013); Lima e Silva (2015); Ribeiro; Capponi *et al* (2015) vêm buscando explorar essa área que ainda é considerada menos importante dentro da organização, mas que tratada de forma adequada, pode ser um grande diferencial competitivo.

Esses fatores implicam na forma como a gestão de pessoas está sendo desenvolvida. As políticas de gestão de pessoas estão sendo orientadas para o desempenho e recompensa, estimulando o individualismo, responsabilidades e participação dos colaboradores. As organizações passam a entender o colaborador como recurso fundamental no processo de execução de metas e tomado de decisões em busca da competitividade da empresa. (DEMO *et al*, 2012)

Portanto, as políticas de Gestão de Pessoas precisam ser ajustadas á estratégia empresarial e de fato valorizar os profissionais. Buscar desenvolver as variadas competências, habilidades, capacidades dos colaboradores, fazendo que isso eleve a missão da empresa, mas para isso, é preciso entender as pessoas, o ambiente e as mudanças. Atualmente quando a empresa se desenvolve, desenvolvem as pessoas há troca de interesses entre as partes. (REGINALDO; TARTARI; LIRA, 2016)

Por outro lado, as empresas têm aumentado exigências no que diz respeito às competências individuais, requerendo qualificações técnicas, emocionais e comportamentais. E por sua vez as pessoas cada vez mais em atuar em empresas que proporcionam bem-estar, qualidade de vida e desenvolvimento profissional, ou seja, condições de trabalho atraente. (BATISTA, OSWALDO, CASTILHO, 2013)

Ao considerar que a gestão de pessoas busca aumentar o desempenho, comprometimento dos envolvidos na organização, têm surgido novos termos como gestão por competência, capital intelectual e gestão de talentos mudando as perspectivas para essa área, a fim de, elevar o conhecimento e se destacar na era da informação Lima e Silva (2015).

Dentre as áreas, destaca-se a gestão de talentos que é focada nos talentos internos das organizações, ou seja, no capital intelectual. As empresas deixaram de serem as únicas protagonistas na oferta de emprego e passaram a investir na gestão destes Talentos. (FREITAG, OHTSUKI *et al* (2014); RIBEIRO, (2006))

3 GESTÃO DE TALENTOS

Talento pode ser considerado um conjunto de características que o indivíduo possui para desempenhar suas funções no trabalho. Tais como: habilidades, competências, experiências, inteligência (conhecimento e emocional) e atitudes Beger; Beger, (2004); Ulrich (2007).

Dutra (2004) salienta que talento remete à noção comum de ser diferente, sendo uma característica de apenas alguns indivíduos. Já Gois *et al*, (2014) descrevem talento como habilidades específicas de alguns profissionais. Quanto ao significado de talento no âmbito empresarial e suas principais características. A literatura indica que não há uma descrição básica do que vem a ser talento na gestão das empresas, uma vez que diferentes conceitos dão enfoques distintos e se completam. (DUARTE, 2011)

A questão é que as empresas estão se adaptando as suas percepções com as dos colaboradores, e neste contexto, o conhecimento passou a ser característica fundamental. Os profissionais passam a ser contratados pelas suas competências e habilidades Horta *et al*, (2012), Lima *et al*, (2012); Costa *et al*, (2013); Fischer *et al*, (2014) e Reginaldo; Tartari; Lira, (2015). Os autores ainda afirmam que a gestão de talentos surge como um desafio, uma vez que as empresas sofrem com a escassez de profissionais bem qualificados e especializados.

Sccolin *et al*, (2013) destacam que as empresas que pretendem se manter competitivas diante de todas as mudanças que vem ocorrendo no cenário mundial, precisam se adaptar e focar nas pessoas. E cabe à gestão de pessoas, administrar e identificar os talentos.

Chiavenato (2009) ressaltou que valorizar os colaboradores e realizar investimentos é fundamental para as organizações, pois quando o colaborador decide sair da empresa, leva todo o conhecimento adquirido. Destarte, é importante que os gestores desenvolvam estratégias para avaliação, manutenção e contratação de novos profissionais.

Considerável número de conceitos de talento trazem características que devem estar presentes no profissional, sendo os principais: desempenho, entrega de resultados, potencial, capacidade de transformar, de assumir riscos e de aprender, vontade de crescer, comprometimento Erickson, (2009).

Portanto, a gestão de talentos é o alinhamento da gestão de pessoas às diretrizes estratégicas da organização. Visando atrair, desenvolver e reter indivíduos com altos níveis de capital intelectual. Características que podem ser percebidas pelas competências, personalidade e motivação, ou seja, pessoas com alto desempenho. Nesse cenário, o capital humano das organizações passou a ser representado pela qualidade de seus talentos. (GARAY (2006)); PONTES (2001); FREITAG, OHTSUKI *et al*, (2014))

Nos últimos anos, o modelo estratégico das empresas passou a considerar os vínculos entre os resultados do desempenho humano com os dos negócios. Neste viés, quando a empresa assume uma gestão proativa de talentos, ela é capaz de gerar um desempenho competitivo da empresa no mercado. E com este enfoque, busca-se o alcance de alto desempenho, de modo que o desempenho mediano possa atingir a excelência, suprimindo qualquer desempenho insatisfatório. (FREITAG; OHTSUKI, FERREIRA, 2012)

Sob esse aspecto, as organizações acabam dependendo cada vez mais do grau de satisfação, envolvimento e comprometimento das pessoas com os objetivos da própria empresa. O desafio dos gestores está no atendimento das expectativas e necessidades daqueles que a organização espera manter em seu quadro de colaboradores. (DUTRA, 2011)

Leite (2008) defende que o perfil dos profissionais mudou. Para o autor, as pessoas não toleram trabalhar em um ambiente que seja hostil e desgastante, que gere estresse e conflitos. Para que o profissional produza, ele precisa perceber a função que desempenha como significativa e importante, que tenha sentido fazer parte da organização. Em suma, o

grande desafio dos gestores na atualidade é encontrar meios que encantam e que convençam os profissionais do mercado a permanecerem dentro das organizações.

4 MÉTODO

O presente artigo se enquadra como exploratório e de caráter descritivo. O método utilizado foi uma revisão bibliométrica. Os estudos bibliométricos, na área das Ciências Sociais Aplicadas, objetivam pesquisar a produção de artigos em um determinado campo, mapear os constructos mais pesquisados e identificar as redes de pesquisadores. (VERGARA, 2005)

Para atingir os objetivos desse estudo, foram realizadas buscas na base de dados Spell, no mês de março de 2016, pelo termo “Gestão de Pessoas”, definido na palavra chave da base de dados. A busca obteve 153 artigos. Entretanto, uma nova seleção precisou ser realizada, selecionando o seguinte período de tempo: junho de 2012 até março de 2016, obtendo assim, o total final de 56 artigos válidos.

Elaborou-se um banco de dados para armazenar os artigos, com os seguintes campos: título, periódico de veiculação, ano de publicação, sobrenome e iniciais do nome de cada um dos autores e coautores, afiliação de cada autor e coautor (instituição), gênero. Após o enquadramento, foram feitas checagens de digitação e de similaridade de termos (principalmente nos constructos) para evitar incoerências. A análise dos dados se deu com o auxílio do Software Microsoft Excel. Os resultados serão apresentados através de tabelas.

A técnica de análise de dados foi à análise de conteúdo, que segundo Bardin, (2006) é a técnica de análise de comunicação da produção, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados.

5 RESULTADO E DISCUSSÕES

Neste tópico estão os principais resultados obtidos a partir do desenvolvimento desta pesquisa bibliométrica. A primeira análise foi feita a partir dos principais autores que possuem artigo publicado na área de “Gestão de pessoas”, dentro da base de dados Spell.

Embora existam vários conceitos sobre a Gestão de pessoas, este estudo aborda como sendo o desenvolvimento das pessoas nas organizações. (DEMO, MARTINS; ROURE, 2013)

Panoramas das Publicações por Autores

Os artigos selecionados foram investigados os principais autores, com mais publicações. Apresentado a seguir na tabela 01:

Tabela 01: Principais autores das Publicações

Autores	Artigos	Percentual%
Neto, A.C.	4	7
Fischer, A.L.	3	5
Albuquerque, L.G.	3	5
Leite, N.P	3	5
Demo, G.	2	4
Roure, P.	2	4
Nehring, H.	2	4
Schefer, A.B.B.	2	4
Ferreira, M.A.A.	2	4
Leite, F.P	2	4
Ribeiro, L.	2	4
Outros (1 artigo)	127	52
Total	154	100

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2016.

Dentre os trabalhos analisados, ficou evidenciado que 154 autores participaram das publicações. No que tange ao gênero dos autores, percebe-se uma participação maior do gênero feminino na publicação dos artigos pesquisados, 55% dos autores são mulheres.

Porém, os pesquisadores com maior publicação foram do gênero masculino. A exemplo de Antônio Carvalho Neto, que publicou 04 artigos, abordando os seguintes assuntos: relações de trabalho, liderança, implicações da terceirização na gestão de pessoas, bem como, as políticas de gestão em empresas públicas.

André Luiz Fischer, com três artigos, trabalhou temas que tratam da Gestão de Talentos no campo da Gestão de Pessoas e os atributos utilizados para identificar os Talentos. Lindolfo Galvão de Albuquerque (3 artigos) focou suas pesquisas no comportamento organizacional, especificamente as habilidades dos indivíduos na organização. Em seus outros artigos, trabalhou também nas estratégias de gestão de pessoas e o desenvolvimento e retenção.

Nildes Pinto Leite publicou dois artigos em parceria com Lindolfo Galvão de Albuquerque nos anos de 2012 e 2013. Os estudos abordaram o posicionamento da gestão de pessoas e da legislação vigente em relação à manutenção de pessoas com deficiência nas organizações.

Em seguida, buscou-se identificar se Neto, Fischer, Albuquerque e Leite os foram citados na base de dados Spell, com a palavra-chave “Gestão de Pessoas”, também foram referenciados pelas demais publicações:

Quadro 01: Autores mais citados pelos artigos

PUBLICAÇÕES	CITAÇÕES
LEITE N. R. P., LEITE, F. P., ALBUQUERQUE L. G. (2012). Gestão do comportamento organizacional e gestão de pessoas: um estudo observacional. Revista de Gestão – REGE-USP , (19), 2, 279-296. São Paulo: FEA-USP.	2
CARVALHO NETO, A.; SANT'ANNA, A. S. Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas, dois lados de uma mesma moeda: vinculações sob a ótica do fenômeno da liderança. Revista Gestão & Tecnologia , v. 13, n. 2, p. 2-20, 2013.	2
FREITAG, B.; OHTSUKI, C.; FERREIRA, M. A; FISCHER, A.L. A Gestão de Talentos no campo da Gestão de Pessoas: tema emergente? XXXVI ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD – ENANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.	2

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2016.

Os autores com mais publicação Ficher, A.L.; Neto.C.; Albuquerque, L.G.; Leite, N.P; foram citados com os artigos analisados duas vezes cada autor. Porém, eles aparecem citados aproximadamente em cinco artigos, com publicações anteriores aos anos analisados. Outro fator percebido foi que Ficher, A.L. e Albuquerque, L.G tem artigos publicados em parceria, também em período anterior a esta análise. Evidenciar se os autores que mais publicam estão sendo referenciados, fornece importante informação no que tange as futuras pesquisas, uma vez que pode ser fonte de referência para quem deseja publicar com esta temática.

Redes de Cooperação dos autores

Ao investigar as Redes de Cooperação dos autores, foi possível visualizar que Leite (2012) e Albuquerque (2012) publicaram juntos. Os autores trabalharam temas como comportamento organizacional, estratégias de retenção e desenvolvimento de talentos.

Outra cooperação percebida foi de Silva e Schefer (2012; 2015), eles focaram na gestão de pessoas nas organizações. Já Roure e Demo (2012; 2013) publicaram sobre as políticas de gestão de pessoas e gestão por competências.

Períodos de Publicação

Os artigos selecionados também foram analisados quanto à frequência de publicação por ano:

Tabela 02: Publicações por ano.

Período	Quantidade de Artigos	Percentual%
2012	12	21
2013	13	23
2014	18	32
2015	12	21
2016	1	2
Total	56	100

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2016.

Os resultados evidenciam que em 2014 foi o ápice das publicações, com 18 artigos (32%) na área, dentro da base de dados Spell. Ao investigar as linhas de publicação por período, foi possível perceber que nos anos de 2012 e 2013 os estudos estavam focados na gestão por competências.

A partir de 2013, as pesquisas começaram a focar a evolução da gestão de pessoas, com temas como a importância do desenvolvimento das pessoas nas organizações, treinamentos, remuneração e políticas de gestão de pessoas. (LADAIN; COSTA; SALES, (2012); HENRIQUES *et al* (2012); HEMAIS *et al*, (2013); LEITE, *et al*, (2013))

No ano de 2014, período de maior publicação, os estudos estão voltados para as estratégias de gestão de pessoas, como por exemplo: as adaptações das políticas de gestão de pessoas para as novas demandas do mercado. (PIRES E FISCHER (2014); FRANCO E HASHIMOTO (2014))

No artigo publicado em 2016, cujos autores foram Reginaldo, Tartari e Lira (2016), a pesquisa está focada na importância de valorizar o capital humano nas organizações.

Principais Periódicos

Os periódicos com maiores número de artigos foram: Navus - Revista de Gestão e Tecnologia (04), Cadernos Ebape (04), Revista de Gestão (03), Revista de Administração Mackenzie (03). Apresentado na tabela 03 a seguir:

Tabela 03: Principais periódicos

Periódicos	Quantidade	Percentual%
Navus, revista de gestão e tecnologia	4	7
Cadernos Ebape.br	4	7
Revista de Gestão	3	5
Revista de Administração Mackenzie	3	5
Revista Ciência Administrativa	3	5
Perspectivas em Gestão e Conhecimento	3	5
Revista de Administração da UFSM	3	5
Rege Brasil,	2	4

Revista da Administração Contemporânea	2	4
Revista Eletrônica de Gestão e Serviços	2	4
REUNA	2	4
Revista de Administração da UNIMEP	2	4
Revista Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas	2	4
Outros Periódicos (1)	21	38
Total	56	100

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2016.

A análise dos principais periódicos pode ser um grande indicador de novas publicações, que tema as revistas estão publicando mais na área de Gestão de Pessoas.

Os resultados indicam que as principais áreas de interesse de publicação da Revista NAVUS - Gestão e tecnologia são: Gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento, Retenção de jovens talentos, Gestão de pessoas por competências e capacitação profissional, conforme apresenta o quadro 02:

Quadro 02: Relação das publicações da revista NAVUS, Gestão e Tecnologia.

Publicações	Citações
MOMM, C. F.; NEHRING, H.; GORNI, P. M.; MACHADO, F. C. Uma investigação sobre o perfil da categoria comercial varejista: reflexões sobre o processo de gestão de pessoas. NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia , v. 2, n. 2, p. 53-65, 2012.	01
NICOLAZZI, E. M. S. Crenças de servidores de uma universidade pública federal em relação à gestão de pessoas por competências. NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia , v. 3, n. 1, p. 20-30, 2013.	01
BORGES, A. C.; SEGATY, C. F.; PASQUALINI, D.; NEHRING, H.; QUINTO, M. O. Gestão de pessoas: treinamento e desenvolvimento no comércio varejista de Blumenau. NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia , v. 4, n. 1, p. 101-110, 2014	01
REGINALDO, T.; TARTARI, J. S.; LIRA, W. J. Imagens arquetípicas na Gestão de Pessoas. NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia , v. 6, n. 1, p. 6-16, 2016.	01

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2016.

Essa análise apresenta aos futuros pesquisadores um olhar acerca de quais temas são de interesse deste Periódico. Aos que buscam publicar nesta temática, pode ser uma ponte para elaboração de novas pesquisas, a partir das sugestões de futuros estudos proposta pelos artigos.

Já a Revista Cadernos EBAPE.BR também publicou 4 artigos, trouxe como principais temáticas: práticas de gestão de pessoas como fator produtivo e resiliência organizacional:

Quadro 03: Relação das publicações da revista Cadernos EBAPE.BR.

Publicações	Citações
LADAIN, M. C. V.; COSTA, I. S. A.; SALLES, D. M. R. As práticas de gestão de pessoas nas empresas de economia de comunhão: estudo de caso no Polo Spartaco. Cadernos EBAPE.BR , v. 10, n. 4, p. 858-882, 2012.	01
WEBER, L.; GRISCI, C. L. I.; PAULON, S. M. Cartografia: aproximação metodológica para produção do conhecimento em gestão de pessoas. Cadernos	01

EBAPE.BR , v. 10, n. 4, p. 841-857, 2012.	
MEIRA, F. B.; MEIRA, M. B. V. A cultura de belezas americanas: gestão de pessoas, discurso e sujeito. Cadernos EBAPE.BR , v. 12, n. 1, p. 163-163, 2014	01
VASCONCELOS, I. F. F. G.; CYRINO, A. B.; D'OLIVEIRA, L. M.; PRALLON, E. P. Resiliência organizacional e inovação sustentável: um estudo sobre o modelo de gestão de pessoas de uma empresa brasileira de energia. Cadernos EBAPE.BR , v. 13, n. 4, p. 910-929, 2015	01

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2016.

Os resultados indicam que os periódicos com o maior número de artigos publicados não apresentam uma relação direta com os autores com maior número de publicação.

Panorama das Principais Instituições de Ensino

Nesta seção foram analisadas as principais instituições de ensino relacionado que os artigos analisados apresentam.

Tabela 04: Principais Instituições de Ensino Superior

Instituição de Ensino Superior	Quantidade	Percentual%
FEA-USP – São Paulo-SP, Brasil	9	8
Administração da UNINOVE – São Paulo-SP	6	5
Federal de Santa Catarina – UFSC	6	5
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	6	5
PUC-Minas – Belo Horizonte - MG, Brasil	5	4
Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP	5	4
Universidade Federal de Minas Gerais – Belo Horizonte – MG	5	4
Fundação Getúlio Vargas EBAPE/FGV	4	4
Universidade de Brasília - ADM/UnB Brasília, DF, Brasil.	3	3
Universidade do Vale do Rio dos Sinos	3	3
Outras Instituições de Ensino Superior (2)	13	12
Outras Instituições de Ensino Superior (1)	47	42
Total	112	100

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2016.

Foram identificadas 112 Instituições de Ensino Superior dentre os artigos analisados. Destaca-se a FEA - USP de São Paulo, com o maior número de artigos publicados. Seguida por UNINOVE, Universidade Federal de Santa Catarina e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, estas com 06 publicações.

Fischer (2013), Albuquerque (2012) publicam três artigos cada um, na FEA-USP. Cabe destacar que Fischer é professor dessa instituição e Albuquerque é Coordenador na FEA-USP. Os focos das publicações foram: Comportamento organizacional como fator de aprimoramento das práticas de gestão de pessoas; Papel da Gestão de Pessoas e liderança no desenvolvimento sustentável da organização; Gestão por competência e Gestão de Talentos.

A UNINOVE (São Paulo), com seis publicações, também tem como pesquisador Leite professor do programa de Mestrado da instituição, e esta nos principais autores que mais publicaram, nos anos de 2012 a 2016. As publicações tiveram como temática o papel da Gestão de Pessoas nas organizações.

A PUC de Minas teve o professor e coordenador da instituição Neto, N.P., com quatro artigos publicados. As publicações focam as relações de trabalho, as percepções dos trabalhadores em relação às práticas e políticas de gestão de pessoas. Essa análise mostra que assim como os autores dos artigos, também a cooperação entre pesquisadores e instituições.

Os resultados são importantes, pois podem esclarecer quais são as principais áreas de publicações de interesse das Universidades, como esclarecer as publicações dos autores.

Principais Construtos utilizados pelos Artigos

O item analisado nesta parte do trabalho está relacionado aos principais construtos usados nos artigos analisados. Nesta análise foram citados apenas construtos que se relacionavam com o presente trabalho:

Tabela 05: Principais construtos

Constructos	Autores dos Artigos	Artigos
Competências	Henriques <i>et al</i> , (2012); Horta; Demo; Roure (2012); Batista; Oswaldo; Castilho (2013); Nicolazzi (2013); Silva <i>et al</i> , (2014); Santos <i>et al</i> , (2014); Lima; Silva (2015).	6
Comportamento organizacional.	Momm <i>et al</i> , (2012); Leite, N.P., Leite, Albuquerque (2012); Galperin, Ferraz e Soboll (2014), Neto <i>et al</i> , (2014); Campo, Estefano e Andrade (2015).	5
Práticas de políticas e estratégias de Gestão de pessoas	Fischer <i>et al</i> , (2014); Barreto; Albuquerque; Medeiros (2014); Onuma; Zwick; Brito (2015); Freire (2015), Campos <i>et al</i> , (2015)	5
Capital Humano, a valorização das pessoas nas organizações.	Lima; Mazei; Costa (2012); Ullrich; Silva; Scheffer (2012); Martins; Roure; Demo, (2013); Veloso (2014); Albreu; Alcantara (2014); Reginaldo; Tartare; Lira (2016);	7
Estratégias de retenção de talentos e desenvolvimento de pessoas.	Ladain; Costa; Sales (2012); Hemais; Oliveira; Casotti (2013); Neto <i>et al</i> , (2014); Leite, Leite e Albuquerque (2013)	4
Gestão de Talentos	Costa <i>et al</i> , (2013); Pires; Fischer (2014); Franco ; Haschimoto (2014); Fischer <i>et al</i> ; (2014), Ribeiro <i>et al</i> , (2015), Trindade <i>et al</i> , (2015);	6
Total		32

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2016.

Dentre os constructos mais abordados pelas pesquisas está a valorização do capital humano. Este constructo tem relação direta com as pesquisas que abordam o colaborador e a sua relação com a competitividade (Pires; Fischer, 2014).

Outros construtos como gestão por competência e gestão de talentos, também são assuntos relevantes entre os pesquisadores. Atrair, desenvolver e reter talentos, são ações estratégicas consideradas importantes nos estudos de (Leite; Albuquerque 2013). Para os autores, as empresas estão demandando pessoas com competências específicas e aprimorar a forma de gerir pessoas é essencial no cenário atual. Em concordância, Vasconcelos *et al*, (2015) afirmam que a gestão do conhecimento deve estar alinhado as estratégias da organização.

Principais Modelos Utilizados nas Pesquisas

Dentre as publicações, foram evidenciados quais foram os autores dos modelos de pesquisa mais utilizados nos 56 artigos analisados.

Tabela 06: Principais autores dos modelos de pesquisa

Autores	Quantidade	%
Silva (2005, 2007, 2008)	3	6
Santos (2010)	2	4
Patrus-Pena <i>et al.</i> (2007)	2	4
Godoy (1995, 2006)	2	4
Outros (01)	46	83
Total	56	100

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2006.

Entre os modelos mais aplicados, Silva (2005, 2007, 2008) obteve destaque. O modelo propõe investigações sobre a percepção das empresas e dos colaboradores em relação à gestão empresarial utilizada pela organização. As pesquisas que utilizaram este modelo realizaram entrevistas semiestruturadas, por meio do método qualitativo.

Principais Métodos Empregados nos Estudos

Dentre os artigos analisados na base de dados, os de caráter Qualitativo obtiveram resultado (38%) e da mesma forma, os Quantitativos (38%) das publicações:

Tabela 7: Métodos de pesquisa utilizados pelos autores.

Método	Quantidade de Artigos	%
Qualitativa	21	38
Quantitativa	21	38
Quali-Quanti	5	9

Revisão Teórica	9	16
Total	56	100

Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2016.

Obteve-se o mesmo número de pesquisas qualitativas e quantitativas. Ao verificar o contexto das pesquisas realizadas, os estudos qualitativos, de um modo geral, buscam uma abordagem com maior aprofundamento sobre o conteúdo analisado, através de entrevistas, observação participante, gravação e análise de discurso dos participantes (ALBUQUERQUE *et al* (2012); VASCONCELOS *et al* (2015)).

Já as pesquisas quantitativas analisadas, utilizaram como método central a *survey*, com questionários semiestruturados, por meio de construção de roteiros sobre o tema investigado. Destaca-se o número maior de participantes deste método.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou realizar um mapeamento bibliométrico a respeito das publicações na área de Gestão de Pessoas, na base de dados Spell. Para isso, foram selecionados 56 artigos, no período de 2012 á 2016. Evidencia-se a concentração de pesquisas em relação à gestão de talentos e gestão por competências.

Os resultados indicam que a grande maioria dos autores publicou apenas um artigo. Observou-se relevante concentração das publicações no ano de 2014. Como o tema não é recente, os anos analisados tiveram um número expressivo. Destaca-se que o tema Gestão de Talentos vem crescendo consideravelmente, e as lacunas dos artigos indicam como sendo uma temática a ser explorada.

Foi investigada também a quantidade de vezes em que os principais autores foram citados. De forma geral, percebeu-se que os autores Carvalho Neto, André Luiz Fischer, Lindolfo Galvão de Albuquerque, Nildes Pinto Leite, tiveram seus artigos citados duas vezes dentro do período analisado. Entende-se que em relação à temática “Gestão de Pessoas” estes autores serviram de base para a realização dos artigos.

Já no que se refere ao método de pesquisa utilizado pelos autores, as pesquisas qualitativas e quantitativas, foram igualmente utilizadas entre os artigos analisados. Os artigos sugerem que se ampliem as pesquisas em profundidade, como também, as quantitativas e exploratórias. Identificou-se também que o modelo de Silva (2005) aponta como sendo o mais

apropriado entre as pesquisas qualitativas.

Nota-se a tendência e o crescimento em relação à publicações focadas na Retenção e Políticas de Gestão de Pessoas, Práticas de Gestão e novas abordagens da Gestão de Pessoas. Os autores analisados indicam que a globalização desperta nos gestores a necessidade de promover o fator humano como estratégia nas organizações, pois integra as competências da empresa resultando em vantagens competitivas, o que indica um olhar mais atento dos pesquisadores para essa questão.

Todavia não fica claro nas pesquisas o impacto que essa nova abordagem de gestão de pessoas vai trazer a estratégias e tampouco a forma de se implantar essa gestão para uma maior eficiência na retenção de talentos, deixando uma lacuna nas pesquisas. Isso evidencia que futuras pesquisas podem aprofundar nessas questões e indicar as empresas, como é possível operacionalizar e alinhar a gestão de talentos nas estratégias organizacionais.

Com certeza este estudo apresenta várias limitações. Os estudos bibliométricos apresentam como principal limitação a base de dados utilizados, e neste caso, apenas uma base foi utilizada. E por isso, limita-se aos artigos indexados. Utilizar a palavra-chave “gestão de pessoas” acaba por limitar também a quantidade de obras analisadas.

REFERÊNCIAS

Bardin, L. **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70; 2006. (Obra original publicada em 1977)

BATISTA, P. R. N.; OSWALDO, Y. C.; CASTILHO, P. E. O. Gestão de pessoas estratégica: análise dos resultados das melhores empresas para se trabalhar. **Revista Ciências Administrativas**, v. 19, n. 1, p. 328-352, 2013.

BERGER, L. A.; BERGER, D. R. **The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People**. New York: McGraw-Hill, 2004.

CASADO, T. A motivação e o trabalho. In FLEURY, M.T.F. (org.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

CARVALHO NETO, A. Relações de trabalho e gestão de pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas. **Revista de Gestão**, v. 19, n. 2, p. 297-306,

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2009.

DEADRICK, Diana L.; GIBSON, Pamela A. Revisiting the research-practice gap in HR: a longitudinal analysis. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 2, p. 144-153. 2009.

DEMO, G.; MARTINS, P. R.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na Livraria Cultura. **Revista Alcance**, v. 20, n. 2, p. 237-254, 2013.

DUARTE, A. **Retenção: cenário e dilema**. São Paulo: Hay Group, 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: Conceitos e instrumentos para a Gestão de Pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Gestão por competências**. 5. ed. São Paulo: Editora Gente, 2001.

_____. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2011.

ERICKSON, T. Para que as diferenças? **HSM Management**, São Paulo, n. 74, p. 86-90, mai./jun. 2009.

FREITAG, B. B.; OHTSUKI, C. H.; FERREIRA, M. A. A.; FISCHER, A. L.; ALMEIDA, K. N. T. A gestão de talentos no campo da Gestão de Pessoas: tema emergente? . **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 4, p. 629-643, 2014.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In FLEURY, M.T.F. (org.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GOIS, Pedro Henrique de; BOLZAN, Larissa Medianeira; DEUS, Estéfani Sandmann de; SCHEFFER, Angela Beatriz Busato. Afinal, ‘Quem São os Talentos da Organização?’ Uma Análise do Discurso Sobre a ‘Gestão de Talentos’ na Literatura Acadêmica e na Mídia de Negócios de Gestão de Pessoas. In: Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD. **Anais...**2014. Rio de Janeiro – RJ.

HEMAIS, M. W.; OLIVEIRA, L. B.; CASOTTI, L. M. Marketing interno e gestão de pessoas: estudos de caso em empresas de serviços. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 13, n. 3, p. 101-127, 2013.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional... **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 4, p. 566-585, 2012.

LARA, L. F. A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 11, n. 3, p. 121-142, 2013.

LEITE, N. R. P. Comprometimento e gestão de pessoas em empresas brasileiras com estruturas organizacionais remotas. São Paulo: FEA/USP. *Tese de Doutorado em Administração*, 2008.

LEITE, N. P.; LEITE, F. P.; ALBUQUERQUE, L. G. Gestão do Comportamento Organizacional e Gestão De Pessoas: um estudo observacional. **Revista de Gestão**, v. 19, n. 2, p. 279-296, 2012.

LIMA, J. O.; SILVA, A. B. Determinantes do desenvolvimento de competências coletivas na gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 5, p. 41-67, 2015.

PIRES, F. M.; FISCHER, A. L. Integração entre gestão de pessoas e estratégia de sustentabilidade: o caso Natura. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 8, n. 1, p. 54-72, 2014.

PONTES, Benedito Rodrigues. Gestão de profissionais em empresas competitivas: como atrair e reter talentos. São Paulo: **LTr**, 2001

REGINALDO, T.; TARTARI, J. S.; LIRA, W. J. Imagens arquetípicas na Gestão de Pessoas. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 1, p. 6-16, 2016.

RIBEIRO, I.; CAPPONI, M. B. B.; CARVALHO, A. O.; SERRA, F. A. R. Práticas de gestão de pessoas: uma análise a partir da percepção de gerentes e não gerentes. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 1, p. 1-22, 2015.

RODRIGUES, S. B. Desafios da administração no século XXI. **ERA**, vol.44 p.108-110.2004.

TAMBOSI FILHO, E.; SANTOS, J. A. Aplicação da teoria dos jogos na gestão de pessoas. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 4, n. 2, p. 83-102, 2014.

TONELLI, M. J.; CALDAS, M. P.; LACOMBE, B. M. B.; TINOCO, T. Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. **RAE**, v. 43, n. 1, p. 105-122, jan-mar. 2003.

ULRICH, D. *The Talent Trifecta*. **Workforce Management**, v. 86, n. 15, p. 32, 2007.

VENÂNCIO, D. M.; MARTINS, C.; DUTRA, A.; STEINBACH, A. Análise da produção científica sobre gestão de pessoas nos anais do Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação Em Administração – (Enanpad) de 2001 a 2010. **Revista de Administração da Unimep**, v. 12, n. 2, p. 159-181, 2014.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005, 287 p.