



TRABALHO ORAL

IMPACTO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO NA GESTÃO
DA BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA

Perfil do profissional da informação



COMPETÊNCIA: diferentes abordagens e interpretações como estímulo à Ciência da Informação

SOUZA, K. M. L.¹
SAMPAIO, L. A. C.²
SILVA, L. C.³
NINA, R.⁴
LEMOS, W. S.⁵

RESUMO

Abordam-se conceitos sobre o termo competência, sob diversas áreas do conhecimento. A definição de competência e conhecimento é semelhante para muitas disciplinas, inclusive para a Ciência da Informação. Este trabalho tem por objetivo fazer a análise das abordagens sobre competência com estímulo à Ciência da Informação. Para tanto, foi realizado um estudo sobre a relação entre os dois termos - competência e conhecimento - focando nas diferentes abordagens, mesmo porque essas palavras sugerem diversas interpretações, dependendo do contexto em que são usadas. Destacam-se, em síntese, alguns conceitos para competência, de acordo com os principais autores da área. Enfim, estudou-se o que seriam as competências para a ciência da informação, destacando as habilidades sugeridas para o desenvolvimento das atividades profissionais, bem como as influências da evolução da sociedade que induzem ao novo perfil do profissional da informação.

Palavras-chave: Competências. Ciência da Informação. Conhecimento. Profissional da Informação.

ABSTRACT

It approaches concepts about the term "competence" in various areas of knowledge. The definition of competence and knowledge is similar to many disciplines, including the Information Science. This work aims to make the analysis of approaches about competence as a stimulus of Information Science. For this, a study was conducted on the relationship between the two terms: competence and knowledge, focusing on different approaches, even because those words suggest various interpretations, depending on the context in which they are used. It is, in short, some concepts about competence, under the responsibility of the main authors of the area. Finally, it has

been studied about what would be competence to the science of information, highlighting the skills suggested for the development of professional activities as the influence of evolution of society leading to the new profile of professional information.

Keywords: Competencies. Information Science. Knowledge. Informational Professional.

1 INTRODUÇÃO

Ao final do século XX, as formas de se comunicar tornaram-se mais eficazes e eficientes com a ocorrência da globalização e do progresso extraordinário das ciências e das técnicas de comunicação, além do desenvolvimento de novos materiais virtuais que facilitam o acesso à informação segura e uniforme.

Tarapanoff, Araújo Junior e Cormier (2000) salientam que, na Sociedade da Informação, iniciaram-se as principais mudanças na estrutura do sistema informacional com relação à predominância da produção do conhecimento e à satisfação dos indivíduos e das organizações como desenvolvimento social e econômico.

O maior desafio das organizações é identificar e assimilar o conhecimento crítico que propicie um comportamento inovador. A exploração e o compartilhamento do conhecimento desenvolvem a Gestão do Conhecimento, que acontece em três estágios: “busca, transferência e integração” (ALMEIDA; PHENE; GRANT, 2003). Com a valorização da informação e da tecnologia, a necessidade de gerenciar o conhecimento para obter vantagem competitiva tornou-se uma realidade nas organizações, principalmente para os indivíduos não se perderem com a quantidade de informações produzidas diariamente.

A Ciência da Informação surge como uma disciplina dedicada à acumulação e transmissão do conhecimento, que estuda sobre qualquer aspecto, o registro e o acesso à informação, as forças que governam seu fluxo e os meios de processamento para otimizar sua acessibilidade e utilização (BORKO, 1968).

Na busca por informações, o mercado de trabalho, antes centrado na máquina, se volta para o indivíduo ativo, produtivo e consumidor. A valorização da pessoa e suas interações sociais desenvolvem organizações e alimentam a economia.

A ênfase no indivíduo, como necessário para o progresso da sociedade e das organizações, foi uma evolução da visão da área de Administração sobre o desenvolvimento de recursos humanos na Inglaterra e nos EUA, por volta de 1980. Devido a essa mudança de foco, iniciaram-se estudos sobre competências, principalmente na aprendizagem relacionada com a valorização e criação da informação. A compreensão do conceito de competência deve se utilizar de um novo olhar, analisando todo o contexto que a envolve, inclusive, questões éticas e sociais (RUTH, 2006). Para o autor, a análise tem sido feita com abordagens comportamentais padronizadas – habilidades, desempenho, etc. –, que não levam em conta o processo de aprendizagem e o desenvolvimento de conhecimento. Neste sentido, indica uma investigação situacional que se utiliza da abstração, aglomeração e padronização para construir o conceito de competência, semelhante à contextual de Levy-Leboyer, Durand, entre outros.

Uma revisão de literatura sobre competências em diversas áreas nos mostra que seu conceito se confunde com conhecimento e está relacionado às capacidades, às habilidades e às atitudes, inclusive na Ciência da Informação, e nesse sentido, examina-se a seguir essa associação.

2 RELAÇÃO ENTRE CONHECIMENTO E COMPETÊNCIA

No processamento do saber, a competência é o aspecto relevante do conhecimento, a qual envolve a *expertise*, como o aprendizado e destreza em realizar e discernir a essencialidade do fazer. Neste sentido, o exercício das profissões acompanha as necessidades da sociedade emergente que, cada vez mais exigente, tanto na interação pessoal, quanto na formação especializada, direciona o profissional a buscar conhecimento (NINA, 2006, p.32).

Para Polanyi (1983) não há conhecimento objetivo e absoluto. O conhecimento é construído por seres humanos que possuem valores e experiências pessoais e sociais, que intervêm e são influenciados a cada fenômeno social. Portanto, enriquecem com cada nova idéia ou situação adotada. Conseqüentemente, define-se o conhecimento tácito como originalmente constituído pela mente humana, com seus sentimentos e sensações, intangível, pessoal e

implícito ao indivíduo, que alia o conhecimento intelectual ao prático e está em freqüente transformação e movimento (POLANYI, 1983).

Sveiby (1998) faz uma comparação entre conhecimento e competência com relação à capacidade de saber. Especifica o conhecimento como a capacidade de saber e aprender continuamente e a competência como a capacidade de identificar nas informações as formas e regras de ação com a segurança de um especialista. Aprimora a competência com a perícia, que no caso, possibilita transformar, readaptar e inovar as ações. Assim como o conhecimento é a base para a competência, a perícia é o diferencial de inovação e segurança de ação que o profissional competente desenvolveu. Indica o alto nível de conhecimentos reagentes e intrínsecos ao indivíduo que possibilitam o imediatismo e a precisão de reação.

Neste caso o conhecimento tácito é uma ferramenta fundamental que orienta como se deve agir ou reunir novos conhecimentos para realizar uma ação focalizada. Segundo Polanyi (1983), a percepção e apreensão do conhecimento concentram o poder de criatividade e o processo comportamental do homem. No entanto, o conhecimento inerte armazenado em qualquer suporte não influi reação, não interage com o seu meio e não se desenvolve. Portanto, o compartilhamento do conhecimento é que o desenvolve e recria as novas competências.

3 COMPETÊNCIA EM DIFERENTES ABORDAGENS

O tema competência, desde a década de 1970, é pesquisado por psicólogos e educadores (FLEURY; FLEURY, 2001). A partir desse período, tomou impulso e entrou para a pauta das discussões acadêmicas e empresariais, associado às diferentes instâncias de compreensão em termos dos seguintes aspectos: da pessoa (as competências do indivíduo), das organizações (as *core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências). Nos últimos anos, Flink e Vanalle (2006) abordam a importância que a gestão baseada em competências vem assumindo, apoiando seus estudos em McClelland.

A noção de competências surgiu nas Ciências Organizacionais, na Europa, por volta 1980 (DELUIZ, 2001) e se desenvolveu junto aos sistemas de

informações estratégicos. Segundo Zarifian (2001), é na década de 1980 que a interseção de conhecimentos e habilidades profissionais e sociais estimula o desenvolvimento de competências essenciais no indivíduo. O autor afirma que o indivíduo deve dispor de seu potencial de conhecimento em prol dos objetivos e estratégias de competitividade da organização através dos pequenos grupos. Os potenciais de conhecimentos e habilidades individuais são cooptados, e se transformam em competências ao compartilharem e interagirem com empenho, com responsabilidade e comprometimento. Zarifian (2001) tenta demonstrar a inegável relação do conceito de competência com as transformações ocorridas na sociedade ao longo da história do trabalho. Também, Santos (2001), Hammel & Prahalad (2001) e Durand (1999) conectam as competências com as tarefas profissionais.

Nas relações de trabalho que se processavam nos primórdios do capitalismo industrial das fábricas de produção, o trabalhador era utilizado apenas como mais um recurso de produção, não se levava em conta suas capacidades pessoais, conhecimentos e sentimentos. Em muitos momentos a produtividade no trabalho era considerada a velocidade na execução de tarefas, comparando-se, desta forma, o trabalho das máquinas ao trabalho humano.

As mutações que se processaram durante o século XX em termos econômicos e tecnológicos desenvolveram novas lógicas de relação entre trabalho e trabalhador. Para Zarifian (2001), essas transformações baseiam-se no entendimento de três abordagens principais: evento, comunicação e prestação de serviço. Nesta acepção, pode-se verificar que as transformações processadas ao longo dos tempos na relação trabalho e trabalhador deram origem a novos conceitos de produtividade e eficiência. O trabalho é o prolongamento direto das competências pessoais que um indivíduo possui para a solução de situações inesperadas (eventos) que exigem processos de socialização (comunicação) contínuos para o alcance de objetivos (prestação de serviços) aos clientes ou aos usuários cada vez mais exigentes quanto à qualidade. Segundo o autor, a competência de um sujeito se manifesta em situações práticas, e somente quando se põe em prática as competências torna-se possível avaliá-las.

Le Boterf (2003) procura demonstrar as mudanças que se processaram no mundo do trabalho para explicar o desenvolvimento do modelo de competências.

Apresenta uma análise contrapondo dois modelos de competência existentes. O primeiro modelo, relacionado ao conceito de “tempos e movimentos” das concepções tayloristas e fordistas, em que a competência se limitava a um saber-fazer em termos de comportamento esperado, observável e mecanizado. E o segundo, relacionado ao desenvolvimento da economia de serviço no século XX, período no qual houve transformações significativas para a vida dos trabalhadores em todo o mundo. Para este autor, no segundo modelo o indivíduo é visto mais como um ator do que como um simples operador de tarefas. Neste cenário, o profissional competente é aquele que sabe agir em situações diversas, vai além do prescrito e toma iniciativas quando necessário. A administração da complexidade é apontada como o maior desafio para os trabalhadores competentes. Para que essa administração possa se efetivar, é preciso um conjunto de qualidades que é definido em cinco ações principais:

- Saber agir e reagir com pertinência;
- Saber combinar recursos e mobilizá-los em um contexto;
- Saber transpor (capacidade de aprendizado e adaptação);
- Saber aprender e aprender a aprender;
- Saber envolver-se

Para o autor, um conjunto de qualidades inter-relacionadas em um contexto prático se soma com o objetivo de não só desenvolver competências, mas também, profissionalismo. De forma resumida, esse conjunto de qualidades forma um triângulo cujo centro contém a competência e o profissionalismo. Três ações compõem os vértices desse triângulo: querer agir, saber agir e poder agir. Em seqüência ao estudo ressaltam-se definições de competência.

A palavra competência sugere muitas interpretações, dependendo do contexto em que é usada. Conforme Levy-Leboyer (1997), competência pode representar: autoridade, quando significa o poder que se encontra na alta direção; capacitação, quando significa o “saber fazer” e o “saber conhecer” do indivíduo; competição, quando estabelece as metas a serem alcançadas, gerando rivalidade; qualificação, quando na área de Gestão de Pessoas psicólogos do trabalho apontam candidatos aptos, ou não, para o cargo, uma referência à capacidade que a pessoa tem de lidar com os próprios problemas e resolvê-los de uma maneira mais efetiva;

incumbência, que é utilizada por agentes sociais ao se definirem as tarefas e funções de responsabilidade de um determinado profissional; suficiência, que se dá na execução de um trabalho, quando se tem a especificação mínima para ser competitivo.

Brandão (1999) descreve a competência nos diferentes níveis organizacionais e afirma que alguns autores elevam o conceito de competência à equipe de trabalho ou mesmo à organização como um todo. Zarifian (2001) sustenta que não se deve desconsiderar a dimensão da equipe no processo produtivo. Para esse autor, em cada grupo de trabalho se manifesta uma competência coletiva, que é mais do que a simples soma das competências de seus membros. Da mesma forma, Le Boterf (2003) argumenta que, em se tratando de equipes de trabalho, a competência coletiva se forma a partir da sinergia das competências individuais que o grupo de trabalho possui. Enquanto, Prahalad e Hamel (1995) estabelecem o conceito de competência essencial (*core competence*) e tratam do conceito no nível organizacional, referindo-se à competência como um conjunto de fatores – conhecimentos, habilidades, valores, tecnologias e sistemas físicos e gerenciais – que gera um diferencial competitivo para a organização (HAMEL; PRAHALAD, 2001).

Durand (1999) chama a atenção para esses fatores ao comentar que crenças e valores compartilhados e outras relações sociais existentes no âmbito do grupo influenciam sobremaneira a conduta e o desempenho de seus membros, representados na fig.1 a seguir:

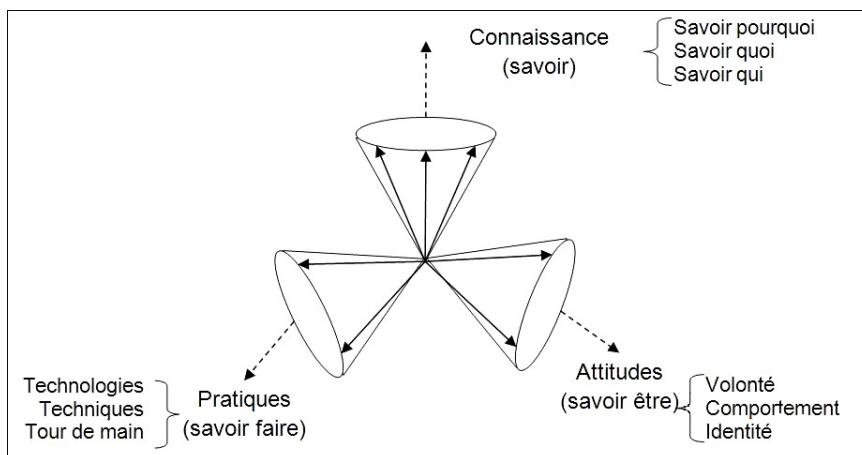


Figura 1 - Esclarecimento das três dimensões da competência¹
 Fonte: Durand (2006, p. 281, tradução nossa)

¹ Explicitation des trois dimensions de la compétence,

O autor propõe um modelo de competência articulada em torno de três dimensões que são: conhecimento (*savoir*), práticas (*savoir-faire*) e atitudes (*savoir être*). Esse modelo engloba não só o processo de gestão, mas também de estrutura organizacional, decisão estratégica e analogias sociais.

Devido ao grande número de abordagens levantadas, foram destacados os seguintes conceitos para competência:

AUTOR	DEFINIÇÃO
Durand (1999)	Competências são conhecimento, habilidades e atitudes necessárias para se atingir determinados objetivos
Fleury & Fleury (2001)	Competência é saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo
Flink e Vanalle (2006)	As competências podem ser de três tipos: essenciais, funcionais e individuais. Os autores utilizam os estudos de McClelland para avaliar as competências que devem ser desenvolvidas
Le Boterf (1995)	A competência é o saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado
Levy-Leboyer (1997, p.13)	Competências são “repertórios de comportamentos que algumas pessoas dominam melhor que outras, o que as fazem mais eficazes em uma determinada situação”
Prahalad e Hamel (1998, p. 298)	"As competências essenciais são o aprendizado coletivo na organização, especialmente como coordenar as diversas habilidades de produção e integrar as múltiplas correntes de tecnologia"
Real Academia Espanhola (2000)	Competência é “[...] tanto obrigação como atitude ou habilidade para fazer algo”.
Santos (2001, p.27),	Competência “não é apenas conhecimento e habilidades para a realização do trabalho (saber fazer), mas também atitudes, valores e características pessoais vinculados ao bom desempenho no trabalho (querer fazer)”
Zafirian (2003, p.137)	“Competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais”
Zarifian (2001, p.66); MEDEF (1998) ²	Competência profissional “[...] é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso”

Quadro 1 - Definições de competência

Como se observa em vários autores, a competência tem vários conceitos, ou melhor, significados, pois assim como o significado de conhecimento acompanha o contexto em que foi analisado, o mesmo ocorre com a competência analisada sob diversas teorias e sentidos.

² Movimento de Empresas da França (Medef), ex-CNPF, Jornadas Internacionais de Deauville, 1998: objetivo competências, t. 1, out. 1998.

4 O QUE SÃO COMPETÊNCIAS PARA A CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO?

Na abordagem das competências e habilidades sugeridas no documento do *IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur; anexo 3 (apud VALENTIM, 2000, p.17-21, tradução nossa)* – verificam-se múltiplas indicações para o profissional da Ciência da Informação graduando em Biblioteconomia. Identificam-se competências em várias atividades, com destaque para as seguintes: a coleta e a disseminação da informação; estímulo do pessoal e o controle de recursos financeiros. Constatam-se a abrangência e distinção de competências em áreas científicas, políticas e sociais. No documento indica-se que, segundo a Real Academia Espanhola, competência é “[...] tanto obrigação como atitude ou habilidade para fazer algo”. E ainda, afirma-se que competência profissional compreende “um conjunto de habilidades, destrezas e conhecimentos requeridos em um profissional em qualquer disciplina para cumprir com sua atividade especializada”. Ressalta-se a necessidade do profissional oferecer “[...] garantia sobre [...] seu trabalho, tanto aos seus clientes ou empregadores, como [...] a sociedade da qual faz parte”. Esses conceitos corroboram com a proposta de Durand, englobando a identidade organizacional e a gestão por experiências e comportamentos.

Ainda em relação às competências para profissionais da Ciência da Informação, junto à orientação do mercado empregador e de trabalho, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2002) apresenta a categoria de profissional da informação, que compreende as profissões de bibliotecário, documentalista e analista de informações. Nesta categoria, organizada por um grupo de profissionais da área, são descritas a esses profissionais, idênticas funções gerais, características profissionais, competências pessoais e áreas de atividades, ou seja, estes profissionais podem desempenhar os mesmos serviços de organização e disseminação da informação, apesar de seus ambientes de trabalho serem diferenciados. O importante é o domínio que exercem sobre a informação ao atuarem em campos diferentes, tendo como objetivo facilitar o acesso à informação e à produção do conhecimento.

As orientações para as ocupações desta categoria são apresentadas em um discurso único, para todas as três profissões. Nesta perspectiva, a CBO indica que os profissionais, em relação às funções gerais:

Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria (BRASIL, 2002).

Considerando as informações acima, verificam-se a abrangência de serviços e a necessidade de conhecimento inerentes a esse profissional, para efetivar os serviços e participar do desenvolvimento da sociedade no exercício de suas funções.

A CBO (BRASIL, 2002) estabelece como competências pessoais:

1. Manter-se atualizado
2. Liderar equipes
3. Trabalhar em equipe e em rede
4. Demonstrar capacidade de análise e síntese
5. Demonstrar conhecimento de outros idiomas
6. Demonstrar capacidade de comunicação
7. Demonstrar capacidade de negociação
8. Agir com ética
9. Demonstrar senso de organização
10. Demonstrar capacidade empreendedora
11. Demonstrar raciocínio lógico
12. Demonstrar capacidade de concentração
13. Demonstrar pró-atividade
14. Demonstrar criatividade

Através das especificações acima, visualizam-se as responsabilidades do profissional da informação com seu aprendizado contínuo, para conhecer as características e abrangências dos recursos e a diversidade de modos para

acessar as informações, além de sua participação social para desenvolver sua capacidade de inovação e de relacionamento pessoal.

Apresentam-se a seguir vários autores e idéias, que também apontam as habilidades e as competências sugeridas para o desenvolvimento das atividades profissionais, bem como influências da evolução da sociedade que induzem ao novo perfil do profissional da informação.

Baseando-se nas alterações ocorridas ao longo do seu trabalho e por pesquisas realizadas junto aos profissionais bibliotecários, Arruda, Marteleto e Souza (2000) sugerem a educação continuada, como um fator conseqüente da variedade de informações surgidas no dia-a-dia do ambiente de trabalho profissional em vias/suportes inovadores, como evolução tecnológica e informacional.

Várias pesquisas de autores, como Barbosa (1998), Castro (2002), Cunha (2000), Guimarães (1997), Valentim (2000), entre outros, sobre qualificação do bibliotecário, visam à adequação do curso de Biblioteconomia às realidades da demanda de trabalho. Para Nina (2006) estes autores destacam que o profissional da informação deve ter sua formação ampla, não rígida – para atuar em diferentes espaços de informação, não somente em bibliotecas, museus e arquivos – flexibilizando as técnicas específicas e readaptando-as às novas necessidades de atuação profissional.

Estas competências, apesar de serem indicadas para o bibliotecário, o documentalista ou o museólogo, devem ser inerentes a todos os profissionais que lidam com a informação, mesmo porque estas competências são pessoais e não se restringem aos profissionais citados.

Como Nina (2006) observa em várias propostas, devido à diversidade crescente e constante dos sistemas de informação, de práticas e perfis profissionais na sociedade da informação, o profissional da informação deverá analisar suas necessidades contínuas de conhecimento. Nestas circunstâncias, é preciso revisar e atualizar as respectivas competências para as várias atividades de trabalho, tanto para qualificar suas habilidades profissionais, quanto para auxiliar o desenvolvimento da organização em seu meio interno e externo.

5 CONCLUSÃO

A vantagem de trabalhar com o “conceito” de competência é que ele permite direcionar o foco e concentrar energias no que é necessário para que as organizações alcancem seus objetivos operacionais e estratégicos. Na sociedade da informação, as organizações são instigadas a buscar competências táticas a fim de garantir vantagem competitiva e estimulam a adoção das mesmas em seus colaboradores. Dessa maneira, o profissional que estiver munido de competências essenciais – integração de habilidades, talentos e tecnologia com os objetivos da empresa – poderá garantir vantagem competitiva e ser um fator crítico de sucesso. No mesmo sentido, o profissional da informação que for capaz de promover a integração dos conhecimentos de gerenciamento, de tecnologias e técnicas para a geração, o tratamento e o uso da informação, em sintonia com os objetivos e metas da organização, poderá proporcionar subsídios para oferecer um benefício fundamental ao cliente, diferenciação entre concorrentes e capacidade de expansão da empresa. Assim, o profissional da informação estará satisfazendo as necessidades de informação de seu usuário/cliente, sua principal função enquanto gestor da informação e do conhecimento.

Por meio das definições e das análises apresentadas, ressalta-se a importância do aprimoramento dos estudos da competência dentro da Ciência da Informação, a fim de permitir esquematizar o desenvolvimento do profissional da informação quanto aos conhecimentos necessários à atuação, à flexibilidade e à adaptabilidade às mudanças permanentes da sociedade e do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paul; PHENE, Anupama; GRANT, Rob. Innovation and Knowledge Management: Scanning, Sourcing, and Integration. In: EASTERBY-SMITH, Mark; LYLES, Marjorie (Org.). **Blackwellhandbook of organizational learning and knowledge management**. New York : John Wiley Professional , 2005. Cap. 18.

ARRUDA, Maria da Conceição Calmon; MARTELETO, Regina Maria; SOUZA, Donaldo Bello de. Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: bibliotecário em questão. **Ciência da informação**, Brasília, v. 29, n. 3, Dezembro 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php.htm>> . Acesso em: 27 fev. 2002.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Perspectivas profissionais e educacionais em biblioteconomia e ciência da informação. **Ciência da informação**, Brasília, v. 27, n. 1, 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php.htm>> . Acesso em: 27 fev. 2002.

BORKO, H. Information science: what is it? **American documentation**, Jan. 1968.

BRANDÃO, Hugo Pena. **Gestão baseada nas competências**: um estudo sobre competências profissionais na indústria bancária. 1999. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, 1999.

BRASIL Ministério do Trabalho. **Classificação Brasileira de Ocupações, 2002**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br./busca/condicoes.asp?codigo=2612>>. Acesso em: 20 ago. 2004.

CASTRO, César Augusto. Formação do profissional da informação: abordagem crítico-reflexiva. In : (Org.). **Ciência da informação e Biblioteconomia**: múltiplos discursos. São Luis, MA : EDUFMA ; EDFAMA, 2002. p.185-199.

CUNHA, Miriam Vieira da. A formação dos profissionais da informação na França: comparação com o sistema brasileiro. In: Valentim, Marta Pomim (Org.). **Profissionais da informação**: formação, perfil e atuação profissional. São Paulo : Polis, 2000. p. 71-90.

DELUIZ, Neise. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. **Formação**, Brasília, v.1, n.2, p.5-15, maio 2001.

DURAND, Thomas. L'Alchimie de la compétence. **Revue française de gestion**, n. 160, p. 261-292, 1. sem., 2006.

ENCUENTRO DE DIRECTORES DE ESCUELAS DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIA DE LA INFORMACION DEL MERCOSUR, 4, maio 2000, Montevideo . In : Valentim , Marta Pomim (Org.). **Profissionais da informação**: formação, perfil e atuação profissional. São Paulo : Polis, 2000. p.17-21. Anexo 3.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY Afonso. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais. In: ____; OLIVEIRA JR, Moacir de Miranda. (Org). **Gestão estratégica do conhecimento** : integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001.

FLINK, Richard José da Silva; VANALLE, Rosangela Maria Vanalle. O desafio da avaliação de competências. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 26, 2006, Fortaleza. **Anais eletrônicos...** Fortaleza : ABEPRO, 2006. Disponível em:

<http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006_TR450301_7819_?.pdf>. Acesso em: 27 maio 2008.

GUIMARÃES, José Augusto Chaves. Moderno profissional da informação: elementos para sua formação no Brasil. **Rev. Transinformação**, Campinas, v. 9, n. 1, jan./abr. 1997. Disponível em:

<<http://www.puccamp.br/~biblio/guimarães91.html>>. Acesso em: 17 set. 2003.

HAMEL, Gary; PRAHALAD, C. K. A competência essencial da corporação. In.: MONTGOMERY, Cynthia A.; PORTER, Michael E. (Org.). **Estratégia: a busca da vantagem competitiva**. Rio de Janeiro : Campus, 1998. p. 293-316.

HAMEL, Gary; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo futuro** : estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã. 12. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

_____. **Core competence**. 2001. Disponível em:

<http://www.12manage.com/methods_corecompetence.html>. Acesso em: 28 maio 2008.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Artmed; Bookman, 2003.

LEVY-LEBOYER, C. **Gestión de la competencias**. Barcelona: Gestión, 1997.

NINA, Renée Rosanne Vaz. **Profissional da informação** : o bibliotecário e suas representações das competências profissionais e pessoais para atuar em bibliotecas. 2006. 257f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em:

<<http://www.cin.ufsc.br/pgcin/ReneeNina.pdf>>. Acesso em 30 maio 2008.

POLANYI, Michael. **The Tacit dimension**. Gloucester, Mass, USA : Peter Smith, 1983.

RUTH, Damian. Frameworks of managerial competence: limits, problems and suggestions. **Journal of european industrial training**, v. 30, n. 3, p. 206-226, 2006. Disponível em: <www.emeraldinsight.com/0309-0590.htm>. Acesso em: 18 maio 2008.

SANTOS, A.C. **Gestion del conocimiento**: analisis y proyeccion de los recursos humanos. Cuba: Ed. CUJAE, 2001. (Comunicação Pessoal).

SVEIBY, Karl Erik. O que é conhecimento? O que é competência?. In: _____. **A nova riqueza das organizações**: gerenciamento e avaliando patrimônios de conhecimento. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998. p. 35-46.

TARAPANOFF, Kira ; ARAÚJO JÚNIOR, Rogério Henrique de ; CORMIER, Patrícia Marie Jeanne. Sociedade da informação e inteligência em unidades de informação. **Ciência da informação**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 91-100, set./ dez. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2003.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Profissionais da informação**: formação, perfil e atuação profissional. São Paulo : Polis, 2000.

ZARIFIAN, Philippe. **O modelo da competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: SENAC/SP, 2003.

_____. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

¹ Katyusha Madureira L. de Souza, Universidade Nacional de Brasília (UNB), Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, katyushams@yahoo.com.br.

² Larissa Amorim C. Sampaio, Universidade Nacional de Brasília (UNB), Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, lallasamm@yahoo.com.br.

³ Luciana Candida da Silva, Universidade Nacional de Brasília (UNB), Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, candida.luciana@gmail.com.

⁴ Renée Nina, Universidade Nacional de Brasília (UNB), Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, reeneenina@ig.com.br.

⁵ Wilda Soares Lemos, Universidade Nacional de Brasília (UNB), Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, wilda@alfa.br.