

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE COMUNICAÇÃO E BIBLIOTECONOMIA
CURSO DE BIBLIOTECONOMIA

KAROL ALMEIDA DA SILVA

**COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DEMANDADAS AOS BIBLIOTECÁRIOS-
GESTORES QUE ATUAM EM BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS:** um estudo dos
profissionais de Goiânia – GO.

Goiânia
2011

KAROL ALMEIDA DA SILVA

**COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DEMANDADAS AOS BIBLIOTECÁRIOS-
GESTORES QUE ATUAM EM BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS:** um estudo dos
profissionais de Goiânia – GO.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Biblioteconomia da Universidade Federal de Goiás, como requisito à obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Área de concentração: Competências essenciais. Bibliotecas universitárias. Mercado de Trabalho.

Orientadora: Prof^a. Ma. Luciana Candida da Silva

Goiânia
2011

SILVA, Karol Almeida da.

S586c Competências essenciais demandadas aos bibliotecários-gestores que atuam em bibliotecas universitárias: um estudo dos profissionais de Goiânia – GO. [manuscrito] / Karol Almeida da Silva. -- 2011.
102 f. : il.

Orientadora: Prof^a. Ma. Luciana Candida da Silva.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Comunicação e Biblioteconomia, 2011.

1. Bibliotecário-gestor - Competências essenciais. 2. Bibliotecas universitárias. 3. Bibliotecário-gestor – mercado de trabalho - Goiânia. I. Título.

CDU 027.7:331 (817.3)

KAROL ALMEIDA DA SILVA

**COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DEMANDADAS AOS BIBLIOTECÁRIOS-
GESTORES QUE ATUAM EM BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS:** um estudo dos
profissionais de Goiânia – GO.

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Biblioteconomia da Faculdade de Comunicação e Biblioteconomia da Universidade Federal de Goiás, para obtenção do grau de Bacharel, aprovado em _____ de _____ de _____, pela Banca Examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof^a. Ma. Luciana Candida da Silva – UFG

Prof^a. Dr^a. Eliany Alvarenga de Araújo - UFG

Dedico este trabalho,

À Deus, por sua infinita bondade, de me amar, abençoar e proporcionar o alcance de mais uma conquista. Aos meus pais, Raimundo Nonato Pereira da Silva e Maria de Fátima Almeida da Silva, a minha amada avó Maria de Lourdes Gonçalves Almeida, in memoriam, e ao meu irmão Alysson Pierre Almeida da Silva que estiveram sempre comigo em todas as etapas do meu curso, me apoiando e incentivando.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ter me dado saúde, força e coragem para a realização deste trabalho.

Aos meus pais pela imensa dedicação, carinho, pelo apoio em todos os momentos da minha vida, em especial, durante a minha graduação e pelas palavras de incentivo que foram fundamentais para essa conquista.

Ao meu irmão pelos auxílios concedidos que contribuíram muito para a elaboração deste trabalho.

Ao meu namorado Alexandre, pelo amor, apoio, cuidado e paciência em me ouvir nos momentos difíceis.

A minha professora orientadora, Ma. Luciana Candida da Silva, por ter acreditado no meu trabalho, pelo acompanhamento desta pesquisa, paciência, disponibilidade e pelas orientações que foram imprescindíveis para a realização deste trabalho.

A professora, Dr^a. Eliany Alvarenga de Araújo, por ter aceitado participar da banca examinadora e pelas significativas contribuições.

A todos os professores do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal de Goiás (UFG), em especial os professores que contribuíram para a minha formação acadêmica através do compartilhamento de conhecimentos.

E, a todos os bibliotecários e contratantes que aceitaram participar desta pesquisa, pois o retorno dos mesmos foi fundamental para a conclusão deste trabalho.

"Não me venham falar em adversidade. A vida me ensinou que, diante dela, só há três atitudes possíveis: enfrentar, combater e vencer."

Mário Covas

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar as competências dos bibliotecários-gestores para sua efetiva atuação frente às demandas do mercado de trabalho em bibliotecas universitárias de Goiânia. Para isso, buscou-se apoio na literatura sobre competências essenciais, bibliotecas universitárias, profissional bibliotecário, bibliotecário-gestor e mercado de trabalho, conhecimentos estes que viabilizaram a pesquisa. A metodologia deste estudo constitui-se principalmente pelo método quantitativo, para a mensuração das questões fechadas que possibilitou conhecer o perfil profissional, o nível de competências essenciais dos bibliotecários gestores e quais as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho; e pelo método qualitativo para análise das questões abertas, que permitiu conhecer mais detalhadamente as competências essenciais no universo de atuação das bibliotecas universitárias de Goiânia. A pesquisa foi realizada com 13 bibliotecários gestores e 3 contratantes, sendo utilizado como instrumento de coleta de dados o questionário. Através dos resultados, conclui-se que as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho das bibliotecas universitárias de Goiânia são formadas pela integração de habilidades, aprendizado coletivo, tecnologias e conhecimentos. Além disso, a maioria das competências demandadas não se restringe somente aos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia, ou seja, os resultados da pesquisa visam contribuir com todos os demais bibliotecários que queiram desenvolver competências essenciais visando à satisfação de seus usuários/clientes e para as instituições e/ou organizações que buscam por profissionais qualificados na área de Biblioteconomia.

Palavras-chave: Bibliotecário-gestor. Bibliotecas universitárias. Mercado de Trabalho - Goiânia.

ABSTRACT

The main objective of this study was to examine the skills of librarian-managers for their effective action towards the demands of the labor market in university libraries of Goiânia. Thus, a literature review regarding essential competences, university libraries, professional librarians, librarian-manager and the labor market, to enabled this research was made. The methodology of the adopted research consisted of quantitative method for the measurement of closed questions that allowed to know the job profile, the level of basic skills of librarian-managers, and what essential competences required by the labor market; and used the qualitative method for analysis of the open questions, which allowed a closer look at core competencies in the universe of activity from Goiânia university libraries. The study was conducted with 13 managers and librarians 3 employers and the questionnaire were used as the tool for data collection. It is concluded from the results that the essential competences demanded by the labor market for university libraries in Goiânia are formed by the integration of abilities, collective learning, technology and knowledge. Moreover, the results of this research aims to contribute to the librarian-managers of university libraries in Goiânia, for all other librarians who wish to develop basic competences and the institutions and/or organizations that are looking for qualified professionals in the field of librarianship.

Keywords: Librarian-manager. University Libraries. Labor Market - Goiânia.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	As três dimensões da competência.....	25
FIGURA 2	Formação das competências essenciais.....	28
FIGURA 3	Ciclo informacional.....	40
FIGURA 4	Competências necessárias ao profissional da informação.....	44

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Competências essenciais e competências básicas.....	27
QUADRO 2	Comparação do perfil do profissional bibliotecário.....	39
QUADRO 3	Cronograma de execução da pesquisa.....	52

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Nível de formação profissional.....	56
GRÁFICO 2	Tempo de experiência profissional.....	57
GRÁFICO 3	Experiência na função.....	57
GRÁFICO 4	Nível de conhecimentos dos bibliotecários-gestores.....	60
GRÁFICO 5	Nível das habilidades dos bibliotecários-gestores.....	62
GRÁFICO 6	Nível das atitudes dos bibliotecários-gestores.....	64
GRÁFICO 7	Principais atividades realizadas pelos bibliotecários-gestores.....	65
GRÁFICO 8	Contribuição da formação acadêmica.....	66
GRÁFICO 9	Treinamento oferecido pela instituição.....	66
GRÁFICO 10	Idade dos bibliotecários-gestores.....	67
GRÁFICO 11	Porcentagem dos bibliotecários-gestores por sexo.....	67
GRÁFICO 12	Faixa salarial dos bibliotecários-gestores.....	68
GRÁFICO 13	Tempo de experiência demandada pelo mercado de trabalho.....	70
GRÁFICO 14	Competências essenciais por grau de importância pelo mercado de trabalho.....	73
GRÁFICO 15	Experiência de contratação.....	74
GRÁFICO 16	Treinamento oferecido para funcionários/colaboradores.....	75
GRÁFICO 17	Educação continuada.....	75
GRÁFICO 18	Faixa salarial.....	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
COMUT	Comutação Bibliográfica
CONAES	Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior
CRB	Conselho Regional de Biblioteconomia
DSI	Disseminação Seletiva da Informação
FID	Federação Internacional de Informação e Documentação
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
IC	Inteligência Competitiva
IES	Instituições de Ensino Superior
IEL/DF	Instituto Euvaldo Lodi/ Distrito Federal
MEC	Ministério da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PPC	Projeto Pedagógico dos Cursos
PPI	Projeto Político Institucional
SIG	<i>Special Interest Group</i> / Grupo de Interesses Especiais
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
TIC	Tecnologias da Comunicação e Informação
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UNB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	JUSTIFICATIVA E PROBLEMA.....	17
3	OBJETIVOS.....	20
3.1	OBJETIVO GERAL.....	20
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
4	REVISÃO DE LITERATURA.....	21
4.1	COMPETÊNCIAS.....	21
4.1.1	Definições sobre competência.....	23
4.1.2	Competências essenciais.....	26
4.2	BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS.....	30
4.3	O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO BIBLIOTECÁRIO.....	33
4.3.1	Perfil do Profissional Bibliotecário.....	36
4.3.2	Bibliotecário-gestor.....	39
4.4	AVALIAÇÃO DO MEC.....	41
4.5	COMPETÊNCIAS.....	42
4.6	ATUAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO.....	47
5	METODOLOGIA.....	50
5.1	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	50
5.2	UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA	50
5.3	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	51
5.4	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO DA PESQUISA.....	52
5.5	COLETA DE DADOS.....	52
5.5.1	Técnica Selecionada.....	52
5.5.2	Instrumento de coleta de dados.....	52
5.5.3	Teste-Piloto.....	54
5.6	TRATAMENTO DOS DADOS.....	55
6	ANÁLISE DOS DADOS.....	56
6.1	BIBLIOTECÁRIOS GESTORES: ANÁLISE DOS DADOS.....	56
6.1.1	Perfil Profissional.....	56

6.1.2	Competências essenciais.....	58
6.1.2.1	Conhecimentos.....	58
6.1.2.2	Habilidades.....	60
6.1.2.3	Atitudes.....	62
6.1.3	Atuação profissional.....	64
6.1.4	Dados complementares.....	66
6.2	CONTRATANTES: ANÁLISE DOS DADOS.....	69
6.2.1	Perfil Profissional.....	70
6.2.2	Competências essenciais.....	71
6.2.2.1	Conhecimentos, Habilidades e Atitudes.....	71
6.2.3	Atuação profissional.....	74
6.2.4	Dados complementares.....	74
7	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	77
8	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	81
	REFERÊNCIAS.....	84
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO: BIBLIOTECÁRIOS-GESTORES.....	91
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO: CONTRATANTES.....	97

1 INTRODUÇÃO

A nova dinâmica mundial, caracterizada pela globalização dos mercados e pelas rápidas mudanças, tem aumentado as exigências do mercado de trabalho com relação aos profissionais bibliotecários, devido diversos fatores como a ampliação da velocidade do fluxo informacional e o surgimento de novas tecnologias da informação e comunicação (TICs).

Diante deste contexto, a gestão das organizações tem passado por profundas transformações, visando a acompanhar as exigências atuais. Na década de 1990, houve maior alinhamento das políticas de gestão de pessoas às estratégias empresariais, com a incorporação do conceito de competência ao modelo de gerenciamento de pessoas. (FLEURY; FLEURY, 2000).

A crescente utilização da noção de “competência” no ambiente empresarial brasileiro tem renovado o interesse sobre esse conceito, principalmente, sob uma perspectiva mais estratégica (competências organizacionais, competências essenciais). Hoje, a noção de competências surge como uma importante referência dentre os princípios e práticas de gestão no Brasil. (RUAS *et al*, 2005).

Nos tempos atuais, percebe-se que as organizações estão contextualizadas no paradigma da informação, visto que, a informação tornou-se um elemento fundamental para a competitividade. Diante disso, a concorrência se dá por meio da capacidade de adquirir, tratar, interpretar e utilizar a informação de forma a criar valor significativo para as organizações, possibilitando a criação de novos produtos e serviços e, aperfeiçoando a qualidade do processo decisório em toda a organização.

Tendo em vista que a informação é o objeto de estudo do profissional bibliotecário e as constantes mudanças do mundo informacional, é necessário que este profissional desenvolva competências essenciais para gerir todo o ciclo informacional, visando crescimento, aperfeiçoamento e eficácia nos resultados. Assim, as organizações passam a demandar profissionais com características cada vez mais diferenciadas, como a polivalência, a multifuncionalidade, a iniciativa, a capacidade de cooperar e assumir co-responsabilidade, de ir além das atividades prescritas e de compreender e dominar novas formas de trabalho (LE BOTERF, 2003).

Para atuar efetivamente neste novo mercado, os profissionais da informação devem ter habilidade de solucionar problemas, de aprender a aprender, conhecer e saber utilizar as tecnologias da informação e comunicação, capacidade de adaptação a mudanças, aplicar conhecimentos de forma crítica e reflexiva, isto é, devem possuir o conjunto de

conhecimentos, habilidades e atitudes que formam as competências essenciais.

As bibliotecas universitárias podem ser consideradas como organizações e, por isso também sofrem as influências e mudanças impostas pela sociedade. Desta forma, os bibliotecários-gestores precisam desenvolver e integrar competências essenciais, buscando se adaptar e satisfazer as novas demandas informacionais.

Dessa forma, a pesquisa procurou analisar as competências essenciais dos bibliotecários-gestores para sua efetiva atuação frente às demandas do mercado de trabalho em bibliotecas universitárias de Goiânia. Para isso, realizou-se um estudo com os bibliotecários-gestores atuantes em bibliotecas universitárias de Goiânia e com os contratantes destes profissionais.

O presente estudo estrutura-se em: objetivos, justificativa, revisão de literatura, analisando os conceitos e abordagens sobre competências essenciais, profissional bibliotecário, bibliotecas universitárias, bibliotecário-gestor e mercado de trabalho. Descrição dos procedimentos metodológicos, abrangendo a delimitação do estudo, classificação da pesquisa, universo e amostra da pesquisa, coleta de dados, tratamento e análise dos dados. E, por fim as discussões dos resultados, conclusões e recomendações.

2 JUSTIFICATIVA E PROBLEMA

Nos últimos anos, o processo de gestão nas organizações vem se transformando devido à necessidade de adequação às novas exigências da sociedade. Acreditava-se que as riquezas das empresas estavam diretamente relacionadas ao capital financeiro e nas máquinas; hoje o cenário atual aponta que a riqueza também está no capital intelectual existente nas organizações. Segundo Barbalho (2002) as competências envolvem características que delineiam o modo de agir de cada profissional e, sobretudo, de buscar uma atuação pertinente com as expectativas geradas pelo perfil de demanda do público a ser atendido.

As organizações ao gerenciar as competências dos indivíduos estão gerenciando também sua capacidade de competitividade no mercado. Para Magalhães *et al* (1997, p. 14) competências referem-se ao “conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer uma determinada função”. Segundo Faria *et al* (2005 *apud* SILVA, 2009) grande ênfase está voltada nas competências essenciais, que se referem ao aprendizado coletivo desenvolvido dentro das organizações e das competências do indivíduo.

Segundo os estudos de Prahalad e Hamel (1990) competência essencial é um conjunto de habilidades e tecnologias necessárias agregando valor a uma organização, resultando em um diferencial importante para a competitividade da empresa, possibilitando a mesma:

- Diferenciar-se de seus concorrentes;
- Oferecer produtos e serviços com valor agregado diferenciado aos clientes;
- Aportar uma contribuição importante para o crescimento da empresa nos médios e longos prazos. (HAMEL; PRAHALAD, 1995 *apud* SILVA, 2009).

O profissional bibliotecário da atualidade deve desenvolver competências que variam de acordo com as metas e o grau de desenvolvimento do país. Espera-se, deste profissional, que ele esteja preparado para administrar, negociar e consolidar produtos de informação nas diferentes organizações, privadas e públicas, com um compromisso de liderança, além de atitude inovadora e criativa (FLORES N.; VARGAS A., 2007 *apud* MATA, 2009).

Para enfrentar a nova realidade caracterizada pela Sociedade do Conhecimento as

organizações precisam investir e treinar as pessoas na:

[...] criação de competências suficientemente amplas que lhes permitam ter uma atuação efetiva na produção de bens e serviços, tomar decisões fundamentadas no conhecimento, operar com fluência os novos meios e ferramentas em seu trabalho, bem como aplicar criativamente as novas mídias, seja em usos simples e rotineiros, sejam em aplicações mais sofisticadas. (BRASIL, Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000, p. 45)

As bibliotecas universitárias são organizações dependentes de uma organização maior que é a Universidade e, portanto estão sujeitas as influências externas e internas do seu ambiente. As mudanças estão acontecendo em um ritmo acelerado na sociedade atual, do desenvolvimento da ciência e tecnologia que afetam produtos, serviços, estruturas e às formas de gerência nas organizações.

Considerando o cenário atual em que as bibliotecas universitárias estão inseridas, surge a preocupação em adaptá-las para atender às necessidades impostas pela sociedade. Para isso os bibliotecários-gestores precisam acompanhar as contínuas mudanças da sociedade, desenvolvendo as competências essenciais da associação de seus conhecimentos técnicos, habilidades e atitudes, buscando sempre a atualização profissional, com o objetivo de conquistar um diferencial competitivo no mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e exigente.

O bibliotecário-gestor que souber integrar suas competências essenciais com os objetivos organizacionais poderá buscar maior excelência no desenvolvimento dos produtos e serviços de sua unidade de informação. Assim, a sua atuação estará voltada à satisfação das necessidades de seus usuários, atendendo uma das suas principais funções como gestor da informação.

O interesse em estudar as bibliotecas universitárias surgiu a partir da leitura da pesquisa de Silva (2009), onde mostra que o mercado de trabalho em Goiânia para os profissionais bibliotecários está voltado para atuação em bibliotecas universitárias privadas e públicas. E, o interesse pelos bibliotecários-gestores ocorreu porque são eles que estabelecem as decisões estratégicas, tendo impacto decisivo no desempenho da unidade de informação, isto é, as funções gerenciais que são responsáveis pela realização de todas as funções meio ou fim e pelo direcionamento e ajuste às metas e objetivos da organização. Assim surge a preocupação em verificar o perfil desse profissional, a partir das suas competências essenciais exigidas pelo mercado de trabalho.

Diante deste contexto, faz-se importante o desenvolvimento de pesquisas sobre as

demandas informacionais no âmbito de atuação das bibliotecas universitárias, com vistas a conhecer as competências essenciais requeridas aos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia. Além disso, a realização da pesquisa será de fundamental contribuição para os profissionais bibliotecários-gestores de Goiânia, permitindo analisar se os mesmos estão aptos a exercê-la com eficiência.

Diante disso, a pesquisa pretende responder ao seguinte questionamento:

- Quais as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho para a efetiva atuação dos bibliotecários-gestores em bibliotecas universitárias de Goiânia-GO?

3 OBJETIVOS

Após a definição do problema de pesquisa é de grande importância traçar os objetivos que deverão ser alcançados. Pinheiro (2006) afirma que o problema estabelece o foco do estudo, mas são os objetivos da pesquisa que determinam quais etapas específicas são necessárias para responder ao problema. Os objetivos de uma pesquisa são advindos da definição do problema da pesquisa e são determinados de maneira a trazer informações que solucionem o problema de pesquisa. (SAMARA E BARROS, 2001 *apud* PINHEIRO, 2006). A seguir, serão apresentados os objetivos desta pesquisa.

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as competências essenciais dos bibliotecários gestores para sua efetiva atuação frente às demandas do mercado de trabalho em bibliotecas universitárias de Goiânia.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar, com base na literatura as competências essenciais requeridas aos profissionais bibliotecários.
- b) Conhecer o perfil profissional dos bibliotecários-gestores que atuam em bibliotecas universitárias de Goiânia.
- c) Especificar o nível das competências essenciais dos bibliotecários-gestores que atuam em bibliotecas universitárias de Goiânia.
- d) Descrever as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho aos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia.

4 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, serão apresentadas as abordagens teóricas indispensáveis para a compreensão do objeto de estudo da pesquisa. Assim, a presente revisão de literatura abrange os seguintes assuntos: competências essenciais, bibliotecas universitárias, profissional da informação bibliotecário, bibliotecário-gestor, avaliação do MEC e mercado de trabalho.

4.1 COMPETÊNCIAS

O termo competência não é novo, mas na atualidade seu sentido passou a tratar as capacidades humanas e os processos de aprendizagem nas organizações. A expressão “competência” remonta há alguns séculos, mais precisamente à época dos aprendizes de artesãos na Idade Média. Segundo Brandão (1999) o termo pertencia, no final desse período, à linguagem jurídica; (...) “tradicionalmente, o termo competência foi consagrado para designar a idoneidade e o poder de uma instância para decidir ou julgar um fato e o direito das pessoas de exercer uma dada atividade profissional”. (MACHADO, 1998, p. 2 *apud* ARAÚJO, 2001, p. 10).

A primeira menção ao termo competência data, na França, nos anos 30 e encontra-se no dicionário Larousse Comercial (ROPÉ; TANGUY, 1997). O tema competência passa a ser estudado e discutido na década de 1970, como mostra a literatura americana e européia. O conceito de competência foi proposto de forma estruturada pela primeira vez em 1973, por David McClelland com a publicação do paper *Testing for Competence rather than Intelligence*, em que, buscou uma abordagem mais efetiva que os testes de inteligência adotada nos processos de escolha de pessoas para as organizações. Boyatzis (1982 *apud* FISCHER *et al*, 2008) aborda a estruturação do conceito de competência, a partir da caracterização das demandas de determinado cargo na organização e procura fixar ações ou comportamentos efetivos esperados.

Os autores Zarifian (2001) e Le Boterf (2003) começam a explorar o conceito de competência como se encontra a realidade das empresas atualmente, em que, está associado à ideia de agregação de valor e entrega a determinado contexto de forma independente do cargo, ou seja, a partir da própria pessoa.

A perspectiva mais estratégica da noção de competência tem origem em um estudo mais recente (*core competence* em Prahalad e Hamel, 1990, ou a partir da corrente

Resource Based View in Barney, 2001), já a sua perspectiva individual é mais antiga e heterogênea. A sua origem se confunde com uma noção que lhe é relativamente associada – a de qualificação, também alvo de um extenso debate especialmente entre os anos 1960 e 1980. (RUAS, 2005).

Nos anos 90, o conceito de competência buscava ir além do conceito de qualificação. Zarifian (2001) aponta três mudanças principais no mundo do trabalho, que demonstra o modelo de competência para a gestão das organizações:

- **Incidente ou evento:** corresponde às situações eventuais, que podem vir a perturbar o desenrolar normal do sistema de produção, ultrapassando a capacidade rotineira do desenvolvimento das atividades; em que, por meio das constantes mudanças, as pessoas precisam estar sempre mobilizando recursos para resolver as novas situações de trabalho.
- **Comunicação:** comunicar significa usar a informação de forma eficiente; socializar normas comuns e informações importantes para o alcance dos objetivos organizacionais.
- **Serviço:** significa à prestação de serviços centrados a um cliente externo ou interno da organização.

A noção de competência diante da nova realidade no mundo do trabalho vem sendo apresentada como uma alternativa ao conceito de qualificação. Isambert-Jamati (1997 *apud* ARAÚJO, 2001) explica que a qualificação pressupõe capacidades esperadas e não colocadas em prática, baseadas principalmente na formação inicial. Já a competência não se vincula à formação inicial e é tratada como atributo individual, não abrindo nenhuma solidariedade a um coletivo. Isto é, enquanto a qualificação está relacionada ao saber acadêmico correspondente à titulação, a competência diz respeito às características ligadas aos saberes, as experiências profissionais dos trabalhadores e a subjetividade do indivíduo no modo de realizar determinada atividade.

A partir das mudanças no mundo do trabalho Le Boterf (2003) procura explicar o desenvolvimento do modelo de competências. O autor apresenta uma análise contrapondo os dois modelos de competência existentes. O primeiro modelo encontra-se relacionado ao conceito de “tempos e movimentos” oriundos das concepções tayloristas e fordistas, cuja competência se restringia ao comportamento esperado, observável e mecanizado. Enquanto

que, no segundo modelo o indivíduo adquire mais importância, sendo visto além de um simples realizador de tarefas.

Diante deste contexto, o profissional competente é aquele que sabe trabalhar frente às diversas situações, indo além do conhecimento teórico, isto é, saber fazer da melhor maneira possível determinada atividade, por meio de iniciativa e tomada de decisões assertivas.

4.1.1 Definições sobre competência

A literatura mostra que vários autores vêm tentando definir a competência. A palavra competência pode ser adotada em diversos contextos e assim adquire diversas interpretações e significados. Segundo Tejada (1999 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2006, p. 361), o termo competência “etimologicamente, vem do verbo latino *competere*, com o significado de aproximar-se, encontrar-se, que significa responder a, corresponder, que dá lugar ao adjetivo *competens-entris* como competente convincente e ao substantivo *competio-onis*, como sentido rival”.

No senso comum, a competência é compreendida como um saber ou fazer bem qualquer atividade. Nas práticas organizacionais a competência concentra-se na contribuição do indivíduo para a organização, requerendo não apenas uma competência, mas um conjunto delas que envolve tanto um saber geral, quanto um conhecimento específico para o exercício da atividade. (BARBALHO, 2002).

Segundo Ruas (2001) a noção de competência surge como uma nova forma de pensar o papel e a *performance* do trabalho nas organizações: não seria um estado de formação educacional ou profissional, nem tampouco um conjunto de conhecimentos adquiridos; não se reduz ao saber, nem ao saber-fazer, mas a sua capacidade de mobilizar e aplicar esses conhecimentos e capacidades numa condição particular, na qual se colocam recursos e restrições próprias à situação específica.

Le Boterf (1995 *apud* RUAS, 2001) confirma isso, ao dizer que até mesmo profissionais que dispõem de amplos e reconhecidos conhecimentos e capacidades, em algumas circunstâncias especiais de trabalho, não conseguem mobilizar suas capacitações de maneira adequada e pertinente. Assim, a aplicação/atualização daquilo que se sabe ou conhece num contexto específico, marcado por uma cultura institucional, por relações de trabalho particulares, condições temporárias e recursos restritos é o que vai caracterizar a formação de

“competência”.

Conforme Resende (2003), a competência é a transformação de conhecimentos, aptidões, habilidades, interesse, vontade, dentre outros atributos, em resultados práticos. Portanto, competência é o resultado da combinação de conhecimentos e comportamentos. Esses conhecimentos e comportamentos abrangem formação, treinamento, experiência, habilidades, interesse e iniciativa.

Zarifian (2001), explica que competência é o tomar iniciativa, é assumir responsabilidades aliado ao exercício sistemático de reflexão diante de situações profissionais com as quais o indivíduo se depara no trabalho. Em que, no ambiente competitivo e de constantes mudanças não é possível considerar o trabalho apenas como um conjunto de tarefas pré-definidas, atribuindo assim um grau de menor importância aos aspectos técnicos.

Para Irigon (1996 *apud* CARLETTO; FRANCISCO; KOVALESKI, 2005) uma pessoa competente em seu trabalho deve adquirir conhecimento e desenvolver diversas habilidades para a tomada de decisão, solução de problemas e conflitos e para negociar. Trabalhar com competência é ter conhecimentos, habilidades e atitudes no lugar da antiga concepção de conhecimento e de aptidão. Além disso, para ser competente não basta o indivíduo possuir conhecimentos ou capacidades, é indispensável saber aplicar esses conhecimentos e/ou capacidades em situações reais. Daólio (2007) afirma que competente é alguém que sabe o que fazer (*know-what*), o como fazer (*know-how*) e o porquê fazer (*know-why*). Isto é, uma pessoa competente consegue mostrar um bom resultado porque possui plena confiança e consistência do seu trabalho.

Durand (1998 *apud* OLIVEIRA *et al*, 2006) afirma que o modelo de competência está articulado em torno de três dimensões, que são: conhecimentos, habilidades e atitudes. Englobando questões técnicas, cognição e as atitudes relacionadas ao trabalho. As três dimensões do modelo de competência proposto por Durand (1999 *apud* SILVA, 2009, p. 84) são:

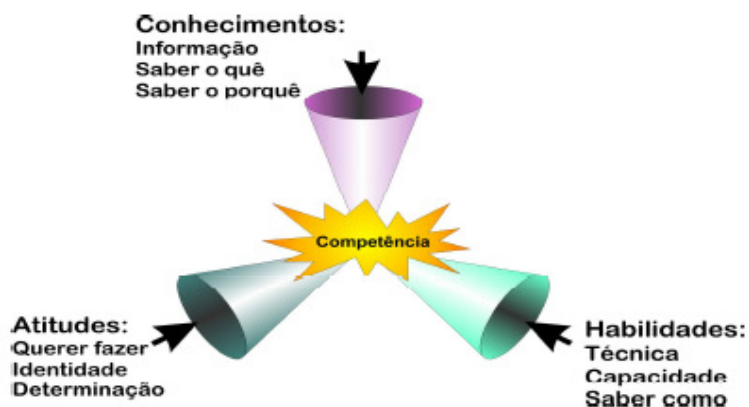
- **Conhecimento** – diz respeito ao *saber o que e por que fazer (Know-what e Know-Why)* algo dentro de determinado processo. O conhecimento corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo, que lhe permitem entender o mundo, ou seja, o saber que a pessoa acumulou ao longo da vida. Para Davenport e Prusak (1998) o conhecimento é uma mistura fluída de experiência condensada, valores, informação contextual e *'insight'* experimentado, a qual proporciona uma

estrutura para avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos conhecedores. Nas organizações, ele costuma estar não só em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais.

- **Habilidade** – está relacionada ao *saber-fazer* algo ou à capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido, ou seja, de instaurar informações e utilizá-las em uma ação com vistas a atingir um propósito específico.
- **Atitude** – é a dimensão do *querer-saber-fazer*, que diz respeito a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho. (DURAND, 1999 *apud* BRANDÃO 1999, p. 25).

A figura 1 ilustra o conceito de competência proposto por Durand (1999 *apud* SILVA, 2009), evidenciam as três dimensões da competência que são interligadas e interdependentes, em que, para a ação competente envolvem a assimilação de conhecimentos, aquisição de habilidades e internalização de atitudes e pressupõem que o indivíduo seja capaz de articular as três dimensões de forma a obter eficiência e eficácia em suas ações resultando em um alto desempenho no seu trabalho. Para confirmar isso, Prahalad (1990 *apud* FLINK; VANALLE, 2003, p. 1) afirma que “as competências combinam conhecimento e habilidades; representam tanto a base dos conhecimentos tácitos quanto de habilidades, necessários para a realização de ações produtivas”.

Figura 1 – As três dimensões da competência



Fonte: (Brandão e Guimarães, 2001, p. 10 *apud* SILVA, 2009)

Segundo Fleury e Fleury (2001, p. 188) competência pode ser definida como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Conforme Gasque e Costa (2003), competência refere-se ao ‘saber fazer’ derivado das relações entre o conhecimento que o sujeito detém, a experiência adquirida pela prática e a reflexão sobre a ação. Isso significa que a competência transcende o conhecimento, trazendo a perspectiva prática ao mesmo nível da teórica.

4.1.2 Competências essenciais

O conceito de competências essenciais não é novo. Leonard-Barton (1992 *apud* OLIVEIRA JR., 2001, p. 126) explica que:

“vários autores vêm denominando-as de competências distintas (SNOW and HREBINIAK, 1980; HITT and IRELAND, 1985), competências essenciais ou organizacionais (PRAHALAD and HAMEL, 1990; HAYES, WHEELWRIGHT and CLARK, 1988), competências firma-específicas (PAVITT, 1991), desenvolvimento de recursos (HOFER and SCHENDEL, 1978), e ativos invisíveis (ITAMI, with ROEHL, 1987)”.

O termo competência essencial (*core competence*) se originou partir do artigo “*The core competence of the corporation*”, de Prahalad e Hamel, em 1990. Conforme os autores, as competências essenciais são recursos intangíveis que: em relação aos concorrentes são difíceis de ser imitados; em relação a mercados e clientes são os recursos essenciais para que a empresa possa prover produtos/serviços diferenciados e em relação ao processo de mudança e evolução da própria empresa é o fator fundamental da maior flexibilidade que permite a exploração de diferentes mercados.

As competências essenciais podem ser definidas como:

A aprendizagem coletiva na organização, especialmente relacionada a como coordenar diversas habilidades de produção e integrar múltiplos *streams* de tecnologias, em outras palavras, competências essenciais são um conjunto de habilidades e tecnologias que permite a uma empresa oferecer um determinado benefício aos clientes (PRAHALAD; HAMEL, 1990, p. 82 *apud* SILVA, 2009, p. 93).

A ênfase concedida ao termo competência essencial surge das novas demandas do setor produtivo e mudanças no mercado de trabalho em função da desvalorização dos métodos

destinados a adaptar as pessoas ao mercado e aos postos de trabalho. A crise na qualificação decorre da inserção das economias em mercados globalizados, da crescente exigência de produtividade e competitividade e da incorporação de novas tecnologias que requerem flexibilidade e polivalência dos trabalhadores (BRANDÃO, 1999).

Prahalad (1997) afirma que as empresas passaram a reconhecer a competência essencial como um ativo invisível e, acrescenta que, para ter competência essencial, é necessário três determinantes: treinamento contínuo dos funcionários, uso contínuo das competências, desdobrando e reformulando-as de diversas formas e desenvolvendo as competências, rompendo barreiras funcionais e organizacionais para que ocorra de forma efetiva.

Conforme Hamel e Prahalad (1995) a competência representa a síntese de uma variedade de habilidades, tecnologias e correntes de conhecimento. Uma competência essencial é uma trama, tecida com fios de habilidades e tecnologias distintas, diferenciando assim das competências básicas.

Ruas (2002) propõe um quadro demonstrativo com o objetivo de estabelecer as diferenças das competências essenciais das competências básicas:

Quadro 1 - Competências essenciais e competências básicas

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS	COMPETÊNCIAS BÁSICAS
Contribuem decisivamente para a competitividade da organização;	Contribuem decisivamente para a sobrevivência da organização;
Estão presentes naquilo que diferencia a empresa frente aos clientes e concorrentes;	Constituem características fortes da empresa, junto a clientes e concorrentes;
Estão presentes em todas as unidades da organização, mesmo que em diferentes intensidades e não apenas em uma ou poucas unidades dela, sendo, portanto, competências coletivas;	Estão presentes em todas as unidades da organização, mesmo que em diferentes intensidades e não apenas em uma ou poucas unidades dela, sendo, portanto, competências coletivas;
O número de competências essenciais numa mesma empresa é muito pequeno.	O número de competências organizacionais numa mesma empresa é muito pequeno.

(Fonte: Adaptado de RUAS, 2002 *apud* SILVA, 2009, p. 42)

De acordo com Silva (2009) o profissional que estiver munido de competências essenciais, ou seja, souber integrar habilidades, talentos e tecnologia com os objetivos da empresa poderão garantir vantagem competitiva e sucesso. Desta forma, o bibliotecário, que possuir tal integração relacionada aos conhecimentos técnicos, habilidades de gerenciamento

e tecnologias para geração, tratamento e uso da informação em consonância com a política da organização no qual atua poderá apoiar os processos que buscam excelência no atendimento do cliente; diferenciação de seus concorrentes e capacidade de expansão. A figura abaixo mostra as competências essenciais desenvolvidas a partir de bibliotecários dentro de uma organização.

Figura 2 – Formação das competências essenciais



(Fonte: SILVA, 2009, p. 94)

As competências essenciais são formadas pela habilidade de harmonizar e integrar uma ampla variedade de habilidades e tecnologias diferentes existentes em uma organização. Desta forma, as competências devem ser desenvolvidas em longo prazo, de forma orientada, por meio de um arranjo que possibilite integrar os recursos internos, com o objetivo de agregar um amplo conjunto de competências que formem a competência essencial.

Para se reconhecer as competências essenciais de uma empresa, é necessário entender por que uma empresa alcança resultados superiores e quais são as capacidades distintivas que sustentam tais resultados. Diante disso, competências ou capacidades possuem caráter dinâmico, pois precisam ser transformados com o objetivo de atender as mudanças no ambiente competitivo, em um processo ininterrupto. Rumelt (1994 *apud* OLIVEIRA JR., 2001) cita as principais características das competências essenciais:

- **Abrangência corporativa:** competências essenciais fornecem a sustentação a vários produtos ou negócios dentro de uma corporação. Não é propriedade de uma área ou indivíduo isoladamente.
- **Estabilidade no tempo:** Produtos é a expressão momentânea das competências essenciais de uma corporação. Competências são mais estáveis e evoluem mais lentamente do que os produtos.
- **Aprendizagem ao fazer:** Competências são ganhas e aperfeiçoadas por meio do trabalho operacional e do esforço gerencial no dia-a-dia. Quanto mais se investe e desenvolve em uma competência, maior sua distinção em relação aos competidores.
- **Locus competitivo:** A competição de produto-mercado é meramente a expressão superficial de uma competição mais profunda em termos de competências. A competição atual se dá em torno de competências e não de produtos ou serviços, ou seja, a diferenciação ocorre por meio do capital intelectual presente na empresa.

As competências essenciais tendem a se estabelecer na capacidade de integrar e coordenar os diversos grupos na organização. É uma coordenação efetiva entre todos os grupos envolvidos em trazer um produto ou serviço ao mercado que resulta em uma competência essencial.

A partir da identificação das competências essenciais que as empresas delineiam as estratégias que irão assegurar resultados superiores para a empresa no futuro. Dessa forma, McGee & Prusak (1994 *apud* SILVA, 2009) afirmam que, na atual economia, a estratégia que garante a competição às empresas está baseada na informação e define as seguintes proposições: a informação é infinitamente reutilizável, não se deteriora nem se deprecia, e seu valor é determinado exclusivamente pelo usuário; a informação cada vez mais constituirá a base da competição, em especial no setor de serviços; os executivos de alto nível precisam começar a determinar claramente o papel que a informação vai desempenhar no projeto e execução da estratégia competitiva de suas empresas, ou arriscarão a ficar em desvantagem perante seus concorrentes mais capacitados, no que se refere à informação.

As competências essenciais, em longo prazo, transformam-se em vantagem competitiva pela habilidade de antecipar novos produtos e serviços. A fonte de vantagem é a habilidade para consolidar tecnologias por toda a organização e conhecimentos de produção em competências. Assim, as competências essenciais constituem um aprendizado coletivo na organização, especialmente no modo de coordenar diversas habilidades de produção,

harmonizar fluxos de tecnologia, a organização do trabalho e a entrega de valor. (PRAHALAD e HAMEL, 1990).

4.2 BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS

Segundo Ferreira (1980) as bibliotecas são instrumentos essenciais ao processo de ensino/aprendizagem. Na atualidade, não se pode conceber ensino sem utilização de bibliotecas, as quais possibilitam o acesso à informação, além do desenvolvimento de potenciais, capacitando pessoas a construírem suas próprias ideias e a tomarem suas próprias decisões. O autor lembra ainda que a universidade deve estar voltada às necessidades educacionais, culturais, científicas e tecnológicas de um país, assim as bibliotecas devem trabalhar visando atingir esses objetivos. Além disso, as bibliotecas devem participar ativamente do sistema educacional desenvolvido pelas universidades, no qual, só terão importância na medida em que atuar em consonância com os programas de ensino e pesquisa das universidades que pertencem.

Considerando que as bibliotecas universitárias devem atuar em consonância com os objetivos da universidade, Tarapanoff (1981a) afirma que a biblioteca deve:

- a) preocupar-se com as funções e atividades da universidade a qual pertence;
- b) planejar os serviços, relacionando-os aos objetivos de ensino, pesquisa e extensão da universidade;
- c) reestruturar suas atividades, em relação às da universidade;
- d) integrar-se aos níveis hierárquicos quando estabelece os seus objetivos para estar coerente com a política geral da instituição e orientar sua própria política;
- e) ter objetivos essencialmente dinâmicos que devem sempre representar as necessidades da universidade a qual pertence.

A biblioteca universitária é uma importante unidade no contexto acadêmico, desenvolvendo papel fundamental para o ensino superior, sendo um dos principais elementos que a universidade utiliza para atingir suas finalidades. Diante disso, a biblioteca universitária é uma das responsáveis pelo avanço tecnológico e científico que se registra atualmente em todos os campos do conhecimento, resultando no desenvolvimento do país.

Para Tarapanoff (1981b) a biblioteca universitária é parte da sociedade na qual se

insere, refletindo assim as características gerais do país, o seu grau de desenvolvimento, sua tradição cultural, seus problemas e prioridades sócio-econômicas. A universidade e a biblioteca universitária brasileira são produtos da história social, econômica e cultural do país, assim como das características regionais brasileiras aos mais variados segmentos sociais.

A biblioteca universitária é parte de uma organização mais ampla em função da qual existe e pela qual é financiada. Ela está sujeita, portanto, a receber influências do ambiente que a cerca, externas e internamente. Isso exige dos bibliotecários conhecimentos e habilidades específicas, que os permitem atuarem com eficiência neste cenário mutante e economicamente instável (MACIEL e MENDONÇA, 2002).

De acordo com Oliveira (2004) a gestão em bibliotecas universitárias deve se concentrar em melhorar a qualidade frente aos desafios de um mundo em transformação. É necessário que o profissional que atua nesta instituição esteja apto a trabalhar com novas ferramentas tecnológicas, desenvolver novos produtos de acesso à informação e oferecer um trabalho otimizando a prestação de serviços de informação.

A finalidade da biblioteca universitária é atender a estudos, consultas e pesquisas de alunos e professores universitários. Além disso, deve funcionar como verdadeiro centro de documentação e estar integrada à universidade (SANTOS, 2003).

Carvalho (1981) conceitua tradicionalmente as bibliotecas universitárias como bibliotecas de Instituições de Ensino Superior (IES), destinadas a suprir as necessidades informacionais da comunidade acadêmica. E, são consideradas por Ferreira (1980) como instituições que servem aos estabelecimentos de ensino superior, destinadas aos professores e alunos, podendo também ser acessíveis ao público em geral.

A biblioteca universitária está diretamente ligada ao ensino superior e é uma instituição fundamental para auxiliar no processo de aprendizagem. Sua influência está ligada ao auxílio, ao ensino, à pesquisa, ao atendimento a estudantes universitários e à comunidade em geral. Seu papel é suprir as necessidades de informações técnicas, científicas e literárias ao ensino, à pesquisa e à extensão. (SILVA; CONCEIÇÃO; BRAGA, 2004, p. 135).

Silva (2006) afirma que a tríade: ensino, pesquisa e extensão fornecem apoio à realização dos objetivos da universidade, centrando seu foco nas necessidades informacionais dos indivíduos. Assim, a biblioteca universitária tem como missão:

- atender, com qualidade, rapidez e eficiência, as necessidades e expectativas do ensino,

pesquisa e extensão da universidade, oferecendo serviços e produtos em informação que acompanhem as transformações tecnológicas e sociais;

- promover o acesso, a recuperação e a transferência da informação para toda a comunidade universitária, colaborando no desenvolvimento científico, tecnológico e cultural da sociedade como um todo;
- prover a infra-estrutura bibliográfica, documentária e informacional para apoiar as atividades da universidade, centrando seus objetivos nas necessidades informacionais dos membros da comunidade universitária. (UFG, 2011; UEL, 2011; UFRGS, 2011).

A biblioteca universitária tem como missão a prestação de serviços com excelência a seus usuários, participando, assim, de forma ativa, intra-curricular, do processo de ensino, pesquisa e aprendizagem. Além de promover a toda comunidade universitária o acesso, consulta e recuperação de informação especializada e atualizada, em harmonia com as necessidades e exigências da formação educacional superior (OLIVEIRA, 2004).

A biblioteca universitária atua como agente mediador entre o conhecimento e o usuário. Segundo Woodsworth (1989 *apud* SILVA, 2006), seu valor não será mensurado pelo tamanho, profundidade ou amplitude das coleções que possuem, mas sim, pela sua capacidade de prover acesso à informação em todos os formatos possíveis.

As funções básicas das bibliotecas universitárias conforme Fujita (2005) são:

- **Armazenagem do conhecimento:** desenvolvimento de coleções, memória da produção científica e tecnológica, preservação e conservação;
- **Organização do conhecimento:** qualidade de tratamento temático e descritivo que favoreça o intercâmbio de registros entre bibliotecas e sua recuperação;
- **Acesso ao conhecimento:** a exigência de informação transcende o valor, o lugar e a forma e necessita de acesso. Por isso devemos pensar não só em fornecer a informação, mas possibilitar o acesso simultâneo de todos.

A partir de suas funções, pode-se dizer que as bibliotecas funcionam como

elemento de ligação entre o universo da produção intelectual registrada e as necessidades de informações de seus usuários. Tendo em vista, que a sociedade atual encontra-se em constante transformação, a gestão eficaz das bibliotecas universitárias no mundo contemporâneo é um grande desafio, principalmente quanto à sua capacidade de prestação de serviços com qualidade.

4.3 O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO BIBLIOTECÁRIO

A expressão profissional da informação tem sido frequente na literatura especializada da área desde o início da década de 90, quando diversos autores a utilizaram para referir a um conjunto de fazeres profissionais que têm por objeto a informação. (BAPTISTA; MUELLER, 2004).

Conforme Cunha (2006, p. 48), “o termo ‘profissional da informação’ abrange um campo de atividades bastante extensas com denominações extremamente variadas, mais ou menos específicas, de acordo com os atores que participam destas atividades”. Estas envolvem a criação, acesso, validação, organização, transmissão, pesquisa e difusão da informação.

Dentre os profissionais da informação, se encontra o bibliotecário. A palavra bibliotecário vem do latim *bibliothecarius*. Segundo Fonseca (2007, p. 91) “o bibliotecário é aquele que dirige ou trabalha em biblioteca como o que é diplomado pelo curso de Biblioteconomia”.

O bibliotecário é o profissional que torna acessível à informação ao usuário, independentemente do suporte que ela se encontre, ou seja, a base do trabalho desse profissional se direciona para as técnicas de organização e o tratamento da informação para fins de recuperação e uso. Nesse processo entre busca e recuperação da informação o bibliotecário é o mediador, sendo o que busca os critérios de fontes de informação para avaliar os recursos e os produtos que a informação disponibiliza.

Durante muitos séculos, o papel do bibliotecário era o de “guardião de livros”, (ARAÚJO, 2004, p. 2 *apud* ROCHA; ARAÚJO, 2007, p. 90), pois sua formação profissional enfatizava a visão humanista. No Brasil entre as décadas de 30 a 50, sob a influência norte-americana o perfil do bibliotecário é o de um profissional que detém técnicas específicas para a organização de documentos e coleções, sendo apenas um técnico organizador de documentos.

Na década de 60, o exercício da profissão passa a ser reconhecido oficialmente, por meio da Lei nº 4.084, de 30 de junho de 1962, em nível superior.

A designação Bibliotecário é privada aos bacharéis em biblioteconomia, pela lei nº 4.084/62, amparada e regulamentada pelo decreto nº 56.725/65. Está apto a exercer essa profissão o portador do diploma expedido pelas respectivas Escolas e/ou Faculdades e registrado no Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB), em seu domicílio profissional. Pode desempenhar suas funções em bibliotecas (públicas, escolares, universitárias e especializadas), em Centros e serviços de Documentação e Informação, Arquivos (históricos, administrativos e técnicos), Museus, Discotecas, Cinematecas, Videoclubes, Hemerotecas, Editoras, Assessorias (parlamentares, empresariais, jurídicas e educacionais) ou exercendo a profissão como autônomo; Aquele que superintende uma biblioteca; pessoa que tem a seu cargo a direção, conservação, organização e funcionamento de uma biblioteca; 3 É o profissional que manipula documentos diversos de várias procedências (livros, periódicos, folhetos, etc.). Lida, em geral, com todos os assuntos referentes ao conhecimento humano, atende uma clientela variada; 4 é um profissional disseminador da informação, que atua no mercado de trabalho difundindo a importância da leitura, fomentando o hábito de ler, incentivando o uso da informação em seus múltiplos suportes. Para otimizar a disseminação da informação, procura adequar métodos e técnicas biblioteconômicas para melhor atender o usuário, aprimorando-se e recorrendo aos mais modernos recursos (SANTOS, 2003, p. 34).

Na década de 70, surgem os primeiros cursos de pós-graduação, dando origem às primeiras pesquisas na área e, conseqüentemente, ao surgimento dos primeiros periódicos nacionais da área de Biblioteconomia e Ciência da Informação, como a Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação (publicada pela Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários); Revista de Biblioteconomia de Brasília (publicada pela UNB e Associação de Bibliotecários do Distrito Federal); Ciência da Informação (publicado pelo IBICT) e Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG, contribuindo assim para acelerar a modernização da profissão em todo o país.

Com a reforma curricular dos cursos de Biblioteconomia na década de 80, o bibliotecário passa a ser um profissional atuante como agente cultural e facilitador no acesso à informação, trabalhando mais em entidades culturais e educacionais, com perfil de educador.

Na década de 90, a mudança começa a acontecer de forma radical, com o crescimento acelerado dos meios de comunicação e o surgimento das novas tecnologias de informação. Diante desta realidade, o bibliotecário passa a ser um profissional da informação que atua na busca e desenvolvimento de tecnologias que contribuam para a disseminação da informação, exigindo também arranjos institucionais e recursos humanos renovados. “A grande mudança na área de Biblioteconomia é a mudança do paradigma do acervo para o paradigma da informação”. (VALENTIM, 1995, p. 2).

De acordo com Silva (2005) o bibliotecário de hoje tem de ser capaz de fazer as mudanças acontecerem e tornar-se indispensável, por meio da disseminação da informação em todos os níveis e em todos os locais de sua atuação, transformando qualquer unidade de informação em ambientes dinâmicos, em contínua evolução.

Araújo (2004 *apud* ROCHA; ARAÚJO, 2007, p. 90-91) ressalta que as atividades do profissional da informação - bibliotecário passam a ser estruturadas em algumas áreas de ação:

- **Gerência de Unidades e Sistemas de Informação**, em que o profissional da informação – bibliotecário impõe a visão do planejador, racionalizando procedimentos e gastos, indo à busca e compartilhando recursos, estabelecendo parcerias e integrando sua unidade de informação a sistemas mais amplos. Neste contexto o profissional da informação – bibliotecário está diretamente envolvido com o ambiente informativo, dando-lhe coesão e coerência. Para tanto, estabelece conexões com outras áreas do conhecimento, tais como: administração, economia, psicologia, etc.;
- **Tratamento da informação**, cujo profissional relaciona-se à descrição física, análise temática, arranjo arquivístico, condensação e representação temática (indexação). Para tanto, utilizam-se elementos da lingüística, terminologia e lógica;
- **Ação Social**, considerando-se que de nada adianta gerir a informação, se ela não está voltada para objetivos coerentes com a realidade social em que se insere. Este terceiro elemento envolve questões de ética, confidencialidade e privacidade da informação, responsabilidade e divulgação profissional;
- **Novas Tecnologias da Informação**, oferecem suporte aos que caracterizam o perfil do profissional da informação – bibliotecário. Atualmente, cada vez mais o tratamento, acesso e uso da informação pressupõem o manuseio de TIC. O profissional deve se qualificar constantemente em relação a este elemento.

As mudanças advindas da ciência e das novas tecnologias contribuíram para a ampliação da área de atuação do bibliotecário, como afirma Cunha *et al* (2004, p. 184):

O profissional da informação vem se diversificando diariamente com as novas atividades acrescidas ao processo de trabalho, atividades estas que demandam um envolvimento intelectual. Estes profissionais têm à sua frente o desafio de colocar uma nova dimensão ao problema informacional. Isto significa os novos papéis que surgem, as novas necessidades informacionais e as novas formas de responder estas necessidades criando novos métodos e novas formas de trabalho.

O desenvolvimento da profissão bibliotecária com perfil de profissional da informação pressupõe três fatores fundamentais: o perfil pessoal (aptidão), a formação profissional (habilidades) e o desempenho profissional (atitudes). É importante destacar ainda alguns fatores essenciais para este profissional ser competente: convívio diário com as TICs, desenvolvimento de visão gerencial na área de informação, postura interdisciplinar e de pesquisador. (ROCHA; ARAÚJO, 2007).

4.3.1 Perfil do Profissional Bibliotecário

De acordo com a literatura observa-se um cenário de constantes mudanças advindas do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, no qual, exerceram fortes influências no mundo das profissões. Quanto ao profissional bibliotecário ocorreram mudanças na forma de organizar o trabalho, nos serviços e produtos, no tipo de usuário e na forma de realizar determinadas tarefas.

O bibliotecário neste novo cenário, para conseguir desenvolver um bom trabalho precisa reconhecer a importância e a necessidade da educação continuada e da constante atualização profissional.

Miranda e Solino (2006) explicam que o bibliotecário da atualidade precisa buscar alternativas para ampliar suas competências e qualificações, a fim de começar a exercer papel chave nas unidades de informação, atuando como um agente social de adaptabilidade social, um comunicador, organizador e intermediário na recuperação da informação. Para isso ele precisa buscar novas experiências bem como técnicas no manuseio de novas tecnologias, isto se tornou um pressuposto indispensável ao perfil do bibliotecário.

Na perspectiva da vice-presidente da Federação Internacional de Informação e Documentação (FID), Margarita Almada de Ascencio:

“Nenhum profissional da atualidade tem condições de reunir todas as habilidades, conhecimentos e competências necessários para interagir e equacionar os problemas decorrentes dos fluxos de informação e conhecimento. Para resolvê-los é necessária a formação de equipes interdisciplinares em todos os níveis e processos:

estratégicos, gerenciais e operatórios (ALMADA DE ASCENCIO, 1997, p. 9 *apud* ARRUDA, MARTELETO, SOUZA, 2000, p. 19)”

A FID criou, em 1991, o Grupo de Interesse Específico sobre Papéis, Carreiras e Desenvolvimento do Moderno Profissional da Informação (SIG FID/MIP), que realizou uma pesquisa mundial entre os profissionais da área para identificar seu perfil “moderno”. No que se refere às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho nos últimos cinco anos, os resultados da pesquisa mostram que a tecnologia desponta como propulsora das principais modificações, seguida por elementos de gestão organizacional e do trabalho, como a intensificação do trabalho, aumento da responsabilidade individual, influência do mercado internacional e da competitividade, dentre outros. Quanto às qualificações necessárias para ascensão profissional, as respostas mais recorrentes foram: o domínio das tecnologias de informação, aquisição de mais de um idioma, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, gerenciamento, etc. E, com relação às principais barreiras do desenvolvimento profissional, identificam-se dois padrões de respostas, um relacionado a qualificações e habilidades a serem desenvolvidas, como treinamento, qualificação, atitudes comportamentais, e outro que diz respeito a fatores circunstanciais, como gênero, idade, cultura organizacional, etc.

A etapa brasileira da pesquisa foi realizada de acordo com as recomendações da FID, com o patrocínio do Instituto Euvaldo Lodi do Distrito Federal (IEL/DF), em parceria com o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT) e publicado por Tarapanoff (1997). Dentre os resultados destacam-se:

- O perfil do profissional informante é composto prioritariamente de bibliotecários, sendo os demais profissionais advindos de áreas diversas;
- Na categoria Mudanças e Tendências, a tecnologia é indicada como o principal fator de mudanças nos próximos anos;
- No que se refere ao conhecimento técnico e habilidades, destacam-se o desenvolvimento de produtos e serviços, a cooperação em redes e as novas tecnologias;

- Quanto às qualificações necessárias para o desenvolvimento profissional, desponta em primeiro lugar o treinamento para a inovação e desenvolvimento de produtos e processos, seguido pelo treinamento para cooperação em redes, novas tecnologias, treinamento para a qualidade; treinamento em recursos e disponibilidade informacionais, treinamento para a competitividade e ordenamento/cadastramento da informação eletrônica;
- As respostas mais citadas sobre as barreiras para o desenvolvimento profissional foram às seguintes: inadequação da grade curricular dos cursos de biblioteconomia, documentação e ciência da informação à realidade do mercado de trabalho; a carência de apoio da instituição para a educação continuada e o treinamento em serviço; falta de motivação dos profissionais para a educação continuada; por fim, a oferta reduzida de cursos voltados para inovações tecnológicas.

A pesquisa realizada pela FID mostra a transição para um novo perfil profissional que requer dos modernos profissionais da informação ações para uma educação continuada, integração organizacional e capacidade de trabalhar em equipe.

Diante deste novo cenário, observe o quadro abaixo que mostra as mudanças no perfil do profissional bibliotecário.

Quadro 2 - Comparação do perfil profissional do Bibliotecário

PERFIL DO PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO	
Tradicional	Moderno
Demasiada atenção às técnicas biblioteconômicas;	Atenção às técnicas biblioteconômicas e documentais;
Atitudes de gestão ativa;	Atitudes de gestão ativa;
Desenvolvimento de práticas profissionais em espaços determinados, tais como bibliotecas e centros de documentação;	Conhecimento profundo dos recursos informacionais disponíveis e das técnicas de tratamento da documentação com domínio das tecnologias mais avançadas;
Tratamento e disseminação de informação impressa (suporte tradicional);	Tratamento e disseminação de informação impressa, digital ou virtual;
Espírito crítico e bom senso; Atendimento real ao utilizador;	Espírito crítico e bom senso; Atendimento real e/ou virtual aos utilizadores;
Uso tímido das tecnologias da informação (ou nenhum tipo de uso);	Domínio das tecnologias da informação;

Domínio de línguas estrangeiras (ou nenhum conhecimento de outro idioma);	Domínio de línguas estrangeiras, aquisição de mais de um idioma;
Práticas interdisciplinares pouco representativas;	Práticas interdisciplinares representativas;
Pesquisas centradas em abordagens quantitativas;	Fusão entre as abordagens quantitativas e qualitativas;
Estudo das necessidades de informação dos utilizadores e avaliação das coleções da biblioteca;	Estudo das necessidades de informação dos utilizadores, de acordo com as normas em vigor;
Relação biblioteca e sociedade;	Avaliação dos recursos dos sistemas de informação;
Domínio acentuado dos saberes biblioteconômicos;	Domínio acentuado dos saberes biblioteconômicos;
Planejamento e gestão de bibliotecas e centros de documentação;	Planejamento e gestão da informação;
Preocupação no armazenamento e conservação de documentos;	Preocupação na análise, comunicação e uso da informação;
Educação continuada esporádica;	Educação contínua;
Personalidade tímida, pouco comunicativa, com atitudes retrógradas, necessidade de restringir o acesso às informações e inseguro na tomada de decisões.	Capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

(Fonte: Elaborado a partir de Valentim (2000, 2002); Castro (2000) *apud* Silva (2009))

Através da comparação acima, percebe-se que a educação contínua se tornou um elemento indispensável da formação do profissional bibliotecário para sua efetiva atuação no novo paradigma da informação.

4.3.2 Bibliotecário-gestor

Diante das mudanças que estão ocorrendo nos últimos anos na sociedade, a atuação do bibliotecário também se modificou, atuando também como um administrador de biblioteca por exercer a função de gestor, que se compõe em organizar, comandar, prever, coordenar e controlar todas as atividades ligadas à sua Unidade de Informação. Neste contexto, adquirir habilidades, atitudes, ampliar e desenvolver competências capazes de auxiliar no desempenho das atividades profissionais e no gerenciamento de unidades de informação é indispensável para sua atuação efetiva como gestor.

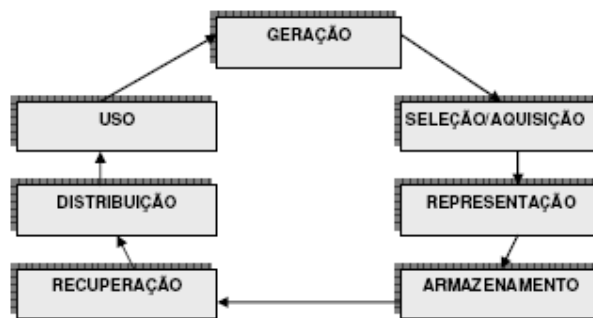
As atuais exigências para o profissional gestor da informação e do conhecimento envolvem vários requisitos e competências. O mercado busca o perfil do profissional da informação com características que combinem a capacidade de gerenciamento com

conhecimento técnico, que sejam conhecedores da sua área, com visão de negócios e com conhecimento amplo. Sem deixar de serem éticos, confiáveis, criativos e honestos.

Tendo por base Pizarro e Davok (2008) o bibliotecário-gestor tem como função buscar, organizar e analisar dados para serem oportunamente disponibilizados ao usuário como informação e como subsídios à produção do conhecimento. Além de analisar o conteúdo informacional e dialogar com os produtores e consumidores sobre a qualidade da informação e seu adequado tratamento, cabe ao bibliotecário-gestor avaliar as possibilidades de implementação de novos serviços a partir da tecnologia disponível. Além disso, o bibliotecário como gestor da informação pode avaliar, planejar e implantar programas de gerenciamento de informação e de informatização em unidades de informação de organizações públicas e privadas.

O bibliotecário enquanto gestor deve administrar os processos informacionais de sua unidade de informação, expresso de forma simplificada por meio do ciclo informacional utilizado pela Biblioteconomia e Ciência da Informação, que define a gestão da informação como aplicação do ciclo da informação nas unidades de informação, conforme a figura abaixo:

Figura 3 – Ciclo informacional



Fonte: (Ponjuan Dante 1998, p. 47 *apud* TARAPANOFF 2006, p. 22)

Tarapanoff (2006) explica que o ciclo informacional é um processo que se inicia com a busca da solução a um problema, da necessidade de obter informações sobre algo e passa pela identificação de quem cria o tipo de informação necessária, fontes, acesso, seleção aquisição, registro, representação, recuperação, análise e disseminação da informação que, quando usada aumenta o conhecimento individual e coletivo.

Mintzberg (1977 *apud* MACIEL; MENDONÇA, 2006) aborda que os gerentes

não são aquelas pessoas meditativas e disciplinadas, e sim, pessoas dinâmicas e envolvidas com questões diárias que muitas vezes requerem tomadas de decisões de forma muito rápida.

As funções de caráter gerencial estão a exigir cada vez maior empenho por parte dos bibliotecários, segundo Motta (1998, p. 27), “a capacidade de gestão é rara, exige habilidades mais complexas: capacidade analítica, de julgamento, de decisão e liderança e de enfrentar riscos e incertezas”.

Para Maciel e Mendonça (2006) o processo de administração de uma biblioteca no contexto de transformação, exige principalmente dos bibliotecários gestores, conhecimentos e habilidades diversas. Por meio do constante aprimoramento que ele irá adquirir novos conhecimentos e valores que possibilitarão sua atuação no cotidiano da biblioteca, tornando-o mais autoconfiante em suas ações e decisões. O perfil do bibliotecário-gestor é de um profissional em constante aperfeiçoamento e se encontra constantemente ligado nas novas tendências tecnológicas, estando preparado para os novos canais de distribuição da informação, atuando assim, de forma decisiva nas organizações visando à eficiência e eficácia da organização.

Conforme Guimarães (1997 *apud* TARGINO 2006), os bibliotecários gestores devem possuir uma visão gerencial, capacidade de análise, criatividade e atualização. Somente assim, o profissional da informação será capaz de suprir as necessidades e demandas de seus usuários.

4.4 AVALIAÇÃO DO MEC

Para que as faculdades tenham seus cursos aprovados e regulamentados, é necessário passarem por uma avaliação promovida pelo Ministério da Educação (MEC), que realiza uma fiscalização na faculdade em todos os aspectos, verificando se possui estrutura para habilitar o curso.

A biblioteca universitária possui um papel muito importante, contando como 40% da nota total (GOMES; BARCELOS, 2004). Por isso, a importância dada pelo órgão regulamentador à biblioteca, pois ela se constitui o universo de todos os cursos, onde o aluno, pesquisador e professor têm acesso à literatura desejada, capaz de produzir conhecimento e novas perspectivas.

A avaliação do MEC se divide basicamente em três pontos: corpo docente, instalações físicas e organização didático-pedagógica, sendo que a biblioteca está inserida nas

instalações físicas por ser um órgão relacionado à estrutura que a universidade/faculdade oferece aos docentes, discentes e público externo para subsidiar as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

O bibliotecário enquanto gestor de uma biblioteca universitária possui a função de organizar e administrar sua biblioteca de acordo com os instrumentos de avaliação do MEC. São considerados, quando na elaboração de instrumentos de avaliação, a Lei 10.861/04 do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) que versa sobre as dimensões que as Instituições de Ensino Superior devem observar para realizar o processo avaliativo, os padrões de qualidade da educação superior, observadas as Diretrizes Curriculares Nacionais de cada curso às normas legais vigentes e às diretrizes da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES).

A avaliação do MEC nas bibliotecas universitárias constitui-se dos seguintes documentos: Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Projeto Político Institucional (PPI), Projeto Pedagógico dos Cursos (PPC's). O Plano de Desenvolvimento Institucional prevê a infra-estrutura física, indicação do acervo por área do conhecimento (livros / periódicos (acadêmicos e científicos) / jornais e revistas / obras de referência / vídeos, DVDs, CDs / assinaturas eletrônicas e outros), política de atualização e expansão do acervo (correlação pedagógica com os cursos e programas existentes e previstos), horário de funcionamento e serviços. O Projeto Político Institucional refere-se à Comissão Própria de Auto-avaliação quanto aos critérios de avaliação interna, que são: infra-estrutura física (nível de funcionalidade, estado de conservação e carências, instalações para estudo individual, instalações para estudos em grupo, horários e calendário de funcionamento, equipamentos, sistema de acesso aos materiais e consulta, acesso a bases de dados e bibliotecas virtuais, bibliografia, informatização – acervo e serviços). E, o Projeto Pedagógico dos Cursos, em que, a biblioteca deve verificar a bibliografia proposta nos programas das disciplinas, quanto à adequação, atualização e relevância.

4.5 COMPETÊNCIAS

Segundo Abels *et al* (2003 *apud* WALTER, 2008) para o exercício de suas atividades os profissionais da informação requerem dois tipos de competência que são as profissionais e as pessoais.

Entre as competências profissionais são relacionadas:

- Gerência de organizações de informação;
- Gerência de recursos de informação;
- Gerência de serviços de informação;
- Utilização de ferramentas e tecnologias de informação.

Conforme Abels *et al* (2003 *apud* WALTER, 2008, p. 87) as competências pessoais,

[...] representam um conjunto de atitudes, habilidades e valores que os habilitam a trabalhar efetivamente e contribuir positivamente para as suas organizações, seus clientes e para a profissão. Entre essas competências incluem-se desde serem comunicadores, saber demonstrar o valor agregado de suas contribuições, serem flexíveis e positivos em ambientes de constante mudança.

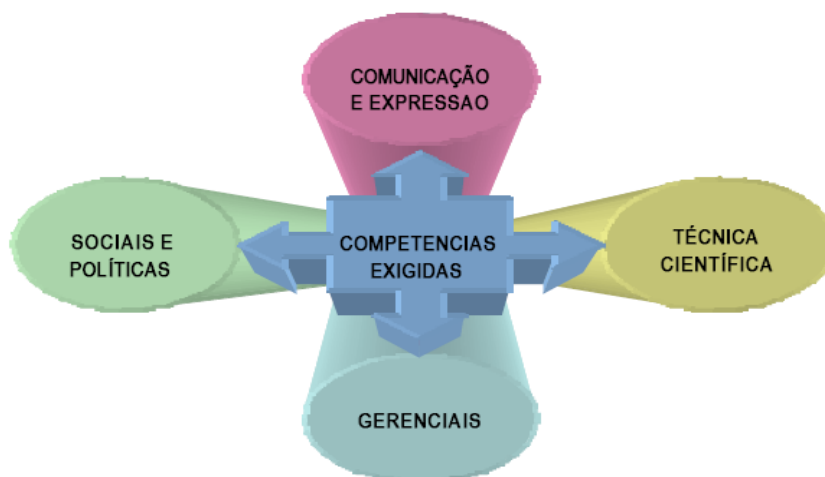
Abels *et al* (2003 *apud* WALTER, 2008, p. 87) consideram que esses dois grupos de competências formam o núcleo de competências essenciais, que podem ser sintetizados em:

I – Profissionais da informação contribuem para a base do conhecimento da profissão pelo compartilhamento das melhores práticas e experiências e continuam a aprender sobre produtos, serviços e práticas de gerenciamento da informação, ao longo de suas carreiras;

II – Profissionais da informação são comprometidos com a excelência e a ética profissionais e com os valores e princípios da profissão.

Valentim (2002) é outra autora sobre o assunto e com base no IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia da La Información Del Mercosur, em 2000 apresenta as quatro categorias de competências para os profissionais da informação, conforme a figura, abaixo:

Figura 4 – Competências necessárias ao profissional da informação



Fonte: (BARBALHO, 2002)

Valentim (2002) apresenta também os conhecimentos, habilidades e atitudes que envolvem cada uma das competências que constituem a Figura 4, que são:

Competências de Comunicação e Expressão: formular e gerenciar projetos de informação; aplicar técnicas de marketing, liderança e de relações públicas; capacitar e orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação disponíveis nas unidades de informação; elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação (DSI) etc.); executar procedimentos automatizados próprios em um entorno informatizado; planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários de informação.

Competências Técnico-Científicas: Desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes em unidades, sistemas e serviços de informação; selecionar, registrar, armazenar, recuperar e difundir a informação gravada em qualquer meio para os usuários de unidades, serviços e sistemas de informação; elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação (DSI) etc.); utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes; reunir e valorar documentos e proceder ao arquivamento; preservar e conservar os materiais armazenados nas unidades de informação; selecionar e avaliar todo tipo de material para as unidades de informação; buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e

profissionais, dentre outros.

Competências Gerenciais: Dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação; formular e gerenciar projetos de informação; aplicar técnicas de marketing, liderança e de relações públicas; buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais; elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação (DSI), etc.); assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor; planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação de acervos documentais; planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários da informação; e planejar, constituir e manipular redes globais de informação.

Competências Sociais e Políticas: Selecionar e avaliar todo o tipo de material para unidades de informação; buscar, registrar, avaliar e difundir a informação para fins acadêmicos e profissionais; assessorar e intervir na formulação de políticas de informação; assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiro e humanos do setor; planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários da informação; promover uma atitude crítica e reflexiva a respeito das resoluções dos problemas e questões de informação; fomentar uma atitude aberta e interativa com os diversos atores sociais (políticos, empresários, educadores, trabalhadores e profissionais de outras áreas, instituições e cidadãos em geral); identificar as novas demandas sociais da informação; contribuir para definir, consolidar e desenvolver o mercado de trabalho na área; atuar coletivamente com seus pares no âmbito das instituições sociais, com o objetivo da promoção e defesa da profissão; formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da Informação; assessorar e intervir na elaboração de normas jurídicas em Biblioteconomia e Ciência da Informação. (VALENTIM, 2002, p. 123-125).

No que se refere ao conhecimento do profissional da informação em termos de competência, Vargas e Souza *apud* Valentim (2004), explicam que à sua formação específica deve englobar os seguintes aspectos:

- **Pessoais** – comunicação escrita e oral, capacidade de análise, liderança, ser proativo, flexível, trabalhar com múltiplas organizações, maturidade profissional e experiências básicas requeridas para atuação num cenário dinâmico.

- **Técnicas** – conhecimento na área de Inteligência Competitiva (IC), de aplicativos específicos, de pesquisa, de planejamento estratégico, conhecimentos de técnicas e métodos de IC e de ferramentas gerenciais, como análise do ambiente, *benchmarking*, prospecção tecnológica, *data mining*, *data warehouse*, banco de dados on-line, programas estatísticos, gestão de projetos e domínios da tecnologia Internet;
- **Experiência profissional** – em marketing, em internet, em vendas, em informática, em análise de mercado, em gestão de produtos, em finanças, em instrumentos de análise da informação e de comunicação, conhecimento do campo de atuação profissional.

As habilidades necessárias, quanto ao aspecto gerencial, são apontadas por Chiavenato (2000) como sendo:

- **Habilidades técnicas** – refere-se ao emprego e utilização dos conhecimentos, métodos, técnicas e equipamentos necessários para a execução da tarefa.
- **Habilidade humana** – é a capacidade psicológica e de liderança para entender e atender as atitudes e motivação dos indivíduos.
- **Habilidade conceitual** – é a capacidade de compreender o ambiente organizacional como um todo.

Além dos conhecimentos e habilidades citados acima, é importante destacar algumas atitudes e procedimentos profissionais necessários para o bom desempenho das atividades de trabalho do profissional bibliotecário, conforme Valentim (2002, p. 126):

- Sensibilidade para a necessidade informacional de usuários reais e potenciais;
- Flexibilidade e capacidade de adaptação;
- Curiosidade intelectual e postura investigativa para continuar aprendendo;
- Criatividade;
- Senso crítico;
- Rigor e precisão;
- Capacidade de trabalhar em equipes profissionais;
- Respeito à ética e aos aspectos legais da profissão;

- Espírito associativo.

Assim, para a atuação competente do bibliotecário-gestor e para o seu reconhecimento como um profissional da informação requerido pelo mercado, este profissional precisa desenvolver competências que se constituem em conhecimento teórico-prático, habilidades e atitudes profissionais que são imprescindíveis para atender as demandas informacionais da sociedade de forma satisfatória.

4.6 ATUAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

O cenário atual, caracterizado por um mundo globalizado, pelo crescente avanço das tecnologias da comunicação e informação (TIC) e pelas novas demandas da sociedade, reflete mudanças significativas no mercado de trabalho. Centenas de profissionais saem da academia para o mercado de trabalho a cada ano, em meio às mudanças na geração, no tratamento e armazenamento, na recuperação e disseminação da informação, dessa forma, observa-se uma grande necessidade de adequação destes profissionais às tendências atuais do mercado da informação. (DUTRA; CARVALHO, 2006).

A realidade em que vivemos, dentro de um contexto globalizado, exige dos profissionais de todas as áreas melhor desempenho e mais eficiência. Os novos perfis profissionais privilegiam a criatividade, a interatividade, a flexibilidade e o aprendizado contínuo. Além disso, os novos profissionais devem ser capazes de operacionalizar seu conhecimento de modo integrado às suas aptidões e vivências culturais. É necessário enfatizar que o bibliotecário é em sua essência um mediador, um comunicador, alguém que põe em contato informações com pessoas, pessoas com informações. (SILVA; CUNHA, 2002).

Segundo Faria *et al* (2005) as organizações estão sendo desafiadas a lidar com ambientes cada vez mais dinâmicos, demandando novas exigências de gestão e novos perfis de liderança. Assim, o que o mercado procura atualmente é um profissional com conhecimentos e competências específicas, mas que também os integre a concepções gerais, isto é, saber aplicar conhecimentos além do espaço determinado pelo campo que escolheu como de interesse e preocupação. O mercado pede um profissional especializado, mas com uma visão globalizada. (ALMEIDA JÚNIOR, 2002).

Conforme Silva e Cunha (2002) a empregabilidade está relacionada à qualificação pessoal; as competências técnicas deverão estar associadas à capacidade de decisão, de adaptação a novas situações, de comunicação oral e escrita, de trabalho em equipe. O

profissional será valorizado pela sua habilidade para estabelecer relações e de assumir liderança.

Dutra e Carvalho (2006) apontam que o diferencial competitivo no mundo do trabalho atual são os valores que agregam à sua formação, ou seja, as habilidades e competências individuais. Os profissionais da informação contemporâneos, no caso o bibliotecário, não têm mais seu espaço garantido por serem bibliotecários, mas devido reunirem um conjunto de habilidades e competências que lhes permitem gerenciar a informação enquanto recurso.

Valentim (2002, p. 121) afirma que vários fatores contribuem para o profissional da informação obter um emprego, entre eles:

- ter experiência profissional (técnica/ científica);
- saber utilizar tecnologias de informação;
- ter domínio de pelo menos uma língua estrangeira (inglês);
- ter domínio da *Web* e de ferramentas para a conectividade.

Ainda com relação à atualização profissional, Valentim (2002) mostra que a realidade brasileira pode ser caracterizada nos seguintes níveis e da seguinte forma:

- Cursos de Extensão (maioria) – ocorrem por meio de escolas, associações, conselhos de classe e da própria empregadora, buscam a atualização pontual de alguma técnica, forma de gestão ou domínio de algo no campo da atividade profissional em que está envolvido;
- Cursos de Especialização (minoridade) – ocorrem por meio de escolas, buscam a complementação do ensino de graduação e o conhecimento para viabilizar novas formas de atuar no mercado de trabalho;
- Cursos de Mestrado e Doutorado (poucos) – ocorrem por meio de escolas, busca o crescimento profissional e humano, visando um entendimento profundo de algum problema da área de conhecimento, qual seja, a Ciência da Informação.

Ainda conforme Valentim (2002) o profissional da informação precisa buscar informação e conhecimento de forma contínua, visto que, a educação continuada é a base para

uma profissão consolidada, assim como é base para um profissional competente. E, de acordo com Dutra e Carvalho (2006) a atualização e capacitação constante permitem ao profissional adquirir habilidades e competências compatíveis com as novas demandas, de forma a assegurar a sua permanência no mercado atual.

5 METODOLOGIA

As ciências caracterizam-se pela utilização de métodos científicos. Para Lakatos (2003, p. 83) “o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. A técnica é outro conceito fundamental para o estudo do método científico. Sendo conceituada por Galliano (1986, p. 6) como “o modo de fazer de forma mais hábil, mais segura, mais perfeita algum tipo de atividade, arte ou ofício”.

O método e a técnica se inserem no campo da metodologia. Lakatos (1991, p. 66) define “metodologia como uma ferramenta de busca para identificação dos problemas e destruição de erros, mostrando-nos como podemos detectar e eliminar o erro, criticando as teorias e as opiniões alheias e, ao mesmo tempo, as nossas próprias.” Segundo Gil (2002, p. 17) “a pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos.”

5.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O objeto de estudo da presente pesquisa são os profissionais bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias e os contratantes desses profissionais. A pesquisa pretende analisar as competências essenciais demandadas aos bibliotecários-gestores para sua efetiva atuação em bibliotecas universitárias de Goiânia.

Para isso, a pesquisa foi dividida em duas etapas:

1. Com os bibliotecários gestores que atuam em bibliotecas universitárias – identificando o seu perfil, o nível de seus conhecimentos, habilidades e atitudes (competências essenciais) e sua atuação profissional.
2. Com os contratantes – para conhecer o nível de importância das competências essenciais, isto é, quais são as competências essenciais demandadas para a efetiva atuação dos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias em Goiânia.

5.2 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

Por meio do contato telefônico nas 31 instituições de ensino superior identificou-

se o universo de 32 bibliotecários-gestores e 13 contratantes. Algumas bibliotecas tinham mais de um bibliotecário-gestor e em outras não se conseguiu identificar a existência do mesmo. O universo dos contratantes constitui-se de diretores, departamento de pessoal, recursos humanos e bibliotecários que participam do processo de contratação de outros bibliotecários para a instituição.

A amostra selecionada corresponde a 100% dentro do universo dos bibliotecários-gestores atuantes em bibliotecas universitárias de Goiânia e, a mesma porcentagem dentro do universo dos contratantes.

5.3 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa quanto aos seus objetivos classifica-se em descritiva para caracterizar o perfil dos profissionais bibliotecários-gestores de Goiânia e as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho das bibliotecas universitárias de Goiânia. De acordo com Gil (2002) a pesquisa descritiva tem como objetivo fundamental a descrição de características de determinada população ou fenômeno. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Quanto à abordagem do problema a pesquisa classifica-se em quantitativa e qualitativa. De acordo com Creswell (2007) um projeto quantitativo visa trabalhar o problema por meio de fatores ou variáveis quantificáveis e um projeto qualitativo visa descrever um problema de pesquisa que possa ser melhor compreendido ao explorar um conceito ou fenômeno. A pesquisa será quantitativa devido à mensuração das questões fechadas, que permitirão obter informações sobre o perfil dos bibliotecários-gestores, as competências essenciais dos bibliotecários-gestores e as demandadas pelo mercado de trabalho, as atividades realizadas, dentre outros. E, a pesquisa também será qualitativa devido à análise de algumas questões abertas, que permitirão obter informações sobre outras competências essenciais, que também são importantes para a atuação do bibliotecário-gestor.

E, quanto às técnicas e procedimentos utilizados a pesquisa classifica-se em pesquisa bibliográfica e levantamento de dados para identificar as competências essenciais requeridas aos profissionais bibliotecários, em especial, os bibliotecários-gestores atuantes em bibliotecas universitárias de Goiânia. Segundo Creswell (2007) o objetivo da pesquisa bibliográfica é compartilhar com o leitor os resultados de outros estudos publicados que estão

relacionados ao estudo que está sendo relatado. E, o levantamento de dados caracteriza-se pela coleta de informações obtidas diretamente com pessoas envolvidas na situação ou por meio de outras fontes.

5.4 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO DA PESQUISA

Quadro 3 - Cronograma de execução da pesquisa

Período	Principais ações
24/03/2011 a 28/06/2011	Elaboração do projeto de pesquisa
01/07/2011 a 30/07/2011	Elaboração dos questionários
20/08/2011 a 30/08/2011	Teste-piloto
12/09/2011 a 23/09/2011	Envio dos questionários
26/09/2011 a 30/09/2011	Análise dos dados
03/10/2011 a 14/10/2011	Discussão dos resultados
17/10/2011 a 21/10/2011	Considerações finais
24/10/2011 a 04/11/2011	Redação final da pesquisa

Fonte: Elaborado pela própria autora

5.5 COLETA DE DADOS

5.5.1 Técnica selecionada

A técnica selecionada para a coleta de dados foi o questionário. A escolha do questionário ocorreu por proporcionar alcance de um número maior de pessoas e pelo tempo disponível para a realização da pesquisa. A partir da escolha, desenvolveram-se dois questionários constituídos por perguntas abertas e fechadas, o primeiro para coleta de dados dos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias e o segundo para coleta de dados dos contratantes.

5.5.2 Instrumento de coleta de dados

A elaboração dos questionários baseou-se na literatura sobre o tema e na Tabela de Atividades dos Profissionais da Informação da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Além disso, durante sua construção foram analisados os instrumentos de coleta de dados da pesquisa de SILVA (2009) e OLIVEIRA *et al* (2006), os quais subsidiaram a elaboração das perguntas.

Os questionários foram divididos em tópicos, para melhor organização e compreensão das questões. Assim, os instrumentos de coleta de dados foram estruturados da seguinte forma:

- Questionário destinado ao bibliotecário-gestor:

Tópico 1: **PERFIL PROFISSIONAL**

Composto pelas questões 1 a 3 que irão mostrar o perfil do bibliotecário-gestor, se em constante atualização ou não, se muito experiente ou pouco experiente.

Tópico 2: **COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS**

Formado pelas questões 4 a 6 que se referem ao nível dos bibliotecários-gestores quanto aos seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

Tópico 3: **ATUAÇÃO PROFISSIONAL**

Constituído pelas questões 7 e 8 que irão coletar informações sobre as principais atividades realizadas em bibliotecas universitárias e a contribuição da formação acadêmica para a atuação do bibliotecário-gestor em bibliotecas universitárias.

Tópico 4: **DADOS COMPLEMENTARES**

Refere-se às informações complementares sobre o apoio institucional oferecido aos bibliotecários gestores e sobre o perfil dos participantes.

- Questionário destinado ao contratante:

Tópico 1: **PERFIL PROFISSIONAL**

Composto pelas questões 1 a 3 que irão mostrar qual o perfil profissional que o mercado de trabalho requer do bibliotecário-gestor.

Tópico 2: COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

Formado pela questão 4 que se refere ao grau de importância das competências para atuação do bibliotecário-gestor.

Tópico 3: ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Constituído pelas questões 5 e 6 que irão mostrar quais as principais atividades em bibliotecas universitárias demandadas pelo mercado de trabalho e a opinião dos contratantes quanto às disciplinas da formação acadêmica que podem contribuir para a atuação efetiva do bibliotecário-gestor.

Tópico 4: DADOS COMPLEMENTARES

Refere-se às questões 7 a 10 que fornecerão informações complementares sobre os contratantes e as instituições.

5.5.3 Teste-Piloto

Com o objetivo de identificar possíveis inconsistências e aperfeiçoar a formulação das questões quanto à compreensão das terminologias e conceitos utilizados nos questionários, foram realizadas no mês de agosto de 2011 dois testes-pilotos com os bibliotecários-gestores escolhidos aleatoriamente dentre o universo de pesquisa; e um teste-piloto com um contratante escolhido também de forma aleatória.

O resultado da coleta de dados do teste-piloto proporcionou o aprimoramento, a adequação e exclusão de algumas questões. Os questionários elaborados inicialmente estavam muito extensos e, a partir das sugestões dos participantes do teste-piloto foram feitas as seguintes modificações:

- QUESTIONÁRIO: Bibliotecários gestores

Foram excluídas duas questões no tópico PERFIL PROFISSIONAL, redução e reorganização dos conhecimentos, habilidades e atitudes do tópico COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS e exclusão de duas questões no tópico ATUAÇÃO PROFISSIONAL.

- QUESTIONÁRIO: Contratantes

O enunciado da segunda questão do tópico PERFIL PROFISSIONAL foi reformulado, houve a redução e reorganização das competências da quarta questão e exclusão de uma questão do tópico COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS e exclusão de uma questão no tópico DADOS COMPLEMENTARES.

As questões reduzidas ou excluídas foram agrupadas em outras questões e outras questões foram descartadas, visto que, não contribuíam para o alcance dos objetivos propostos.

5.6 TRATAMENTO DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada após o processo de coleta. O processo de coleta ocorreu por meio de questionários no mês de setembro via e-mail. As respostas foram tabuladas quantitativamente e qualitativamente.

Os dados foram tabulados com contagem simples de frequência das categorias e contagem cruzada com dois ou mais conjuntos de categorias, e organizando os dados em formato de porcentagem. Para a análise estatística dos dados optou-se pela utilização do Microsoft Office Excel (2003), o qual possibilitou a montagem dos gráficos comparativos que ilustram os dados. E, para a tabulação das questões abertas foram utilizadas as respostas mais recorrentes e significativas para o estudo.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados da pesquisa por meio da análise dos dados coletados.

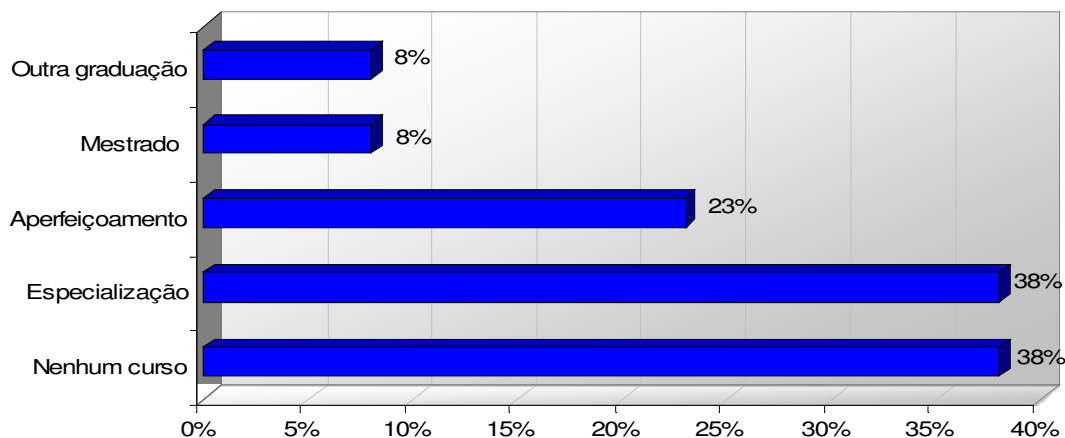
6.1 BIBLIOTECÁRIOS GESTORES: ANÁLISE DOS DADOS

Os questionários foram respondidos por 13 bibliotecários-gestores, que correspondem a 41% da amostra selecionada. Os demais 59% que correspondem aos 19 bibliotecários-gestores da amostra selecionada não retornaram o questionário respondido. Por meio do contato inicial por telefone para obter o e-mail para o envio dos questionários muitos alegaram indisponibilidade de tempo, entretanto, foram realizadas duas tentativas via e-mail. O questionário consta no apêndice A.

6.1.1 Perfil Profissional

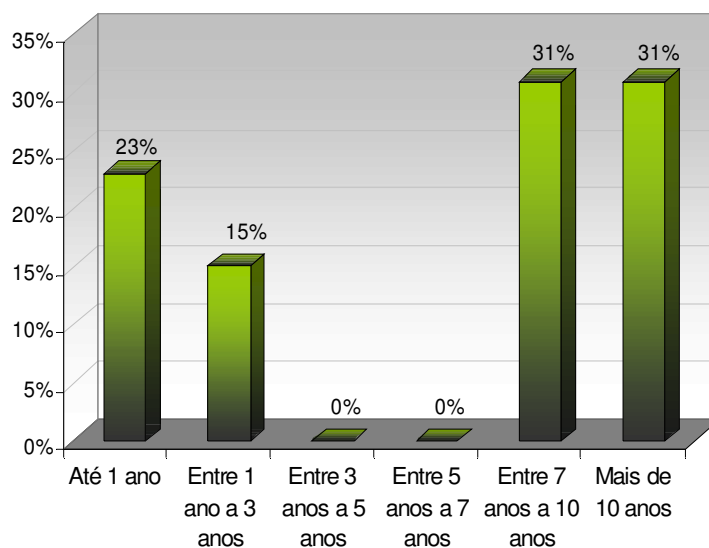
Questão 1: Quanto à formação do bibliotecário-gestor após sua formação acadêmica, foram obtidas 15 respostas, em que, 38% não fizeram nenhum curso, 38% possuem especialização, 23% fizeram cursos de aperfeiçoamento, 8% mestrado, 8% outra graduação e nenhum dos participantes possuem doutorado. O gráfico abaixo ilustra os dados:

GRÁFICO 1 – Nível de formação profissional



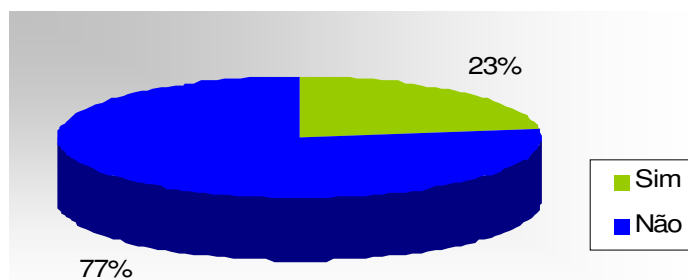
Questão 2: Esta questão procurou conhecer o tempo de experiência em biblioteca universitária dos participantes. Os resultados foram: 23% possuem até 1 ano, 15% possuem entre 1 a 3 anos, nenhum dos participantes possuem entre 3 a 5 anos e entre 5 a 7 anos, 31% possuem entre 7 a 10 anos e também com 31% possuem mais 10 anos. Veja o gráfico abaixo:

GRÁFICO 2 – Tempo de experiência profissional



Questão 3: Além da experiência profissional, procurou-se conhecer se os participantes já tinham exercido anteriormente a função de gestor. Os resultados mostram que 23% já exerceram anteriormente a função de gestor e 77% não tinham exercido a função.

GRÁFICO 3 – Experiência na função



6.1.2 Competências essenciais

Questões 4 a 6: Estas questões solicitaram aos participantes que especificassem seus conhecimentos, habilidades e atitudes de acordo com os graus: excelente, bom, regular, fraco ou não possui.

6.1.2.1 Conhecimentos

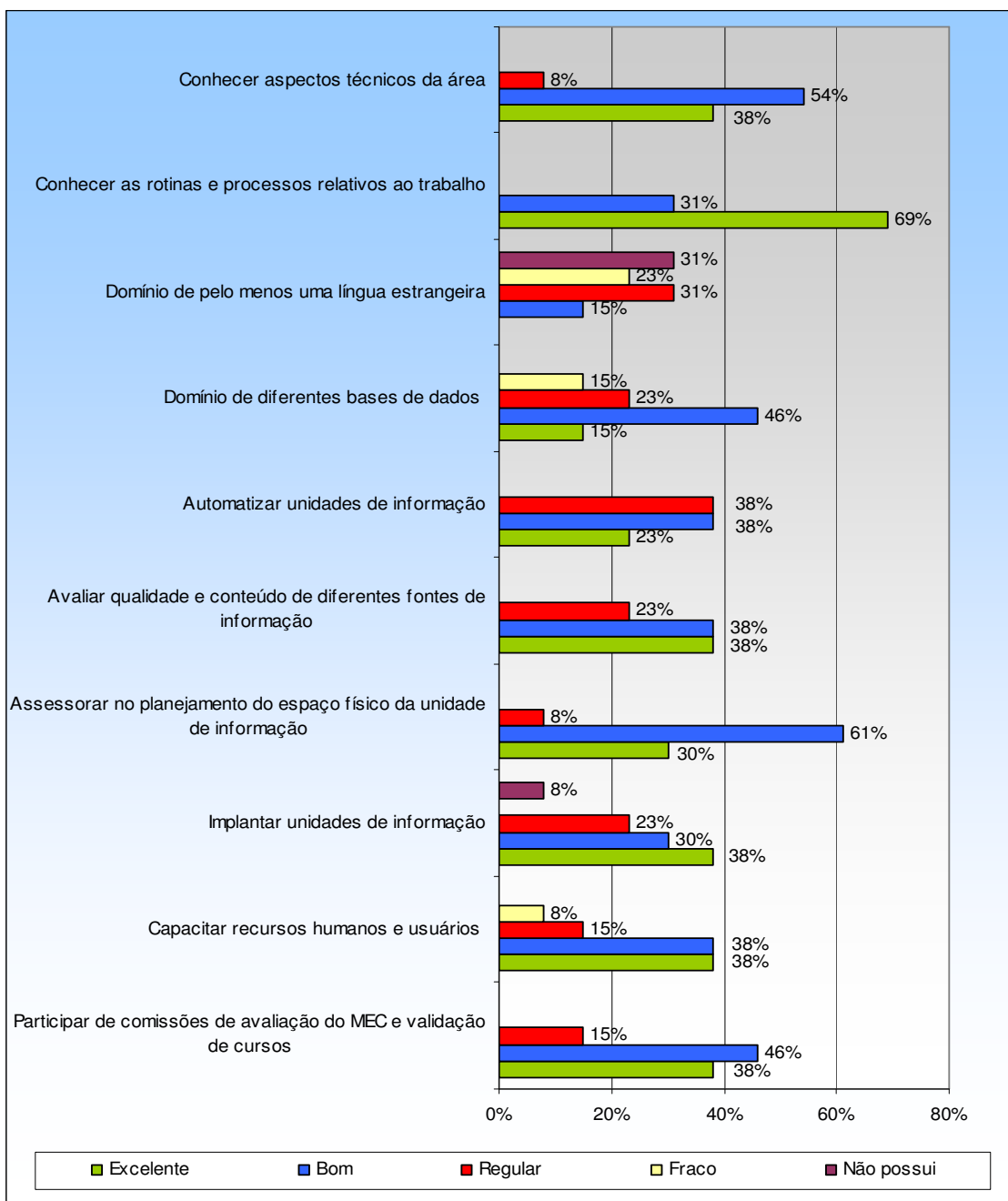
- Conhecer aspectos técnicos da área (catalogação, classificação e indexação) – Possuir conhecimentos relativos ao tratamento da informação.
- Conhecer as rotinas e processos relativos ao seu trabalho – Possuir conhecimento das atividades profissionais desenvolvidas no cotidiano, para o melhor gerenciamento e eficiência no desempenho da função.
- Domínio de pelo menos uma língua estrangeira – A literatura sobre competências do profissional da informação aborda a importância deste profissional possuir conhecimentos de idiomas. Em que, além de contribuir para se obter um emprego, exerce também papel importante no exercício da profissão.
- Domínio de diferentes bases de dados (Capes, Scielo e outras) – Na sociedade atual é fundamental que o profissional bibliotecário tenha conhecimentos relacionados às novas tecnologias da informação e comunicação. Visto que, segundo Miranda (2006) os profissionais da informação devem garantir a efetiva comunicação e satisfação da necessidade informacional do usuário dessas tecnologias.
- Automatizar unidades de informação – Ainda com relação às novas tecnologias da informação e comunicação, atualmente possuir conhecimentos sobre automação de unidades de informação se faz muito necessário, para o gerenciamento, coleta, organização, armazenagem, transporte de dados e recuperação da informação, por meio da implantação e utilização de softwares.
- Avaliar qualidade e conteúdo de diferentes fontes de informação – É importante que o

bibliotecário conheça os critérios de avaliação e, com isso saiba avaliar fontes de informação em diferentes suportes para disponibilizar, criar e analisar tanto informações quanto conhecimentos.

- Assessorar no planejamento do espaço físico da unidade de informação – Possuir conhecimentos relativos às peculiaridades que requer o espaço físico de uma unidade de informação, colaborando assim com as questões relacionadas ao uso do espaço físico.
- Implantar unidades de informação – Refere-se a noções de planejamento de unidades de informação, produtos e serviços.
- Capacitar recursos humanos e usuários – O bibliotecário-gestor deve realizar a capacitação dos recursos humanos e usuários de sua unidade de informação. Por meio de palestras, reuniões, apresentações, dentre outros.
- Participar de comissões de avaliação do MEC e validação de cursos – Um dos conhecimentos fundamentais do bibliotecário-gestor de bibliotecas universitárias refere-se ao processo de avaliação do MEC, em que, o gestor deve conhecer os instrumentos de avaliação do MEC para organizar e administrar sua biblioteca conforme os padrões estabelecidos.

O gráfico abaixo ilustra o nível de conhecimentos dos bibliotecários-gestores participantes da pesquisa.

GRÁFICO 4 – Nível de conhecimentos dos bibliotecários-gestores



6.1.2.2 Habilidades

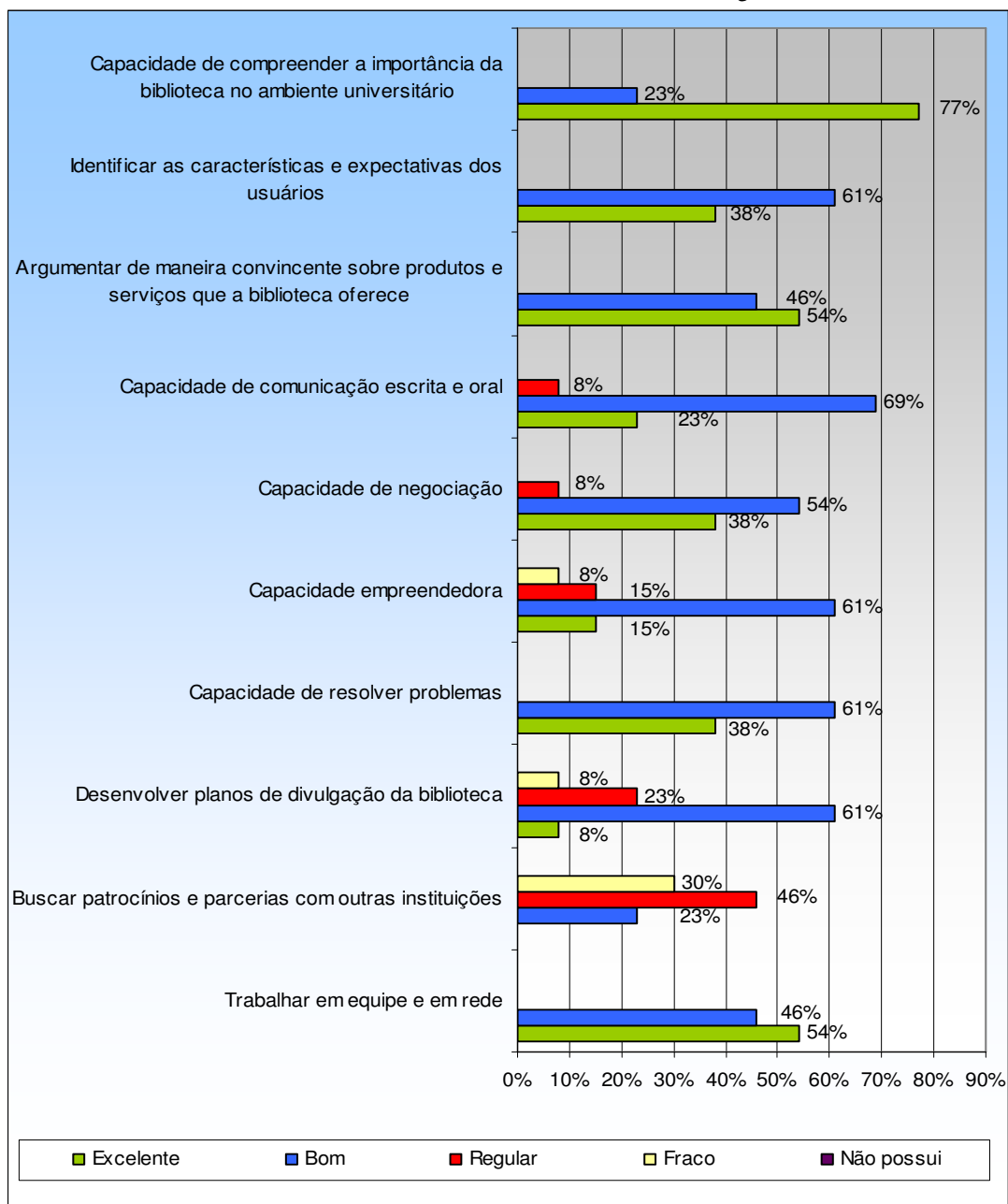
- Capacidade de compreender a importância da biblioteca no ambiente universitário - Perceber o papel e o significado da biblioteca no contexto acadêmico.
- Identificar as características e expectativas de seus usuários (estudo de usuários, por

exemplo) – Realizar estudos de usuários periodicamente ou desenvolver outros mecanismos que possibilitem conhecer as demandas dos usuários.

- Argumentar de maneira convincente sobre os produtos e serviços que a biblioteca oferece – Explicar a razão e importância dos produtos e serviços oferecidos.
- Capacidade de comunicação escrita e oral – Apresentar ideias na forma escrita e oral, isto é, possuir boa comunicação escrita e oral.
- Capacidade de negociação – Realizar negócios com o objetivo de buscar benefícios para a unidade de informação.
- Capacidade empreendedora – Buscar novos negócios e oportunidades para a unidade de informação.
- Capacidade de resolver problemas – Buscar meios para solucionar problemas.
- Desenvolver planos de divulgação da biblioteca (marketing) – Divulgar a biblioteca por meio de campanhas de comunicação.
- Buscar patrocínios e parcerias com outras instituições – Realizar intercâmbio de informações e recursos com outras unidades de informação.
- Trabalhar em equipe e em rede – Possuir espírito associativo, saber trabalhar com outras pessoas na mesma área ou de áreas correlatas em nível local ou nacional.

O gráfico abaixo ilustra o nível das habilidades dos bibliotecários-gestores participantes da pesquisa.

GRÁFICO 5 – Nível das habilidades dos bibliotecários-gestores



6.1.2.3 Atitudes

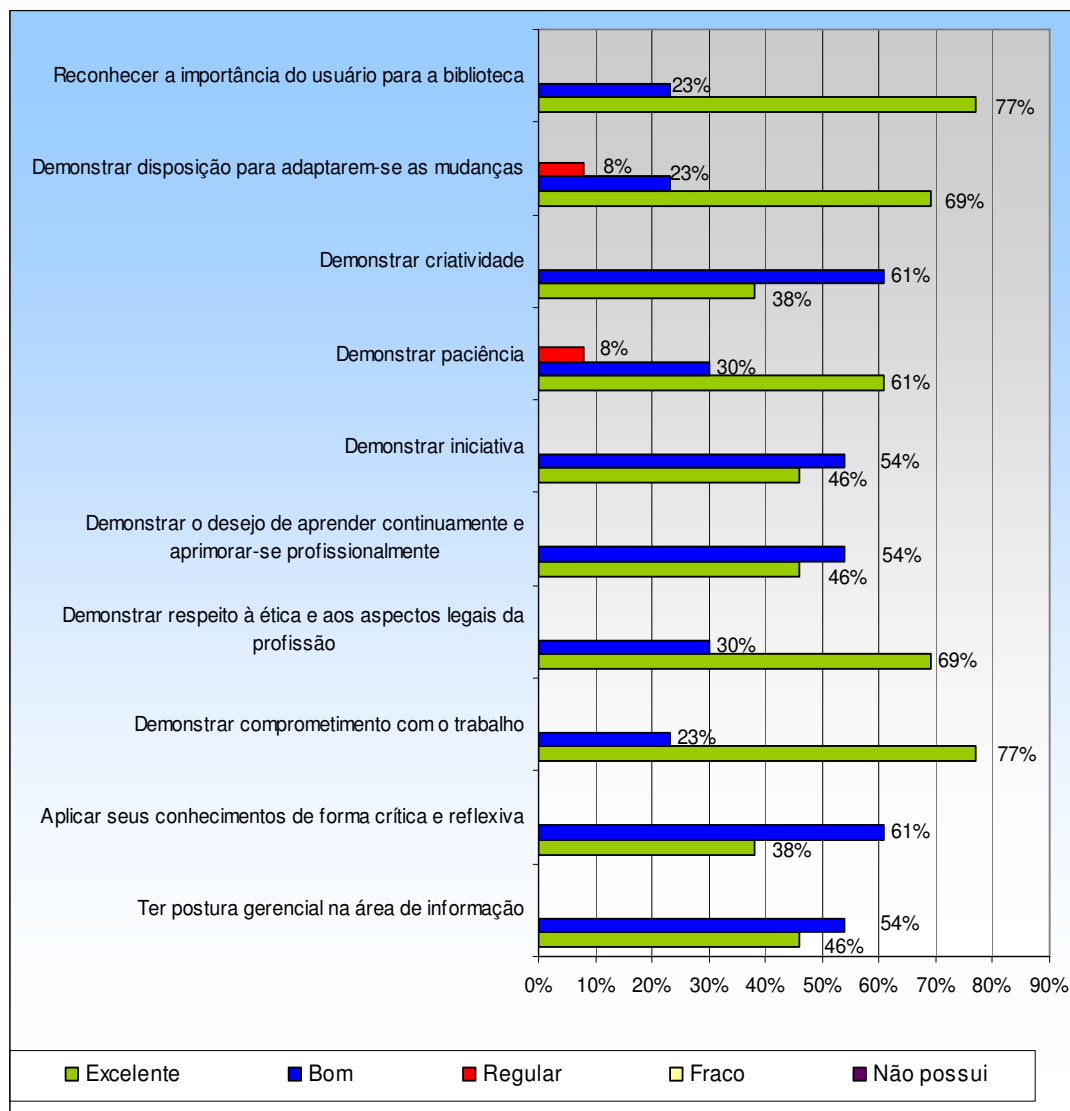
- Reconhecer a importância do usuário para a biblioteca – O foco dos produtos e serviços deve ser o usuário.
- Demonstrar disposição para adaptarem-se as mudanças (ser flexível) – Acompanhar as

mudanças e as novas exigências do mercado.

- Demonstrar criatividade – Buscar ser criativo nas diversas atividades no trabalho, por meio de métodos criativos e inovadores.
- Demonstrar paciência - Ser tolerante e estar disposto a ouvir o usuário.
- Demonstrar iniciativa – Ser pró-ativo diante das situações de trabalho.
- Manifestar o desejo de aprender continuamente e aprimorar-se profissionalmente – Ter gosto pelo saber e estar disposto a adquirir novos conhecimentos.
- Demonstrar respeito à ética e aos aspectos legais da profissão – Representa a postura dos bibliotecários enquanto classe profissional e em relação aos seus usuários.
- Demonstrar comprometimento com o trabalho – Ser pontual no cumprimento e execução das atividades profissionais.
- Aplicar seus conhecimentos de forma crítica e reflexiva – Buscar refletir criticamente sobre sua prática profissional.
- Ter postura gerencial na área de informação – Gerenciar instituições, serviços e sistemas de informação.

O gráfico abaixo ilustra o nível das atitudes dos bibliotecários-gestores participantes da pesquisa.

GRÁFICO 6 – Nível das atitudes dos bibliotecários-gestores

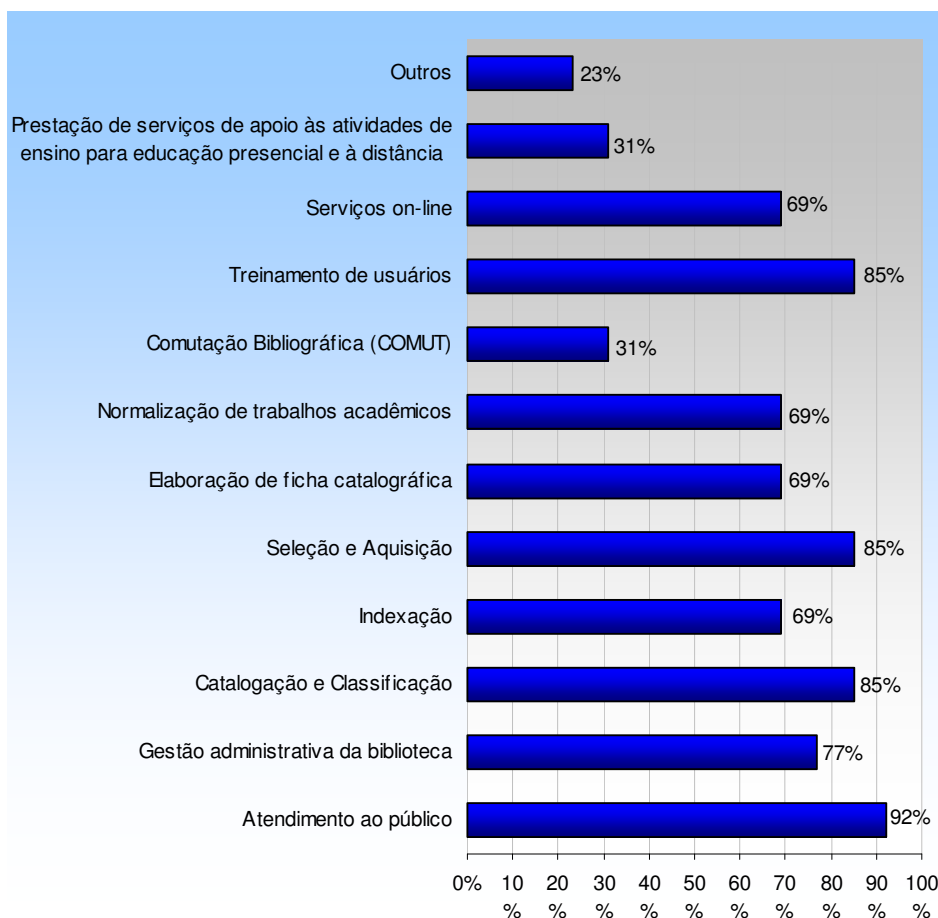


6.1.3 Atuação profissional

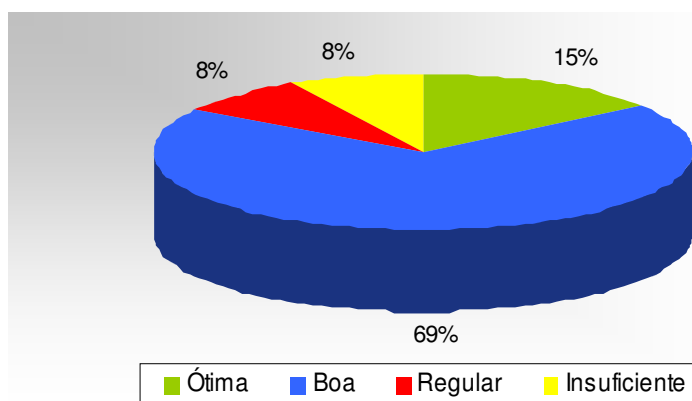
Questão 7: Esta questão refere-se as principais atividades que o bibliotecário-gestor realiza em sua biblioteca universitária. Dos 13 participantes, 92% prestam atendimento ao público, 77% desenvolvem atividades de gestão administrativa da biblioteca, 85% fazem catalogação e classificação, 69% indexação, 85% fazem processo de seleção e aquisição, 69% elaboram ficha catalográfica, 69% normalizam trabalhos acadêmicos, 31% realizam comutação bibliográfica, 85% executam treinamento de usuários, 69% afirmam prestar serviços on-line e 31% realizam serviços de apoio às atividades de ensino e para educação

presencial e à distância. Além das atividades listadas no questionário, 23% marcaram a opção “outros” com as atividades “eventos educativos, comerciais e culturais”, “cursos”, “parcerias com os coordenadores de cursos e outras bibliotecas”, “MEC” e “biblioteca virtual”. Veja os dados no gráfico abaixo:

GRÁFICO 7 – Principais atividades realizadas pelos bibliotecários-gestores

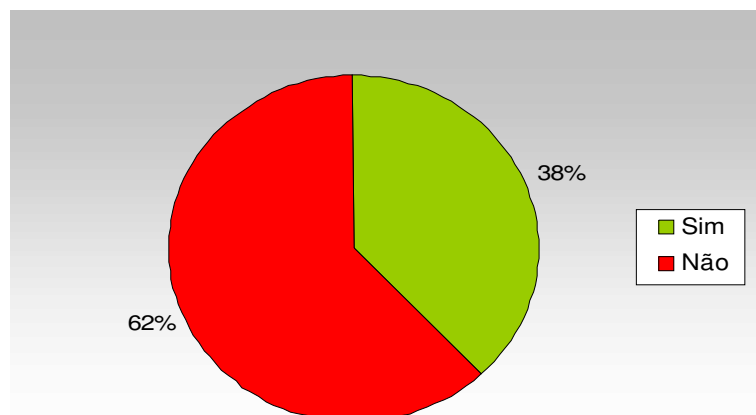


Questão 8: A formação acadêmica é uma das etapas mais importantes para a atuação profissional, assim, perguntou-se a contribuição desta para a atuação do bibliotecário como gestor, em que, 69% afirmaram como boa, 15% ótima, 8% regular, 8% insuficiente. Observe os dados no gráfico:

GRÁFICO 8 – Contribuição da formação acadêmica

6.1.4 Dados complementares

Questão 9: Esta questão procurou conhecer se as instituições estão oferecendo treinamento aos profissionais bibliotecários para exercer a função de gestor. Nesta questão, 38% dos participantes afirmaram que receberam treinamento e 62% afirmaram que não. Veja o gráfico:

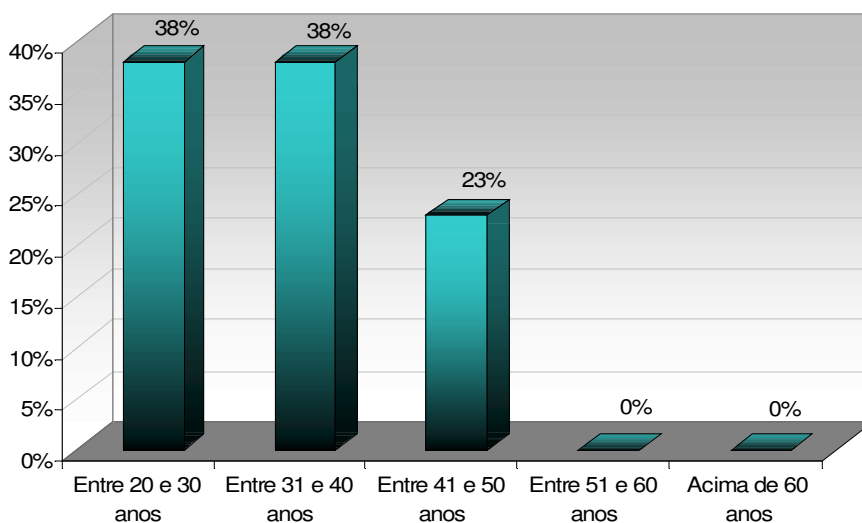
GRÁFICO 9 – Treinamento oferecido pela instituição

- **Idade e sexo**

Os dados solicitados aos participantes referentes à idade e sexo complementam as

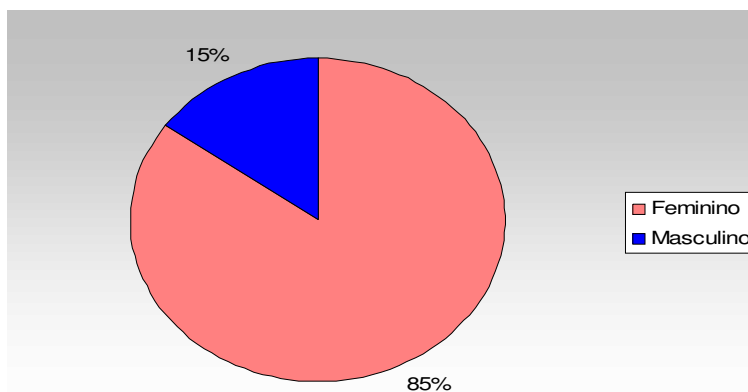
informações sobre a caracterização do perfil profissional. Quanto à idade dos 13 participantes, 38 % têm entre 20 e 30 anos de idade; também com 38% tem entre 31 e 40 anos; 23 % têm entre 41 e 50 anos e ninguém tem mais de 50 anos de idade. Observe o gráfico:

GRÁFICO 10 – Idade dos bibliotecários-gestores



Quanto ao sexo dos 13 participantes, 85% são do sexo feminino e 15% são do sexo masculino. O gráfico abaixo ilustra os dados:

GRÁFICO 11 – Porcentagem dos bibliotecários-gestores por sexo

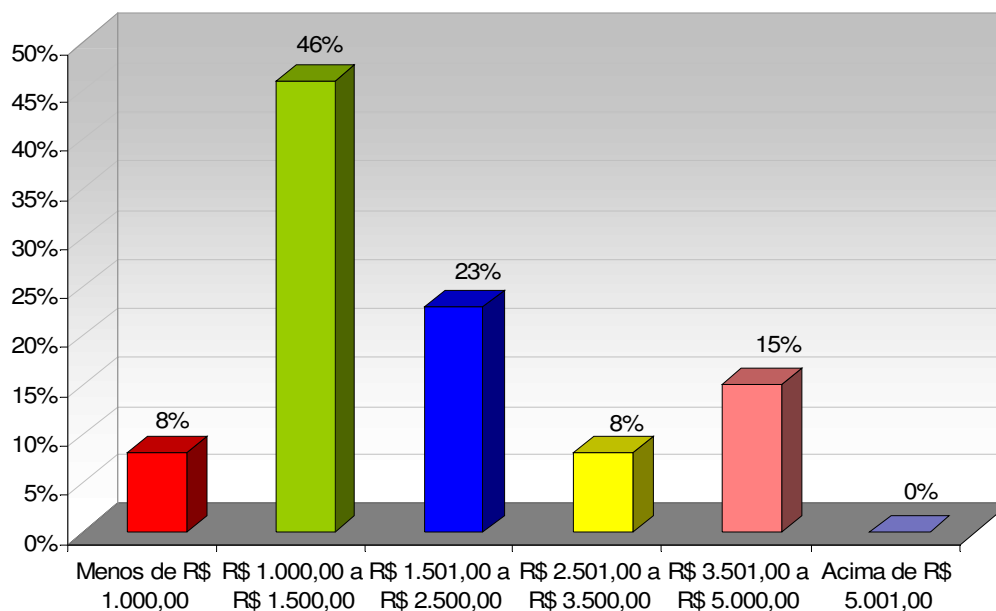


- **Faixa salarial**

Pretendeu-se conhecer a faixa salarial dos bibliotecários-gestores de bibliotecas

universitárias de Goiânia, buscando conhecer a valorização deste profissional neste ambiente de trabalho. Quase a metade dos participantes (46%) recebem de R\$1.000,00 a R\$ 1.500,00 e apenas 1 (8%) recebe menos de R\$1.000,00, os outros 44% ficaram divididos entre outras faixas salariais e nenhum dos participantes recebe mais de R\$ 5.000,00. Observe mais detalhes dos dados no gráfico abaixo:

GRÁFICO 12 – Faixa salarial dos bibliotecários-gestores



- **Espaço aberto aos bibliotecários-gestores**

Por último deixou-se um espaço destinado aos bibliotecários-gestores para quaisquer observações, comentários ou sugestões. Este espaço foi utilizado por 6 (46%) dos bibliotecários-gestores. As respostas, em sua maioria, discorreram sobre as dificuldades de atuação no ambiente das bibliotecas universitárias e, algumas destacaram outras competências importantes para o profissional bibliotecário.

Segue abaixo os dizeres de alguns participantes:

- É necessário gostar do que faz, ter respeito aos usuários e acima de tudo ser prestativo e ouvi-los sempre. (Bibliotecário masc., entre 1 a 3 anos de experiência).

- É necessária uma política salarial para os bibliotecários de bibliotecas universitárias privadas e mais oportunidades de educação continuada. (Bibliotecário fem., mais de 10 anos de experiência).

- Com base na minha experiência profissional até o momento, as instituições de ensino superior particulares, não dão muita importância para as competências do bibliotecário. Eles buscam, na sua maioria, somente se adequar as normas para avaliação do MEC. Infelizmente, não temos nenhum incentivo para criar ou desenvolver nenhum projeto, principalmente se envolver verba. Temos que ter bastante jogo de cintura para trabalhar com poucos recursos. Mas é de grande importância que busquemos o aperfeiçoamento profissional. (Bibliotecário fem., menos de 1 ano de experiência).

- O profissional deve correr atrás da sua própria qualificação, pois só a faculdade é insuficiente (deve-se ter noção de administração, comunicação, relacionamento interpessoal, poder de persuasão, dentre outras). Devemos fazer nossa parte para podermos oferecer um serviço de qualidade, só assim poderemos buscar maior valorização profissional e melhores salários. (Bibliotecário fem., entre 7 a 10 de experiência).

- As competências essenciais importantes para minha atuação na gestão de bibliotecas universitárias são: liderança, flexibilidade, conhecimento técnico para articular as necessidades da área, capacidade de negociar, facilidade para trabalhar em equipe, senso de organização, facilidade de comunicação, criatividade e inovação. (Bibliotecário fem., entre 7 a 10 de experiência).

6.2 CONTRATANTES: ANÁLISE DOS DADOS

Os questionários foram respondidos por 3 contratantes, que correspondem a 23% da amostra selecionada. Os demais 77% que correspondem aos 10 contratantes da amostra selecionada não retornaram o questionário respondido. Por meio do contato inicial por telefone para obter o e-mail para o envio dos questionários muitos alegaram indisponibilidade de tempo, entretanto, foram realizadas duas tentativas via e-mail. O questionário consta no

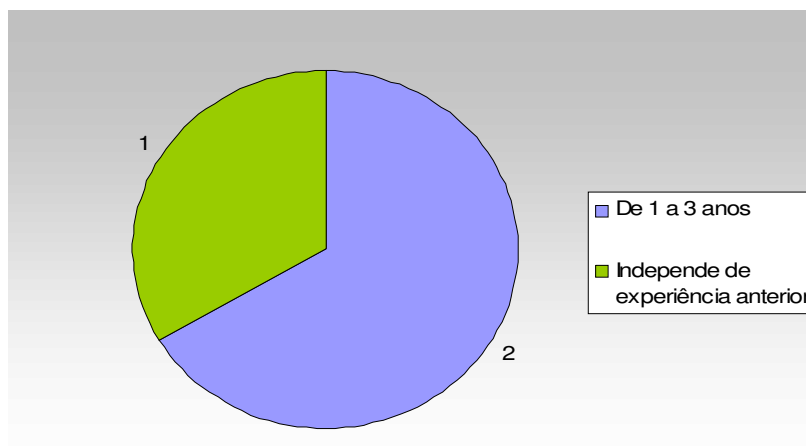
apêndice B.

6.2.1 Perfil Profissional

Questão 1: Esta questão procurou conhecer quais as qualificações profissionais demandadas pelos contratantes para a contratação do bibliotecário-gestor para biblioteca universitária. A maioria dos participantes (2 contratantes) responderam somente graduação em biblioteconomia e apenas (1 contratante) respondeu graduação em biblioteconomia e cursos de aperfeiçoamento. Nenhum dos contratantes demanda por profissionais com especialização, mestrado ou doutorado.

Questão 2: Quanto ao tempo de experiência profissional, os contratantes participantes, em sua maioria, demandam de 1 a 3 anos, apenas 1 contratante respondeu que independe de experiência anterior.

GRÁFICO 13 - Tempo de experiência demandada pelo mercado de trabalho



Questão 3: Ainda com relação a experiência profissional, pretendeu-se conhecer a importância de experiência profissional na função de gestor. Todos os contratantes reconhecem a sua importância.

6.2.2 Competências essenciais

Questões 4: Esta questão solicitou aos contratantes quais as competências essenciais (conhecimentos, habilidades e atitudes) que exigiriam por grau de importância para a contratação de um bibliotecário-gestor para biblioteca universitária.

6.2.2.1 Conhecimentos, Habilidades e Atitudes

As informações sobre os conhecimentos, habilidades e atitudes da questão 4 deste questionário são as mesmas descritas nos itens **6.1.2.1**, **6.1.2.2** e **6.1.2.3** deste trabalho.

- Conhecer aspectos técnicos da área (catalogação, classificação e indexação)
- Conhecer as rotinas e processos relativos ao trabalho
- Domínio de pelo menos uma língua estrangeira
- Domínio de diferentes bases de dados
- Automatizar unidades de informação
- Avaliar qualidade e conteúdo de diferentes fontes de informação
- Assessorar no planejamento do espaço físico da unidade de informação
- Implantar unidades de informação
- Capacitar recursos humanos e usuários
- Participar de comissões de avaliação do MEC e validação de cursos
- Capacidade de compreender a importância da biblioteca no ambiente universitário
- Identificar as características e expectativas dos usuários (estudo de usuários, por exemplo)
 - Argumentar de maneira convincente sobre os produtos e serviços que a biblioteca oferece
- Capacidade de comunicação escrita e oral
- Capacidade de negociação
- Capacidade empreendedora
- Capacidade de resolver problemas
- Desenvolver planos de divulgação da biblioteca (marketing)
- Buscar patrocínios e parcerias com outras instituições

- Trabalhar em equipe e em rede
- Reconhecer a importância do usuário para a biblioteca
- Demonstrar disposição para adaptarem-se as mudanças (ser flexível)
- Demonstrar criatividade
- Demonstrar paciência (ser tolerante e estar disposto a ouvir o usuário)
- Demonstrar iniciativa
- Manifestar o desejo de aprender continuamente e aprimorar-se profissionalmente
- Demonstrar respeito à ética e aos aspectos legais da profissão
- Demonstrar comprometimento com o trabalho
- Aplicar conhecimentos de forma crítica e reflexiva
- Ter postura gerencial na área de informação

O gráfico abaixo mostra as competências por nível de importância pelo mercado de trabalho:

GRÁFICO 14 – Competências essenciais por nível de importância pelo mercado de trabalho



6.2.3 Atuação profissional

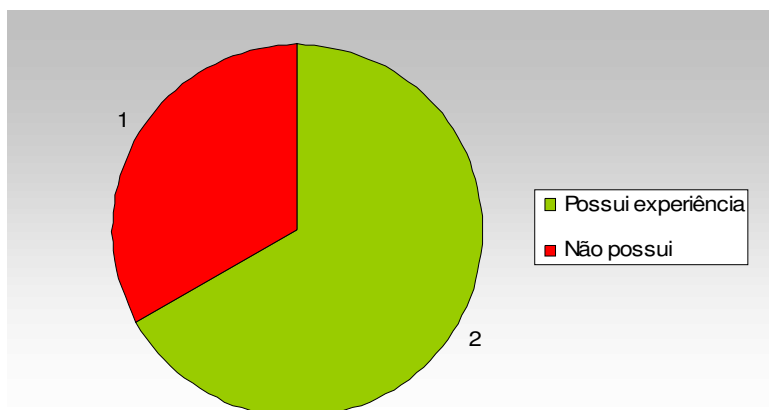
Questão 5: As principais atividades demandadas ao bibliotecário-gestor são: atendimento ao público, gestão administrativa da biblioteca, catalogação e classificação, indexação, seleção e aquisição, elaboração de ficha catalográfica, normalização de trabalhos acadêmicos, comutação bibliográfica (COMUT), treinamento de usuários, serviços on-line, prestação de serviços de apoio às atividades de ensino e para educação presencial e à distância. As atividades requeridas pelos três contratantes participantes foram: gestão administrativa da biblioteca e prestação de serviços de apoio às atividades de ensino e para educação presencial e à distância. Nenhum dos participantes marcou a opção “outros”.

Questão 6: Procurou-se conhecer a visão dos contratantes quanto ao curso de Biblioteconomia, perguntando sobre as disciplinas que deveriam ser ministradas no curso para que o bibliotecário possa atuar efetivamente como gestor. As respostas foram: negociação de conflitos, gestão de processos e planejamento estratégico.

6.2.4 Dados complementares

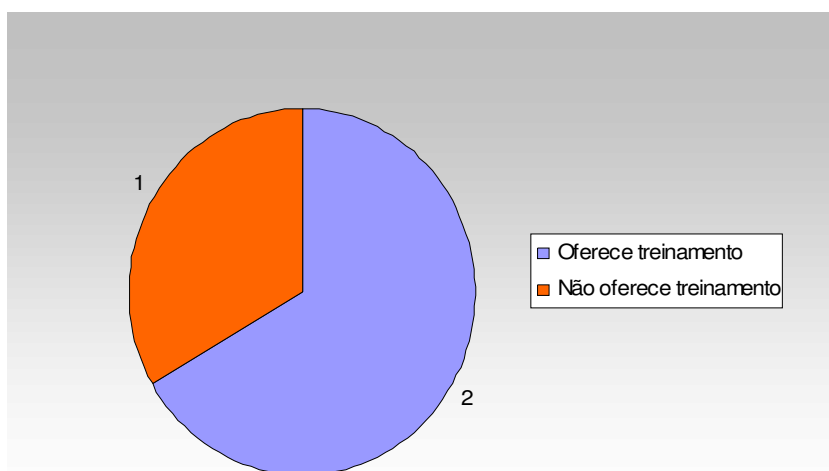
Questão 7: Com relação à experiência anterior do contratante no que se refere à contratação de um bibliotecário-gestor, dos 3 contratantes participantes, apenas 1 ainda não contratou nenhum bibliotecário-gestor. Observe o gráfico:

GRÁFICO 15 – Experiência de contratação



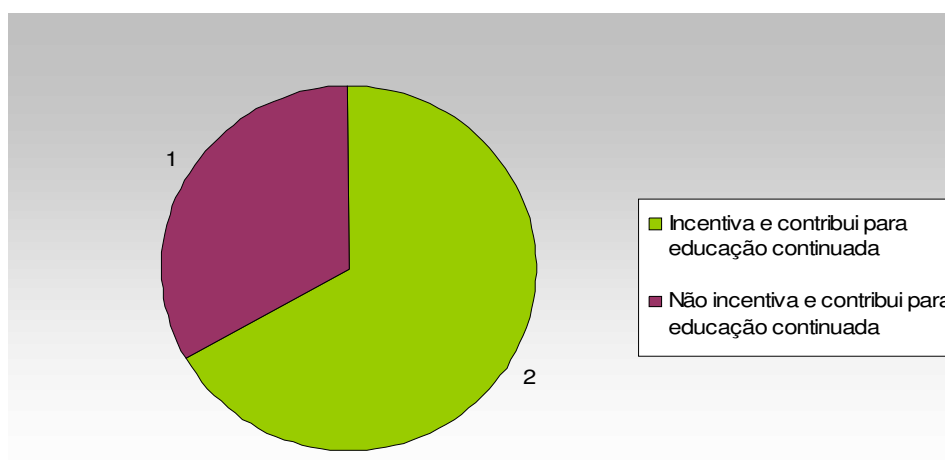
Questão 8: A questão procura conhecer se as instituições oferecem treinamentos para seus funcionários/colaboradores. A maioria dos contratantes respondeu que sim e, um respondeu que não oferece. Observe o gráfico:

GRÁFICO 16 – Treinamento oferecido para funcionários/colaboradores



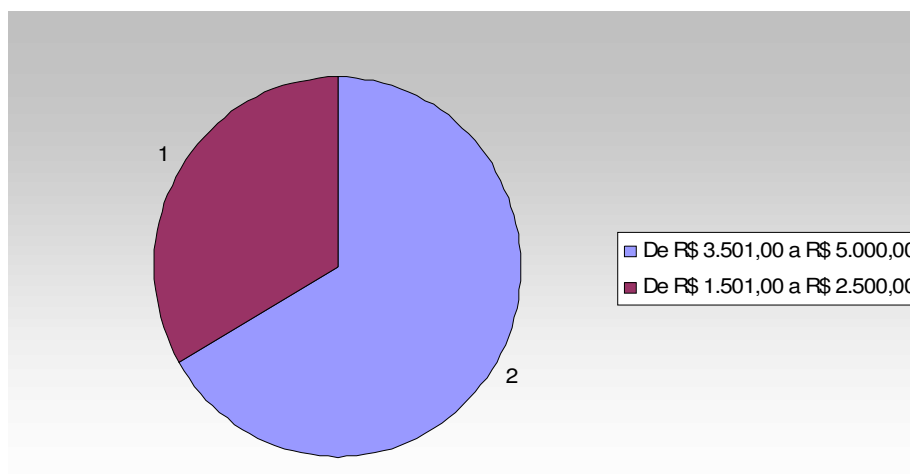
Questão 9: Esta questão busca identificar se as instituições contribuem e incentivam a educação continuada de seus funcionários/colaboradores. Os resultados se encontram no gráfico abaixo:

GRÁFICO 17 – Educação continuada



Questão 10: Nesta questão perguntou-se aos contratantes sobre a faixa salarial que as instituições pagam ao bibliotecário-gestor contratado. Os resultados foram os seguintes: a instituição de 1 contratante paga de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00 e a instituição dos outros 2 contratantes pagam de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00.

GRÁFICO 18 – Faixa salarial



- **Espaço aberto aos contratantes**

E, ao final do questionário deixou-se um espaço, no qual, os contratantes poderiam utilizar para quaisquer observações, comentários ou sugestões. Infelizmente, este espaço não foi utilizado por nenhum dos participantes.

7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção do trabalho, apresenta-se a discussão dos resultados obtidos a partir da análise dos dados.

Os resultados do tópico “Perfil Profissional” mostram que a maioria dos bibliotecários-gestores participantes possui alguma formação continuada, seja especialização, cursos de aperfeiçoamento, mestrado ou outra graduação. Quanto às exigências do mercado de trabalho com relação ao nível de formação profissional, a maioria dos contratantes demanda somente por graduação em Biblioteconomia. Com relação à experiência profissional, a maioria dos bibliotecários-gestores possui entre 7 a 10 anos e mais de 10 anos de experiência, isto é, são profissionais bastante experientes. Enquanto que, o mercado de trabalho demanda de 1 a 3 anos de experiência profissional. Apesar de possuírem experiência profissional, a maioria não possuía experiência na função de gestor anterior ao emprego atual, enquanto que, o mercado de trabalho considera importante que o bibliotecário-gestor possua experiência anterior na função. Comparando os resultados do perfil profissional dos bibliotecários-gestores e do perfil profissional demandado pelo mercado de trabalho, percebe-se, que os profissionais participantes possuem um perfil profissional que atende as demandas do mercado de trabalho das bibliotecas universitárias de Goiânia.

O tópico “Competências essenciais” dos questionários aplicados aos bibliotecários-gestores foi dividido em três categorias: conhecimentos, habilidades e atitudes que correspondem às três dimensões da competência. Os resultados mostram que os bibliotecários-gestores possuem quase todos os conhecimentos listados no questionário, com exceção apenas dos conhecimentos sobre o “domínio de pelo menos uma língua estrangeira”, em que, 31% afirmaram que *Não possui* e “implantar unidades de informação”, no qual, 8% participantes afirmaram que *Não possui*. Dentre os conhecimentos se destacam: conhecer aspectos técnicos da área; conhecer as rotinas e processos relativos ao trabalho; assessorar no planejamento do espaço físico da unidade de informação e participar de comissões de avaliação do MEC e validação de cursos. Os participantes possuem todas as habilidades listadas no questionário, dentre as quais se destacam: capacidade de compreender a importância da biblioteca no ambiente universitário; identificar as características e expectativas de seus usuários; argumentar de maneira convincente sobre produtos e serviços que a biblioteca oferece; capacidade de resolver problemas e trabalhar em equipe e em rede. No que se referem às atitudes, os resultados mostram que os participantes possuem todas as

atitudes listadas no questionário e nenhuma das atitudes recebeu o nível *Fraco* e *Não possui*. Dentre as atitudes se destacam: reconhecer a importância do usuário para a biblioteca; demonstrar criatividade; demonstrar iniciativa; demonstrar o desejo de aprender continuamente a aprimorar-se profissionalmente; demonstrar respeito à ética e aos aspectos legais da profissão; demonstrar comprometimento com o trabalho; aplicar seus conhecimentos de forma crítica e reflexiva e ter postura gerencial na área de informação.

Com relação às competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho aos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias, os resultados dos questionários aplicados aos contratantes, mostram que as competências consideradas pela maioria e algumas até por 100% dos participantes como *Muito importante* e *Importante*, ou seja, as competências demandadas são: conhecer aspectos técnicos da área; conhecer as rotinas e processos relativos ao trabalho; domínio de diferentes bases de dados; automatizar unidades de informação; avaliar qualidade e conteúdo de diferentes fontes de informação; assessorar no planejamento do espaço físico da unidade de informação; implantar unidades de informação; capacitar recursos humanos e usuários; participar de comissões de avaliação do MEC e validação de cursos; capacidade de compreender a importância da biblioteca no ambiente universitário; identificar as características e expectativas dos usuários; argumentar de maneira sobre produtos e serviços que a biblioteca oferece; capacidade de comunicação escrita e oral; capacidade de negociação; capacidade empreendedora; capacidade de resolver problemas; desenvolver planos de divulgação para a biblioteca; trabalhar em equipe e em rede; reconhecer a importância do usuário para a biblioteca; demonstrar disposição para adaptarem-se as mudanças; demonstrar criatividade; demonstrar paciência; demonstrar iniciativa; demonstrar o desejo de aprender continuamente; demonstrar respeito à ética e aos aspectos legais da profissão; demonstrar comprometimento com o trabalho; aplicar conhecimentos de forma crítica e reflexiva e ter postura gerencial na área de informação. As competências essenciais consideradas não demandadas pelo mercado de trabalho no contexto das bibliotecas universitárias de Goiânia foi o “domínio de pelo menos uma língua estrangeira” (67% afirmaram ser *Pouco Importante*, 33% *Importante*) e “buscar patrocínios e parcerias com outras instituições” (67% afirmaram ser *Importante* e 33% como *Pouco Importante*).

Os resultados do tópico “Atuação profissional” mostra que dentre as principais atividades realizadas pelos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias, se destacam: atendimento ao público, catalogação e classificação, seleção e aquisição e treinamento de usuários. Quanto à contribuição da formação acadêmica para a atuação profissional, os

resultados foram positivos, em que, a maioria dos participantes afirmou como boa.

As principais atividades demandadas pelo mercado de trabalho ao bibliotecário-gestor são: atividades tradicionais de biblioteca, gestão administrativa da biblioteca e prestação de serviços de apoio às atividades de ensino e para educação presencial e à distância. Sendo que, nenhum dos contratantes citou outras atividades. Com relação à visão dos contratantes sobre as disciplinas do curso de Biblioteconomia, as respostas foram que o curso deveria possuir disciplinas sobre negociação de conflitos, psicologia, gestão de processos e planejamento estratégico.

A literatura mostra que para ter competência essencial, são necessários três determinantes: treinamento contínuo dos funcionários, uso contínuo das competências, desdobrando e reformulando-as de diversas formas e desenvolvendo as competências, rompendo barreiras funcionais e organizacionais para que ocorra de forma efetiva. Assim, esta pesquisa também procurou conhecer o apoio oferecido pelas instituições para o desenvolvimento de competências essenciais. Os resultados mostram que a maioria dos bibliotecários-gestores não recebeu treinamento para exercer sua função atual.

Os resultados dos dados complementares mostram que os bibliotecários-gestores são jovens e predominantemente do sexo feminino, em que, a maioria dos participantes (76%) possui entre 20 a 30 anos e entre 31 a 40 anos. Nenhum possui mais de 50 anos de idade e, 85% são do sexo feminino. Quanto à faixa salarial a maioria dos bibliotecários-gestores recebe de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.500,00.

Os dados complementares dos contratantes mostram que a maioria possui experiência anterior na contratação de bibliotecário-gestor, o que indica que os contratantes possivelmente devem conhecer as qualificações demandadas pela sua instituição. A maioria dos contratantes afirmou que sua instituição oferece treinamento e incentiva e contribui a educação continuada de seus funcionários/colaboradores. No que se refere à faixa salarial, a maioria das contratantes responderam que as instituições pagam de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00.

No espaço aberto destinado aos bibliotecários gestores, os participantes discorreram sobre as poucas oportunidades de educação continuada, a falta de incentivo e apoio institucional e sobre a faixa salarial. Além disso, alguns participantes citaram as competências que consideram importantes para sua atuação como gestor em bibliotecas universitárias, tais como: ter respeito aos usuários, liderança, flexibilidade, conhecimento técnico para articular as necessidades da área, capacidade de negociar, facilidade para

trabalhar em equipe, senso de organização, facilidade de comunicação, criatividade e inovação. No espaço aberto destinado aos contratantes não houve nenhuma contribuição.

Comparando as respostas do espaço aberto dos bibliotecários gestores com as respostas obtidas nos dados complementares dos contratantes, observa-se que os contratantes afirmaram oferecer treinamento, incentivo e contribuição a educação continuada de seus funcionários/colaboradores, entretanto, a maioria dos bibliotecários gestores afirmaram que não receberam treinamento para exercer sua função e, reclamam sobre a falta de apoio institucional. Quanto à faixa salarial há outra discordância entre as respostas obtidas pelos contratantes e pelos bibliotecários, visto que, quase metade dos bibliotecários gestores participantes da pesquisa recebe de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.500,00, enquanto que, a maioria dos contratantes afirmou que as instituições pagam de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00.

8 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa procurou responder ao seguinte questionamento: Quais as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho para a efetiva atuação dos bibliotecários-gestores em bibliotecas universitárias de Goiânia-GO.

Para isso, foi necessário analisar as competências essenciais dos bibliotecários gestores para sua efetiva atuação frente às demandas do mercado de trabalho em bibliotecas universitárias de Goiânia. Assim, o primeiro objetivo procurou identificar na literatura as competências essenciais requeridas aos profissionais da informação e, a partir da revisão de literatura elaboraram-se dois instrumentos de coleta de dados. A partir dos questionários procurou-se responder os outros três objetivos: conhecer o perfil e atuação profissional dos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia; especificar o nível das competências essenciais que os bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia possuem e, por fim, descrever as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho aos bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia.

Em resposta ao segundo objetivo específico da pesquisa que corresponde ao perfil profissional, pode-se afirmar que os bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia possuem um perfil de profissionais jovens, em que, a maioria possui de 20 a 40 anos, são predominantemente do sexo feminino e buscam atualização profissional, por meio de especializações, cursos de aperfeiçoamento, mestrado ou outra graduação. A maioria dos bibliotecários-gestores possui entre 7 a 10 anos e mais de 10 anos de experiência profissional, entretanto, não possuíam experiência anterior na função de gestor. Com relação à atuação profissional pode-se afirmar que os bibliotecários-gestores ainda realizam mais as atividades tradicionais e cotidianas na biblioteca, como: atendimento ao público, catalogação, classificação, seleção e aquisição, treinamento de usuário, do que propriamente atividades de gestão. Considerando as atividades realizadas pelos participantes da pesquisa, os bibliotecários gestores que atuam em bibliotecas universitárias de Goiânia ainda possuem um perfil de atuação tradicional.

O terceiro objetivo da pesquisa buscou especificar o nível das competências essenciais dos bibliotecários-gestores que atuam em bibliotecas universitárias de Goiânia-GO. De acordo com os resultados, a maioria dos bibliotecários gestores possui nível excelente e nível bom nas competências essenciais listadas no questionário. Com exceção das competências “Domínio de pelo menos uma língua estrangeira”, em que, 15% dos

participantes responderam possuir nível *Bom*, 31% nível *Regular*, 23% nível *Fraco* e 31% *Não possui* e “Buscar parcerias e patrocínios com outras instituições”, no qual, 23% responderam possuir nível *Bom*, 46% *Regular* e 30% nível *Fraco*.

Em relação ao quarto e último objetivo sobre as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho para a efetiva atuação dos bibliotecários gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia, conclui-se que, correspondem à integração de habilidades (capacidade de compreender a importância da biblioteca no ambiente universitário; identificar as características e expectativas dos usuários; argumentar de maneira sobre produtos e serviços que a biblioteca oferece; capacidade de comunicação escrita e oral; capacidade de negociação; capacidade empreendedora; desenvolver planos de divulgação para a biblioteca; reconhecer a importância do usuário para a biblioteca; demonstrar disposição para adaptarem-se as mudanças; demonstrar criatividade; demonstrar paciência; demonstrar iniciativa; demonstrar o desejo de aprender continuamente; demonstrar respeito à ética e aos aspectos legais da profissão; demonstrar comprometimento com o trabalho; aplicar conhecimentos de forma crítica e reflexiva e ter postura gerencial na área de informação); aprendizado coletivo (capacidade de resolver problemas e trabalhar em equipe e em rede); tecnologias (domínio de diferentes bases de dados; automatizar unidades de informação e avaliar qualidade e conteúdo de diferentes fontes de informação) e correntes de conhecimentos (conhecer aspectos técnicos da área; conhecer as rotinas e processos relativos ao trabalho; assessorar no planejamento do espaço físico da unidade de informação; implantar unidades de informação; capacitar recursos humanos e usuários; participar de comissões de avaliação do MEC e validação de cursos).

Quanto ao objetivo geral que consiste na análise das competências essenciais dos bibliotecários gestores para sua efetiva atuação frente às demandas do mercado de trabalho em bibliotecas universitárias de Goiânia, conclui-se que, os bibliotecários-gestores possuem as competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho, no qual, verifica-se que a maioria dos bibliotecários-gestores possui nível excelente e bom nas competências essenciais demandadas pelo mercado de trabalho. E, as competências que os bibliotecários-gestores não possuem, são: “Domínio de pelo menos uma língua estrangeira” e “Buscar parcerias e patrocínios com outras instituições” que coincidem com as competências essenciais que não demanda o mercado de trabalho de bibliotecas universitárias de Goiânia.

Através desta pesquisa, conclui-se que o bibliotecário-gestor que souber integrar habilidades, aprendizado coletivo, tecnologias e conhecimentos, tendo como princípio os

objetivos da organização/instituição, isto é, ao desenvolverem competências essenciais, poderão atuar efetivamente na satisfação das necessidades de informação de seus usuários/clientes, além de estarem investindo na sua própria carreira profissional. Alcançando sua principal função enquanto gestor da informação.

Ao final desta pesquisa, espera-se contribuir com os bibliotecários-gestores de bibliotecas universitárias de Goiânia, para todos os demais bibliotecários que desejam desenvolver competências essenciais e com as instituições e/ou organizações que buscam por profissionais qualificados na área de Biblioteconomia.

Visando dar continuidade a esta pesquisa, recomenda-se a realização de estudos semelhantes em outras regiões do Brasil, possibilitando assim uma visão mais ampla do tema em questão. Como sugestão propõe-se novas pesquisas sobre competências essenciais também em outros ambientes de trabalho, visto que, esta pesquisa se limitou a estudar as competências essenciais com profissionais bibliotecários atuantes em bibliotecas universitárias. Assim, seriam relevantes outras pesquisas com profissionais atuantes em bibliotecas públicas, escolares, especializadas, dentre outras. Proporcionando assim a comparação das competências essenciais requeridas pelo profissional bibliotecário em cada tipo de biblioteca e em diferentes locais do país.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. Formação, formatação: profissionais da informação produzidos em série. In: VALENTIM, Marta Lúcia Pomim (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002. p. 133-148.
- ARAÚJO, Ronaldo Marcos de Lima. **Desenvolvimento de competências profissionais: as incoerências de um discurso**. 2001. 207 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.
- ARRUDA, Maria da Conceição Calmon; MARTELETO, Maria Regina; SOUZA, Donaldo Bello de. Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 14-24, set./dez. 2000.
- BAPTISTA, Rafael; RUEDA, Daniela; SANTOS, Nadia Bernuci. A biblioteca universitária no contexto das avaliações do MEC: uma reflexão. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 15., 2008, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: UNICAMP, 2008. Disponível em: <<http://www.sbu.unicamp.br/snbu2008/anais/site/pdfs/3274.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2011.
- BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado (Org.). **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. (Estudos avançados em Ciência da Informação, v. 3).
- BARBALHO, Célia Regina Simonetti. **Gestão baseada em competências**. 2002. Disponível em: <<http://www.sibi.ufrj.br/snbu/snbu2002/oralpdf/26.a.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2011.
- BRANDÃO, Hugo Pena. **Gestão baseada nas competências: um estudo sobre competências profissionais na indústria bancária**. 1999. 158 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.
- BRASIL. **Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm>. Acesso em: 26 jun. 2011.
- BRASIL. Ministério de Ciência e Tecnologia. **Sociedade da informação no Brasil: livro verde**. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações: Relatório Tabela de Atividades**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>>. Acesso em: 10 jul. 2011.
- CARLETTO, Balduir; FRANCISCO, Antonio Carlos de; KOVALESKI, João Luiz. Competências essenciais: contribuições para o aumento da competitividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 25., 2005, Porto Alegre. **Anais eletrônicos...** Porto Alegre: PUCRS, 2005. Disponível em:

<http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS2005/Ebook%202006_artigo%2033.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2011.

CARVALHO, Maria Carmen Romcy de. **Estabelecimento de padrões para bibliotecas universitárias**. Brasília: ABDF, 1981.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed; Bookman, 2007.

CUNHA, M. V.; CRIVELLARI, H. M. T. O mundo do trabalho na sociedade do conhecimento e os paradoxos das profissões da informação. In: VALENTIN, M. V. (Org.). **Atuação profissional na área de informação**. São Paulo: Polis, 2006. p. 39-54.

CUNHA, Miriam Vieira da *et al.* O bibliotecário formado pela Universidade Federal de Santa Catarina: perfil profissional. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 9, n. 2, p. 182- 195, jul./dez. 2004.

DAÓLIO, Luis Carlos. **O que são competências?** 2007. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=6c2xd82ai>. Acesso em: 25 abr. 2011.

DAVENPORT, Thomas; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DUTRA, Tatiana N. Augusto; CARVALHO, André Vasconcelos. O profissional da informação e as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho emergente. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, n. 22, p. 178-193, jul./ago. 2006.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas por competência: modismo ou conceito em construção**. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed; Bookman, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

FARIA, Sueli *et al.* Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 26-33, maio/ago. 2005.

FERREIRA, Lusimar Silva. **Bibliotecas universitárias brasileiras: análise e estruturas centralizadas e descentralizadas**. Brasília: Pioneira: INL, 1980.

FISCHER, André Luiz *et al.* Absorção do conceito de competência em gestão de pessoas: a

percepção dos profissionais e as orientações adotadas pelas empresas. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Orgs). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 31-50

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, vol. 5, n. esp., p. 183-196, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico. In: OLIVEIRA JR., Moacir de Miranda; FLEURY, Maria Tereza Leme (Orgs). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 187-211.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.

FLINK, Richard José da Silva; VANALLE, Rosângela Maria. Gestão por competências: um novo modelo de gerenciamento. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 23., 2003, Ouro Preto. **Anais eletrônicos...** Ouro Preto, 2003. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGERP2003_TR0703_0196.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2011.

FONSECA, Edson Nery da. **Introdução à Biblioteconomia**. 2. ed. Brasília, DF: Briquet de Lemos, 2007.

FROEHLICH, Cristiane. Os elementos da competência organizacional: inovação e tecnologia, pessoa, estrutura e processos. **Revista Tecnicouro**, Rio Grande do Sul, p. 54-61, out. 2007. Disponível em: <http://www.tecnicouro.com.br/230/materias/230_ac.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2011.

FUJITA, Mariângela S. L. Aspectos evolutivos das bibliotecas universitárias em ambiente digital na perspectiva da rede de bibliotecas da UNESP. **Informação e Sociedade**, João Pessoa, v. 15, n. 2, p. 97-112, jul./dez. 2005.

GALLIANO, A. Guilherme. **O método científico: teoria e prática**. São Paulo: Harbra, 1986.

GASQUE, Kelly Cristine Gonçalves Dias; COSTA, Sely Maria de Souza. Comportamento dos professores da educação básica na busca da informação para formação continuada. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 54-61, set./dez. 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, M. L. B. M.; BARCELOS, M. E. A. S. Preparando sua biblioteca para a avaliação do MEC. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 13., 2004, Natal. **Anais eletrônicos...** Natal: UFRN, 2004. Disponível em: <http://www.arquivar.com.br/espaco_profissional/sala_leitura/artigos/Preparando_sua_biblioteca_para_avaliacao_do_MEC.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2011.

HAMEL, G.; PRAHALAD, C.K. **Competindo pelo futuro**: Estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

KRZYŻANOWSKI, Rosaly Fávero *et al.* Implantação da informatização bibliotecas universitárias para aperfeiçoamento e modernização dos serviços: relato de experiência do Sistema Integrado de Bibliotecas da USP – SIBi/USP. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 10., 1998, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 1998.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 1991.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina e Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas. 2003.

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

MACIEL, Alba Costa; MENDONÇA, Marília Alvarenga Rocha. A função gerencial na biblioteca universitária. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 11., 2002, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2002.

MACIEL, Alba Costa; MENDONÇA, Marília Alvarenga Rocha. **Bibliotecas como organizações**. 1. ed. rev. Rio de Janeiro: Interciência; Niterói: Intertexto, 2006.

MAGALHÃES, Sérgio *et al.* Desenvolvimento de competências: o futuro agora! **Revista Treinamento e Desenvolvimento**, São Paulo, p. 12-14, jan. 1997.

MATA, Marta Leandro da. **A competência informacional de graduandos de Biblioteconomia da região sudeste**: um enfoque nos processos de busca e uso ético da informação. 2009. 162 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2009.

MIRANDA, A. C. C. de; SOLINO, A. da S. Educação continuada e mercado de trabalho: um estudo sobre os bibliotecários do Estado Rio Grande do Norte. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 11, n. 3, p. 383-397, set./dez. 2006.

MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea**: a ciência e a arte de ser dirigente. 9. ed. Rio de Janeiro: Record, 1998.

OLIVEIRA, Ângela Maria *et al.* Mapeamento de competências em bibliotecas universitárias. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v.11, n. 3, p. 360-382, set./dez. 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Estrutura organizacional**: uma abordagem para resultados e competitividade. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA JR., Moacir de Miranda. Competências essenciais e conhecimento na empresa. In: _____; FLEURY, Maria Tereza Leme (Orgs). **Gestão estratégica do conhecimento**:

integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001. p. 121-156.

OLIVEIRA, Leila Rabello de. **Biblioteca universitária: uma análise sobre os padrões de qualidade atribuídos pelo ministério da educação ao contexto brasileiro.** 2004. 123 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2004.

PINHEIRO, Roberto Meireles. **Comportamento do consumidor e pesquisa de mercado.** Rio de Janeiro: FGV, 2006.

PIZARRO, Daniella Câmara; DAVOK, Delsi Fries. O papel do bibliotecário na gestão da informação empresarial: uma pesquisa bibliográfica em periódicos nacionais de biblioteconomia e ciência da informação. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis**, v. 13, n. 1, p. 37-58, jan./jun. 2008.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. The core competence of the corporation. **Harvard Business Review**, Boston, p. 79-91, may-june, 1990.

PRAHALAD, C. K. A competência essencial. **HSM Management**, São Paulo, n.1, p. 6-11, mar/abr. 1997.

RAMOS, Paulo Baltazar. A gestão na organização de unidades de informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 25, n. 1. 1996.

RESENDE, E. **O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade.** 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

ROCHA, Maria Meriane Vieira; ARAÚJO, Eliany Alvarenga de. Educação continuada de profissionais da informação: perfil da ação de bibliotecários de instituições de ensino superior privado no município de João Pessoa – PB. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, Nova Série, São Paulo, v. 3, n.2, p. 89-99, jul./dez. 2007.

ROPÉ, Françoise; TANGUY, Lucie (Orgs). Competências e Integração Social na Empresa. In: _____. **Saberes e Competência: o uso de tais noções na escola e na empresa.** Campinas, SP, Papirus, 1997.

RUAS, Roberto. Desenvolvimento de Competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. In: OLIVEIRA JR., Moacir de Miranda; FLEURY, Maria Tereza Leme (Orgs). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências.** São Paulo: Atlas, 2001. p. 242-269.

RUAS, Roberto. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, Roberto *et al* (Orgs). **Aprendizagem organizacional e competências.** São Paulo: Artmed Editora, 2005. p. 1-25.

RUAS, Roberto. **Gestão das competências gerenciais e aprendizagem nas organizações.** Documentos preliminares. Porto Alegre: UFRGS, 2002.

RUAS, Roberto *et al.* **O conceito de competência de A a Z: análise e revisão nas principais**

publicações nacionais entre 2000 e 2004. Brasília: ENANPAD, 2005.

SANTOS, Angela Sikorski; TOLFO, Suzana da Rosa. Competências demandadas dos bibliotecários frente às novas tecnologias de informação em bibliotecas universitárias. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, n. 21, p. 69-84, 1º sem. 2006.

SANTOS, Gildenir Carolino. **Acrônimos, siglas e termos técnicos**: arquivística, biblioteconomia, documentação, informática. 2003.

SILVA, Edna Lúcia da; CUNHA, Miriam Vieira da. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Ciência da Informação**, v. 31, n. 3, p. 77-82, set./dez. 2002.

SILVA, Fabiano Couto Corrêa da. **Bibliotecários especialistas**: guia de especialidades e recursos informacionais. Brasília: Thesaurus, 2005.

SILVA, Luciana Candida. **Competências essenciais exigidas do bibliotecário frente aos desafios da sociedade da informação**: um estudo dos profissionais de Goiânia-GO. 2009. 248 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Departamento de Ciência da Informação e Documentação, Universidade Nacional de Brasília, Brasília, 2009.

SILVA, Chirley Cristiane Mineira da. **O perfil do bibliotecário de referência nas bibliotecas universitárias do estado de Santa Catarina**. 2006. 114 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação do Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2006.

SILVA, C. C. M.; CONCEIÇÃO, M. R.; BRAGA, R. C. Serviço de coleções especiais da biblioteca da Universidade Federal de Santa Catarina: estágio curricular. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, v. 9, p. 134-140, 2004.

TARAPANOFF, Kira (Org.). **Inteligência, informação e conhecimento**. Brasília: IBICT, UNESCO, 2006.

TARAPANOFF, Kira. Objetivos de bibliotecas universitárias. **Revista Latinoamericana de Documentación**, Brasília, v. 1, n. 1 e 2, p. 13-18, 1981a.

TARAPANOFF, Kira. **Perfil do profissional da informação no Brasil**. Brasília: IEL-DF, 1997.

TARAPANOFF, Kira. Planejamento de e para bibliotecas universitárias no Brasil: sua posição sócio-econômica e estrutural. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 2. , 1981, Brasília. **Anais eletrônicos...** Brasília: CAPES, 1981b. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me001627.pdf>>. Acesso em: 27 maio 2011.

TARGINO, Maria das Graças. **Olhares e Fragmentos**: cotidiano da biblioteconomia e ciência da informação. Teresina: EDUFPI, 2006.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. Biblioteca Central. Londrina, 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/bc/>>. Acesso em: 03 maio 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Biblioteca Central. Goiânia, 2011. Disponível em: <<http://www.bc.ufg.br/>>. Acesso em: 03 maio 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Biblioteca Central, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<http://www.biblioteca.ufrgs.br/>>. Acesso em: 23 maio 2011.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). Equipes multidisciplinares na gestão da informação e conhecimento. In: BATISTA, S. G. (Org.); MUELLER, S. P. M. (Org.). **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 154-176. (Estudos avançados em ciência da informação; v. 3).

VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). Formação: competências e habilidades do profissional da informação. In:_____. **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002. p. 117-132.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Assumindo um novo paradigma na biblioteconomia. **Informação & Informação**, Londrina, v. 1, n. 1, p. 2-7, jul./dez. 1995.

WALTER, Maria Tereza Machado Teles. **Bibliotecários no Brasil**: representações da profissão. 2008. 345 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. Tradução: M.H.C.V.Trylinski. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO: BIBLIOTECÁRIOS-GESTORES

Pesquisa: Competências essenciais demandadas aos bibliotecários-gestores para sua atuação em bibliotecas universitárias de Goiânia

Prezado (a) Bibliotecário (a),

Este questionário pretende coletar informações para o Trabalho de Conclusão de Curso - TCC intitulado "Competências essenciais demandadas aos bibliotecários-gestores que atuam em bibliotecas universitárias: um estudo dos profissionais de Goiânia", orientado pela Prof.^a Msc. Luciana Cândida da Silva, da Universidade Federal de Goiás. Os dados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e sem identificação dos respondentes. Desde já agradecemos sua colaboração, que será de grande importância para a realização deste estudo.

Karol Almeida da Silva
Graduanda em Biblioteconomia – UFG

PERFIL PROFISSIONAL

1. Após sua formação acadêmica, você realizou algum outro curso?

- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Aperfeiçoamento
- Outra graduação
- Nenhum
- Other:

2. Tempo de experiência em biblioteca universitária:

- Até 1 ano
- Entre 1 ano a 3 anos
- Entre 3 anos a 5 anos
- Entre 5 anos a 7 anos
- Entre 7 anos a 10 anos
- Mais de 10 anos

3. Você já exerceu anteriormente a função de gestor em biblioteca universitária?

- Sim
 Não

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

4. Especifique o nível de seus conhecimentos profissionais, considerando:

1 = excelente 2 = bom 3 = regular 4 = fraco 5 = não possui

	1	2	3	4	5
1. Conhecer aspectos técnicos da área (catalogação, classificação, indexação)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Conhecer as rotinas e processos relativos ao seu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Domínio de pelo menos uma língua estrangeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Domínio de diferentes bases de dados (Capes, Scielo, dentre outras)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Automatizar unidades de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Avaliar qualidade e conteúdo de diferentes fontes de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Assessorar no planejamento de espaço físico da unidade de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Implantar unidades de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Capacitar recursos humanos e usuários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Participar de comissões de avaliação do MEC e validação de cursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Especifique o nível de suas habilidades profissionais e pessoais, considerando:

1 = excelente 2 = bom 3 = regular 4 = fraco 5 = não possui

	1	2	3	4	5
1. Capacidade de compreender a importância da biblioteca no ambiente universitário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Identificar as características e expectativas de seus usuários (estudo de usuários, por exemplo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Argumentar de maneira convincente sobre os produtos e serviços que a biblioteca oferece	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Capacidade de comunicação escrita e oral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Capacidade de negociação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Capacidade empreendedora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Capacidade de resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Desenvolver planos de divulgação da biblioteca (marketing)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Buscar patrocínios e parcerias com outras instituições	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Trabalhar em equipe e em rede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Especifique o nível de suas atitudes profissionais e pessoais, considerando:

1 = excelente 2 = bom 3 = regular 4 = fraco 5 = não possui

	1	2	3	4	5
1. Reconhecer a importância do usuário para a biblioteca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Demonstrar disposição para adaptarem-se as mudanças (ser flexível)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Demonstrar criatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Demonstrar paciência (ser tolerante e estar disposto a ouvir o usuário)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Demonstrar iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Manifestar o desejo de aprender continuamente e aprimorar-se profissionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Demonstrar respeito à ética e aos aspectos legais da profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Demonstrar comprometimento com o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Aplicar seus conhecimentos de forma crítica e reflexiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ter postura gerencial na área de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ATUAÇÃO PROFISSIONAL

7. Quais são as principais atividades que você realiza na biblioteca universitária?

- Atendimento ao público
- Gestão administrativa da biblioteca
- Catalogação e Classificação
- Indexação
- Seleção e Aquisição
- Elaboração de ficha catalográfica
- Normalização de trabalhos acadêmicos
- Comutação Bibliográfica (COMUT)
- Treinamento de usuários
- Serviços on-line
- Prestação de serviços de apoio às atividades de ensino e para educação presencial e à distância
- Other:

8. Como você avalia a contribuição de sua formação acadêmica para sua atuação como gestor?

- Ótima
- Boa
- Regular
- Insuficiente

DADOS COMPLEMENTARES

9. Você recebeu algum treinamento por parte da instituição para exercer sua função atual?

- Sim
- Não

Idade:

- Entre 20 e 30 anos
- Entre 31 e 40 anos
- Entre 41 e 50 anos
- Entre 51 a 60 anos
- Acima de 60 anos

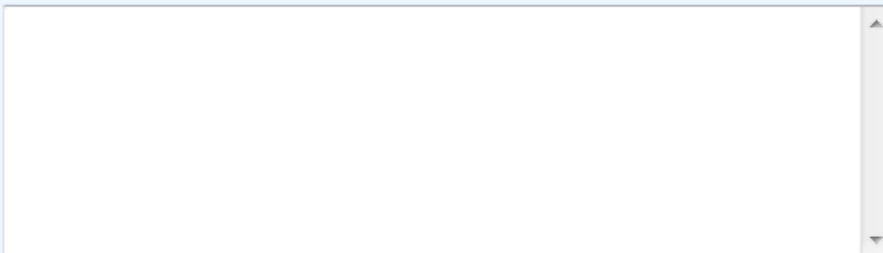
Sexo:

- Feminino
- Masculino

Qual sua faixa salarial?

- Menos de R\$ 1.000,00
- R\$ 1.000,00 a R\$ 1.500,00
- R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00
- R\$ 2.501,00 a R\$ 3.500,00
- R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00
- Acima de R\$ 5.001,00

Espaço destinado para quaisquer observações, comentários e sugestões que possam contribuir para caracterizar as competências que, em sua opinião, são essenciais para sua atuação como gestor de bibliotecas universitárias:

A large, empty rectangular text input field with a thin border. On the right side, there is a vertical scrollbar with a small upward-pointing triangle at the top and a downward-pointing triangle at the bottom, indicating that the field can scroll vertically.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO: CONTRATANTES

Pesquisa: Competências essenciais demandadas aos bibliotecários-gestores para sua atuação em bibliotecas universitárias de Goiânia

Prezado (a) Senhor (a),

Este questionário pretende coletar informações para o Trabalho de Conclusão de Curso - TCC intitulado "Competências essenciais demandadas aos bibliotecários-gestores que atuam em bibliotecas universitárias: um estudo dos profissionais de Goiânia", orientado pela Prof.ª Msc. Luciana Cândida da Silva, da Universidade Federal de Goiás. Os dados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e sem identificação dos respondentes. Desde já agradecemos sua colaboração, que será de grande importância para a realização deste estudo.

Karol Almeida da Silva
Graduanda em Biblioteconomia – UFG

PERFIL PROFISSIONAL

1. Para atender as demandas informacionais de seu público, em relação à contratação de um bibliotecário-gestor para atuar em biblioteca universitária, faz-se necessário que este profissional possua quais qualificações profissionais?

- Graduação em Biblioteconomia
- Cursos de aperfeiçoamento
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Other:

2. Para a contratação de um bibliotecário-gestor para biblioteca universitária faz-se necessário que o profissional tenha experiência de trabalho de quanto tempo?

- Independe de experiência anterior
- Até 1 ano de experiência
- Entre 1 a 3 anos de experiência
- Entre 3 a 5 anos de experiência
- Entre 5 a 8 anos de experiência
- Mais de 8 anos de experiência

3. Para a contratação do bibliotecário-gestor para biblioteca universitária é importante que o profissional tenha experiência na função?

- Sim
 Não

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

4. Suponha que você fosse designado para contratar um bibliotecário-gestor para trabalhar em biblioteca universitária, quais as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) abaixo, você exigiria por grau de importância, considerando:

1 = Muito importante 2 = Importante 3 = Pouco importante

	1	2	3
1. Conhecer aspectos técnicos da área (catalogação, classificação, indexação)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Conhecer as rotinas e processos relativos ao trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Domínio de pelo menos uma língua estrangeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Domínio de diferentes bases de dados (Capes, Scielo, dentre outras)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Automatizar unidades de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Avaliar qualidade e conteúdo de diferentes fontes de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Assessorar no planejamento de espaço físico da unidade de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Implantar unidades de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Capacitar recursos humanos e usuários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Participar de comissões de avaliação do MEC e validação de cursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Capacidade de compreender a importância da biblioteca no ambiente universitário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Identificar as características e expectativas de seus usuários (estudo de usuários, por exemplo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Argumentar de maneira convincente sobre os produtos e serviços que a biblioteca oferece	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Capacidade de comunicação escrita e oral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Capacidade de negociação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Capacidade empreendedora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Capacidade de resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Desenvolver planos de divulgação da biblioteca (marketing)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Buscar patrocínios e parcerias com outras instituições	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Trabalhar em equipe e em rede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Reconhecer a importância do usuário para a biblioteca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Demonstrar disposição para adaptarem-se as mudanças (ser flexível)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Demonstrar criatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Demonstrar paciência (ser tolerante e estar disposto a ouvir o usuário)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Demonstrar iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Manifestar o desejo de aprender continuamente e aprimorar-se profissionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Demonstrar respeito à ética e aos aspectos legais da profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Demonstrar comprometimento com o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Aplicar conhecimentos de forma crítica e reflexiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Ter postura gerencial na área de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ATUAÇÃO PROFISSIONAL

5. Quais as principais atividades a serem desenvolvidas pelo bibliotecário-gestor caso seja contratado?

- Atendimento ao público
- Gestão administrativa da biblioteca
- Catalogação e Classificação
- Indexação
- Seleção e Aquisição
- Elaboração de ficha catalográfica
- Normalização de trabalhos acadêmicos
- Comutação Bibliográfica (COMUT)
- Treinamento de usuários
- Serviços on-line
- Prestação de serviços de apoio às atividades de ensino e para educação presencial e à distância
- Other:

6. Na sua opinião, quais disciplinas deveriam ser ministradas nos cursos de Biblioteconomia para que o bibliotecário possa atuar efetivamente como gestor?

DADOS COMPLEMENTARES

7. Você já contratou anteriormente um bibliotecário-gestor para biblioteca universitária?

- Sim
- Não

8. A instituição costuma oferecer treinamentos aos seus funcionários?

- Sim
- Não

9. A instituição contribui e incentiva seus funcionários para uma educação continuada?

- Sim
- Não

10. Qual a faixa salarial do bibliotecário-gestor contratado nesta instituição?

- Menos de R\$ 1.000,00
- R\$ 1.000,00 a R\$ 1.500,00
- R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00
- R\$ 2.501,00 a R\$ 3.500,00
- R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00
- Acima de R\$ 5.001,00

Espaço destinado para quaisquer observações, comentários e sugestões que possam contribuir para caracterizar as competências que, em sua opinião, são essenciais para a atuação dos bibliotecários-gestores em bibliotecas universitárias: