

Gestão por competências, gestão do conhecimento e ciência da informação: diálogos possíveis

Emeide Nóbrega Duarte

Pós-Doutorado pela Universidade Estadual Paulista (Unesp) - SP - Brasil. Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) - PB - Brasil. Professora e pesquisadora da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) - João Pessoa, PB – Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/2292727379014867>

E-mail: emeide@hotmail.com

Adelaide Helena Targino Casimiro

Doutoranda em Ciência da Informação pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) - João Pessoa, PB - Brasil. Mestre em Ciência da Informação pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) - PB - Brasil. Professora substituta da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) - Natal, RN - Brasil.

<http://lattes.cnpq.br/3440365758494156>

E-mail: adelaide_helena@hotmail.com

Data de submissão: 21/04/2020. Data de aceite: 04/08/2020. Data de publicação: 27/04/2021

RESUMO

A gestão por competências (GpC) é entendida como a capacidade que o gestor detém de administrar e organizar seus recursos humanos, de acordo com suas qualidades e com o que a organização deseja, a fim de agregar valor social ao indivíduo e valor econômico a ela. Objetiva analisar a produção científica sobre GpC em periódicos nacionais indexados pela Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (Brapci). Emprega o método de revisão sistemática, e a amostra é composta de 18 artigos recuperados na Brapci. Os resultados obtidos indicaram que, na área de ciência da informação (CI), há pesquisas voltadas para o tema Gestão por Competências. Os artigos recuperados foram publicados em nove renomados periódicos da área, com predominância na *Ciência da Informação* e na revista *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*. As palavras-chave indicam que os artigos têm relação com a GC, identificam-se com a GpC e incidiram em terminologias empregadas no campo da ciência da informação. Há diálogo entre gestão por competências, gestão do conhecimento e ciência da informação, com tendência a se consolidar, considerando-se os impactos da gestão do conhecimento na ciência da informação.

Palavras-chave: Gestão por competências. Gestão do conhecimento. Ciência da informação. Periódicos brasileiros.

Management by competencies, knowledge management and information science: possible dialogues

ABSTRACT

Management by Competencies (MbC) is understood as the manager's ability to manage and organize his human resources according to his qualities and what the organization wants, in order to add social value to the individual and economic value to it. It aims to analyze the scientific production on MbC in national journals indexed by the Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI). It uses the systematic review method, and the sample is composed of 18 articles recovered in BRAPCI. The results obtained indicated that, in the area of Information Science (CI), there is research on the theme 'Management by Competencies'. The retrieved articles were published in nine renowned journals of the area, with predominance in Information Science and in the Journal Perspectives in Management & Knowledge. Keywords indicate that the articles are related to GC, identified with GpC and focused on terminologies used in the field of Information Science. There is a dialogue between Competence Management, Knowledge Management and Information Science, with a tendency to consolidate, considering the impacts of Knowledge Management on Information Science.

Keywords: Management by Competencies. Knowledge Management. Information Science. Brazilian journals.

Gestión por competencias, gestión del conocimiento y ciencias de la información: posibles diálogos

RESUMEN

La gestión por competencias (GpC) se entiende como la capacidad del directivo para gestionar y organizar sus recursos humanos según sus cualidades y lo que la organización desea, con el fin de añadir valor social al individuo y valor económico al mismo. Su objetivo es analizar la producción científica sobre GpC en revistas nacionales indexadas por la Base de Datos Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI). Utiliza el método de revisión sistemática, y la muestra está compuesta por 18 artículos recuperados en BRAPCI. Los resultados obtenidos indicaron que, en el área de la Ciencia de la Información (CI), se está investigando el tema "Gestión por Competencias". Los artículos recuperados se publicaron en nueve revistas de renombre de la zona, con predominio de las de ciencias de la información y de la revista Perspectivas de Gestión y Conocimiento. Las palabras clave indican que los artículos están relacionados con la GC, identificados con la GpC y centrados en la terminología utilizada en el campo de la Ciencia de la Información. Existe un diálogo entre la gestión de la competencia, la gestión del conocimiento y la ciencia de la información, con una tendencia a consolidarse, teniendo en cuenta los efectos de la gestión del conocimiento en la ciencia de la información.

Palabras clave: Gestión por Competencias. Gestión del Conocimiento. Ciencias de la Información. Revistas brasileñas.

INTRODUÇÃO

Em consonância com o desenvolvimento e a ampliação da ciência da informação (CI) e seu diálogo interdisciplinar com outros campos do conhecimento, como a administração, vários conceitos e abordagens fluem e se transformam como consequência das interconexões entre essa e outras ciências, em busca de compreender os fenômenos que emergem das transformações da sociedade em constante desenvolvimento. As correntes teóricas apresentadas por Araújo (2014) facilitam compreender o campo de abrangência da CI como os estudos de fluxo da informação científica, os estudos sobre representação e recuperação da informação, os estudos de usuários da informação, a gestão da informação e do conhecimento (GIC), a economia política da informação e os estudos métricos sobre a informação.

Essas correntes teóricas, além de basear os estudos da CI, possibilitam o diálogo interdisciplinar com outras áreas do conhecimento, como, por exemplo, a gestão da informação e do conhecimento, que tem suas origens em estudos da área da administração e, atualmente, já se encontram em outras áreas, como a biblioteconomia e a ciência da informação, como exemplos.

Este artigo se originou de uma pesquisa de mestrado¹ e se contextualiza na CI em conformidade com as questões epistemológicas estudadas por Araújo (2018) referentes às correntes teóricas que compõem o campo, tendo em vista que é com base nessas correntes que os diferentes cursos de ensino, em nível de graduação e de pós-graduação na área, organizam-se e se constroem.

A tendência dos estudos da CI, denominada GIC, contempla estudos sobre como os contextos organizacionais criam determinadas formas de cultura informacional, isto é, ambiências significativas que estruturam as maneiras como os conhecimentos são produzidos, materializados e postos em circulação, sempre articulados às necessidades e aos objetivos da inteligência competitiva.

As pesquisas que têm como áreas interdisciplinares a gestão da informação (GI), a gestão do conhecimento (GC) ou a GIC estão vinculadas aos propósitos e às diretrizes da CI devido às ligações empáticas aos objetos informação e conhecimento. Os assuntos mais recorrentes nos estudos dessas intersecções são produção, materialização e circulação de conhecimentos, inteligência competitiva, comunidades de prática, gestão de informações pessoais e cultura informacional (ARAÚJO, 2014), entre outras. Os estudos sobre gestão por competências (GpC) devem se inserir nessa corrente teórica, desde que abordem conhecimentos, habilidades e atitudes. No entanto, alguns repositórios, eventos da área e demais dispositivos de informação ignoram o tema, e surgem dúvidas sobre como classificá-la ou hierarquizar-la nos códigos ontológicos que veiculam na CI.

Com o aumento das exigências sobre os conhecimentos, as habilidades, as aptidões e as ações necessárias ao indivíduo para ingressar e permanecer ativo no competitivo mercado de trabalho, especialmente a formação básica para desenvolver, executar e adaptar suas atividades, ao longo do tempo, o perfil do profissional e de todos que dele se beneficiam vem sendo modelado. Nessa perspectiva, a aplicação da gestão por competências em organizações tem indícios de ser um método eficaz, que proporciona uma reação em cadeia, em que cada área toma para si a responsabilidade de alinhar a educação e a prestação de serviços à comunidade da melhor forma possível.

Tendo em vista a explanação feita, até o momento, foi formulada a questão-problema que serviu de linha condutora para o desenvolvimento desta pesquisa: Qual a produção científica sobre gestão por competências em periódicos nacionais indexados pela Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (Brapci)? De acordo com esse cenário, o objetivo da pesquisa foi o de analisar a produção científica sobre GpC em periódicos nacionais indexados pela Brapci e sua relação com a gestão do conhecimento e a ciência da informação.

Este artigo foi estruturado para atender aos assuntos envolvidos no campo da ciência da informação, como competências, gestão por competências no contexto organizacional e gestão do conhecimento, além dos aspectos formais constituídos pelos procedimentos metodológicos, resultados, considerações finais e referências.

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

O tema ‘competências’ começou a ser de interesse da Ciência em 1973, com a publicação do artigo do professor de Psicologia da Universidade de Harvard David Clarence McClelland, intitulado ‘*Testing for competence rather than intelligence*’, que foi pioneiro em identificar o desempenho baseado nas capacidades e nas aptidões humanas em executar determinada atividade para as organizações.

Essa abordagem comportamental está ligada ao fato de que nem todos os indivíduos de uma organização têm a mesma formação, portanto, podem executar um bom trabalho se forem direcionados às atividades para as quais têm mais aptidão. Assim como Spencer, Spencer Jr. e McClelland (1994, p. 3, tradução nossa²) afirmam que aquilo que o indivíduo “espontaneamente pensa e faz em situação não estruturada ou já fez em semelhantes situações passadas é o melhor preditor do que ele é capaz de fazer e fará”.

² No original: *The predictor of what a person can and will do is what he or she spontaneously thinks and does in an unstructured situation – or has done in similar past situations* (SPENCER Jr.; MCCLELLAND; SPENCER, 1994, p.3).

Para que um indivíduo seja considerado competente em determinado assunto, sua aptidão deve estar inserida em uma ‘área de competência’, que Sant’Anna (1979, p.114) define como a que envolve os conhecimentos básicos a respeito de um campo ou setor, que é constituído de componentes ou elementos formadores de competência, como “capacidades, conhecimentos, habilidades, valores, atitudes ou julgamentos”, compostos de proficiência (grau de conhecimento em determinado campo), nível da proficiência (proporção da realização ou desempenho prático da competência adquirida) e grau de competência (conjunto de proficiências obtidas e seu grau de uso para desenvolver competências ou adquirir novas).

Fleury e Fleury (2007) dividem as competências em três grandes blocos. Essas categorias, que envolvem a relação do indivíduo com a organização onde desempenha seu trabalho, são:

- competências de negócios: voltadas para se compreender a organização e como ela funciona assim como o ambiente político e social em que se encontra;
- competências sociais: necessárias ao lidar com o público e com os demais colaboradores da organização;
- competências técnico-profissionais: saber-fazer necessário para executar as atividades específicas da função ocupada, capacidade de inovar na profissão. Significa ser um profissional com todas as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) ideais, que ocupa a função ideal para seu perfil.

Fleury e Fleury (2001) ressaltam que não se pode atribuir a um indivíduo o título de competente ou incompetente, porquanto essas são situações mutáveis, portanto, as competências individuais não devem ser reduzidas a um conhecimento específico e momentâneo, já que podem ser desenvolvidas de acordo com as intenções do sujeito e dependem do contexto em que são aplicadas.

A abordagem sobre gestão por competências nas organizações está ligada diretamente à gestão de pessoas. Assim, é necessário introduzir esta seção com o seu conceito. A gestão de pessoas (GP) é aplicada em uma organização quando ela compreende que é um sistema complexo, formado de vários subsistemas interdependentes, em que todos carecem de atenção, já que interagem entre si e modificam o todo.

Para Fernandes (2013), o valor maior é atribuído quando a organização trata as pessoas como talento humano, capital humano e/ou capital intelectual. Geralmente, como sua função é de educar e especializar as pessoas, as universidades tendem a enfatizar seus esforços no capital intelectual de cada docente que é vinculado a elas. Logo,

ao colocar organizações e pessoas lado a lado, podemos verificar um processo contínuo de troca de **competências**. A organização transfere seu patrimônio de conhecimentos para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, quer na organização, quer fora dela. As pessoas, ao desenvolver sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, capacitando a organização para enfrentar novos desafios. Esse processo, que é natural em qualquer comunidade, pode ser gerenciado [através da GC] e potencializado com efeitos benéficos para a organização e para as pessoas. (DUTRA, 2013, p.23, grifo nosso)

Para que esse processo referido por Dutra (2013) seja estruturante em universidades e no sistema educacional público como um todo, é de vital importância caracterizá-lo como organizações que precisam prestar um conjunto de serviços focados em determinada parcela da população.

As bases para a capacitação, em que é priorizado o desenvolvimento do servidor público em prol do benefício do cidadão, são mencionadas no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (BRASIL, 2006), em que são instituídas as Políticas e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal, a serem implantadas nos órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Os principais instrumentos para analisar essa política são os planos anuais de capacitação, os relatórios de execução dos planos anuais de capacitação e o sistema de gestão por competências, cujo objetivo é de apoiar essa gestão na administração pública federal.

Barbosa (2008, p.19) assevera que a GC associa-se à gestão dos recursos humanos e, analogicamente, à GpC, “uma vez que ela envolve o gerenciamento de competências e talentos pessoais”. Dutra, Fleury e Ruas (2012, p.34) reiteram que

a competência não é um estado ou um conhecimento que se tem, nem é resultado de treinamento, na verdade, competência é mobilizar conhecimentos e experiências para atender às demandas e exigências de determinado contexto, marcado geralmente pelas relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e de recurso, etc. Nessa abordagem, portanto, podemos falar de competências apenas quando há competência em ação, traduzindo-se em saber ser e saber mobilizar o repertório individual em diferentes contextos.

As competências são pesquisadas em suas mais diversas formas, a depender da intenção do pesquisador e de sua área de interesse. Especialmente na área da gestão, elas podem ser estudadas como mapeamento de competências, competências em informação, desenvolvimento de competências, formação de competências, competências profissionais, gestão de competências, gestão por competências, entre outras vertentes.

A respeito das competências dos profissionais da informação, no ano de 2000, na cidade de Montevidéu - Uruguai, durante a reunião de diretores do IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur, os envolvidos apontaram quatro tipos de competência que um profissional da informação deve ter para obter excelência em sua atuação técnica ou como docente. Segundo Valentim (2002), são elas:

- a) competências de comunicação e expressão: aplicar técnicas de gestão, marketing, liderança e relações públicas, com o objetivo de capacitar usuários, elaborar produtos de informação e executar processos de automação de sua unidade;

- b) competências técnico-científicas: visam desenvolver, executar, utilizar e disseminar processamento de documentos nos mais variados suportes, com o intuito de selecionar, registrar, armazenar, recuperar, difundir, preservar e conservar a informação e seu suporte;
 - c) competências gerenciais: planejar, organizar, dirigir e controlar unidades, sistemas e serviços de informação, aplicando técnicas de marketing, gestão e liderança, a fim de preservar e conservar documentos, executar estudos de usuários, construir e manipular redes globais de informação;
 - d) competências sociais e políticas: identificar demandas e avaliar o material para unidades de informação, buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais, atuando em prol da coletividade e dos pares e assessorar o planejamento econômico, o financeiro e o jurídico, com foco em políticas que beneficiem a ciência da informação.
- criar plano de previsão de competências, a fim de prospectar as que são necessárias às organizações futuramente.

Essas benesses são adquiridas com a implementação eficiente e eficaz da gestão por competências, a qual é positiva para a organização, que saberá quais habilidades deverão ser desenvolvidas, visando a um plano de carreira para cada colaborador. Como modelo de gestão, também é benéfica para o colaborador porque, ao saber qual é o perfil profissional adequado para o cargo que ocupa, ele terá um direcionamento profissional, evidenciando quais são seus objetivos de desenvolvimento pessoal.

Considerando que conhecimento não é competência, compreendemos que a competência, em sua essência, só existe quando somamos seus três pilares: conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA). Portanto, ao adquirir conhecimentos e desenvolver habilidades por meio das atitudes, os conhecimentos adquiridos devem ser gerenciados no ambiente organizacional.

Assim, partindo do princípio de que a GpC indica que o profissional com as competências específicas para determinada área deveria estar trabalhando nela para agregar mais valor à organização, os benefícios que esse método traz para as organizações, de acordo com Bahia (2018), Fleury e Fleury (2007) e Brasil (2006, 2012), são:

- mapear as competências de que a organização necessita e as que os funcionários têm;
- criar um perfil para cada área de conhecimento, a fim de selecionar os profissionais mais adequados para cada função;
- identificar as lacunas (*gap*) de habilidades atuais fundamentais futuramente e os talentos de cada colaborador;
- observar o comprometimento dos colaboradores, que passam a ver sentido e valor em suas atividades, elevando a autoestima e motivando os profissionais;

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS X GESTÃO DO CONHECIMENTO

Por meio da gestão por competências, adotada no âmbito das organizações, pode-se perceber se a pessoa tem as competências necessárias para desempenhar sua função e, conseqüentemente, contribuir para o sucesso da corporação. Paralelamente, o conhecimento passou a ser um recurso essencial na sociedade da informação e do conhecimento. Para não haver desperdício desse recurso, a gestão por competências e a gestão do conhecimento passaram a ser fundamentais para a sobrevivência das organizações.

A gestão do conhecimento é compreendida como uma ferramenta empregada para criar ambientes favoráveis à interação de pessoas que têm assuntos em comum, com o intuito de que esse relacionamento socialize e externalize novos conhecimentos acerca dos argumentos abordados.

É também um processo por meio do qual a organização gera riqueza com base no conhecimento ou no capital intelectual de seus colaboradores (MORAES; FADEL, 2010).

Nonaka e Takeuchi (1997) referem que o ponto de partida para se compreender esse ramo científico é o foco no planejamento, na organização, na direção e no controle adequado de seus funcionários, de modo a utilizar os conhecimentos explícitos (informação) e os tácitos (conhecimento) de cada um deles como recursos organizacionais importantes para o bom funcionamento e o crescimento da organização.

Em concordância com isso, Carbone *et al.* (2009) relacionam a GC aos conceitos de aprendizagem organizacional, memória organizacional, trabalho colaborativo e compartilhamento da informação, e referem que todos esses métodos também visam melhorar o desempenho organizacional baseando-se nos processos e nas tecnologias já utilizados pelas instituições. Os autores afirmam que a GC é o ato de gerar, representar, armazenar, transferir, transformar, aplicar, incorporar e proteger o conhecimento.

Ainda no campo da GC, em sua pesquisa sobre metodologias para monitoramento ambiental em organizações inteligentes, Barbosa (2008, p.19) assevera que a GC tem relação com a gestão dos recursos humanos e, analogicamente, com a GpC, “uma vez que ela envolve o gerenciamento de competências e talentos pessoais”. Para que a GC funcione efetivamente nas organizações, o gestor deve escolher um tipo ou conjunto de etapas condizentes com as necessidades e os processos da instituição ou adaptar os métodos existentes.

Devido à sua característica de se integrar e adequar ao ambiente de aplicação, qualquer organização que tenha um gestor consciente e pessoas dispostas a aplicar GC pode fazê-lo, especialmente pôr em prática a gestão por competências, no sentido de aproveitar os conhecimentos das pessoas que são adquiridos por meio de informações em processo de aprendizagem formal e informal.

Assim, evidenciamos que a GpC utiliza as competências que seus colaboradores já detêm e os posiciona numa função que os possibilite aplicá-las para levar mais benefícios para a organização e para o indivíduo; afinal, se o colaborador está feliz e bem colocado na organização em que trabalha, pressupõe-se que trabalhará melhor e, conseqüentemente, beneficiará muito mais a organização. Fernandes (2013) contribui dizendo que a GpC é um conjunto de competências que a organização e os gestores esperam de seus colaboradores e que as utilizará de forma sistêmica como parâmetro para gerir as pessoas que lhes são subalternas.

O Decreto nº 5.707/2006, além de criar a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal, a ser implantada na administração pública federal fundacional, direta e autárquica, estabelece que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (1962-2019, atual Ministério da Economia) é o responsável por criar, desenvolver e aplicar efetivamente o Sistema de Gestão por Competências (BRASIL, 2006, *on-line*). No entanto, o Decreto nº 5.707/06 não foi a primeira tentativa de aplicar a GpC nos órgãos públicos, mas o que ficou mais conhecido por estabelecer, de maneira prática, as regras e as diretrizes adaptadas para a realidade brasileira. Outras leis e decretos são apresentadas no quadro 1.

Em sua pesquisa, Araújo (2016) analisa evidências que indicam a não implementação do Sistema de Gestão por Competências e da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), como esperado. Ela acredita que isso se dá em razão da falta de procedimentos, técnicas e referenciais teóricos específicos para a administração pública, que tornam a etapa de mapeamento e futura aplicação da GpC árdua e difícil de executar. Sua pesquisa analisou 192 instituições regidas pelo Decreto 5707/2006 e percebeu que o mapeamento é um processo complexo e mais bem executado gradualmente, aplicando-se entrevistas e grupos focais como técnicas qualitativas flexíveis.

Quadro 1 – Marcos legais de GpC no Brasil

Marcos legais	Implicações
Lei nº 284/1936	Criação do Conselho Federal do Serviço Público
Decreto-lei nº 579/1938	Criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp)
Decreto-lei nº 1.713/1939	Estabelecimento de novos sistemas de classificação de cargos para estruturar quadros de pessoal, regulamentando a relação entre Estados e servidores públicos
Decreto-lei nº 200/1967	Instituição de princípios como a descentralização de atividades, a coordenação e o planejamento de ações, o controle e a delegação de competências regimentais
Lei nº 8.112/1990	Aprovação do Regime Jurídico da União e surgimento de unidades de recursos humanos voltados para atividades específicas, como folha de pagamento, aposentadoria, treinamento, capacitação, dentre outras
Decreto nº 2.029/1996	Normatização da participação de servidores públicos em eventos de capacitação e treinamento
Decreto nº 2.794/1998	Instituição da Política Nacional de Capacitação dos Servidores, com escolha das diretrizes para a capacitação e o reconhecimento do servidor público ao longo do processo de capacitação permanente
Decreto nº 5.707/2006	Instituição da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), que se baseia nos conhecimentos demandados pela organização, na flexibilização dos conceitos de postos de trabalho e na responsabilização do indivíduo com seu desenvolvimento.

Fonte: Adaptado de Brasil (2012).

Como faz parte da gestão estreitamente ligada aos recursos humanos da instituição, a GpC é uma área interdisciplinar de vários ramos do conhecimento científico (já que, independentemente do assunto, todas as instituições precisam de pessoas para manter seu funcionamento) e pode ser de grande valia para as pesquisas em gestão da informação e do conhecimento voltadas para a inteligência e a vantagem competitiva de uma instituição, visando ao bem-estar de seus colaboradores.

Com base na fundamentação teórica que embasa esta pesquisa, com o intuito de esclarecer os aspectos preliminares sobre as concepções fundadas na produção científica, foram delineados os procedimentos metodológicos que nos possibilitaram encontrar resposta para a questão central do problema em profundidade.

PERCURSO METODOLÓGICO

No que concerne aos procedimentos metodológicos que caracterizam o percurso orientado para este estudo, consideramos que são do tipo bibliográfico com abordagem indutiva, que Lakatos e Marconi (2017, p.82) definem como um “processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal”. Quando o estudo é de natureza quanti-qualitativa, de acordo com Sampiere, Collado e Lúcio (2006), tanto oferece um ponto de vista flexível e adaptado aos fenômenos estudados ao realizar a análise dos dados de forma indutiva de atribuição de significados quanto indica os padrões numéricos de comportamento seguindo um procedimento estatístico de organização e análise dos dados. No âmbito deste estudo, a pesquisa é de natureza qualitativa, porque procura entender os dados sob o ponto de vista flexível e adaptado, e quantitativa, por aplicar cálculos estatísticos simples, por meio de percentuais, na tentativa de perceber as evidências do fenômeno a ser observado e possibilitar as interpretações e as conclusões.

Com base na gestão por competências e a fim de definir a intersecção e o uso dessa teoria na ciência da informação, realizamos pesquisas na Brapci (base de maior influência e importância para a CI), com o propósito de garimpar e evidenciar a bibliografia disponível sobre o tema.

A Brapci foi criada em 2009 pelos participantes do Grupo de Pesquisa Educação, Pesquisa e Perfil Profissional em Informação (E3PI), da Universidade Federal do Paraná (UFPR), e pode ser acessada por meio do site <<http://www.brapci.inf.br>>. Foi escolhida por ser uma base de dados paradigmática, marcada pelo contínuo aperfeiçoamento na sistematização e na organização, em prol de localizar e de obter artigos de periódicos científicos da área de CI, oferecendo suporte à pesquisa, à organização e à análise de dados.

Além disso, tem subsidiado estudos em favor da qualidade das publicações periódicas da área de ciência da informação e afins e contribuir para socializar saberes editoriais (BUFREM; COSTA; GABRIEL JÚNIOR; PINTO, 2010). Nesta pesquisa, empregamos o método de revisão sistemática, porque tem etapas complementares e possibilita um levantamento mais completo, além de servir de base teórica e prática reconhecida cientificamente.

A revisão sistemática é um método explícito de síntese de fatos que avalia criticamente e interpreta pesquisas relevantes e disponíveis acerca de uma problemática, área do conhecimento ou fenômeno. É aplicada, comumente, em oito etapas:

- (1) elaboração da pergunta de pesquisa; (2) busca na literatura; (3) seleção dos artigos; (4) extração dos dados; (5) avaliação da qualidade metodológica; (6) síntese dos dados (metanálise) [estimar o desempenho de cada diagnóstico]; (7) avaliação da qualidade das evidências e (8) redação e publicação dos resultados (GALVÃO; FERREIRA, 2014, p.1).

Tomando como base essa proposta dos autores Galvão e Ferreira (2014) para elaborar a revisão sistemática e considerando o objetivo desta pesquisa, traçamos as seguintes etapas e os elementos definidores para sua elaboração:

Quadro 2 – Etapas e elementos definidores da revisão sistemática

Etapas	Elementos definidores
Pergunta de pesquisa	Existem diálogos entre a gestão por competências, a gestão do conhecimento e a ciência da informação?
Busca na literatura	A busca realizada por meio dos termos 'competências', 'gestão por competências' e 'gestão de pessoas por competências'
Seleção dos artigos	Artigos publicados na Brapci sobre gestão por competências
Extração dos dados	Coleta dos dados nos títulos, resumos e palavras-chave dos artigos que versam sobre GpC
Avaliação da qualidade metodológica	Qualidade metodológica das abordagens dos artigos
Síntese dos dados (metanálise)	Síntese dos aspectos gerais dos achados da pesquisa
Avaliação da qualidade das evidências	Evidências das relações percebidas entre GpC, GC e CI

Fonte: Galvão e Ferreira (2014).

Cada uma dessas etapas faz parte de um processo contínuo. Isso significa que, para executar um estágio no meio ou no fim do sistema, é necessário que a anterior tenha sido aplicada com rigor e confiabilidade no campo da ciência da informação.

RESULTADOS E ANÁLISES

Essas buscas aconteceram entre abril e maio de 2019, foram revisadas entre os meses de março e abril de 2020 e realizadas por meio dos termos 'competências', 'gestão por competências' e 'gestão de pessoas por competências', porque entendemos que as bases são programadas para recuperar os artigos de acordo com os termos indexados em cada documento, por isso variar os termos poderia facilitar a recuperação dos arquivos desejados e pertinentes.

Para evitar ambiguidade, contamos os documentos recuperados apenas uma vez, seguindo os princípios da revisão sistemática, e consideramos que os textos eram pertinentes se descrevessem algo prático ou teórico que utilizasse a GpC e tivesse isso descrito em seu título, nos resumos e nas palavras-chave.

Assim utilizando nas buscas os três termos predefinidos, encontramos 82 artigos de periódicos na Brapci. Desse quantitativo geral, depois de feita uma seleção minuciosa, utilizando a adequação ao tema como o critério principal de seleção, consideramos pertinentes à temática 18 artigos disponíveis na Brapci.

A discrepância entre o total recuperado e os realmente úteis a esta pesquisa se deve, provavelmente, ao fato de os mecanismos de busca terem *bugs* ao indexar os documentos. Esses erros são comuns em *sites* vinculados a órgãos públicos por causa da baixa frequência de manutenção ou de algum erro dos algoritmos de busca. Por serem portais de alta relevância para a promoção da Ciência no país e internacionalmente, acreditávamos que esse tipo de problema não ocorreria ou seria mínimo. Diante da proposta, no quadro 3, apresentamos o levantamento dos dados primários realizado com os resultados obtidos nas buscas na Brapci.

Quadro 3 – Artigos pertinentes encontrados na Brapci

Referências	Conteúdos considerados pertinentes aos temas evidenciados
<p>AMARAL, R. M.; GARCIA, L. G.; FARIA, L. I. L.; ALIPRANDINI, D. H. Modelo para o mapeamento de competências em equipes de inteligência competitiva. <i>Ciência da Informação</i>, v. 37, n. 2, 2008.</p>	<p>O objetivo foi de desenvolver um modelo para mapear conhecimentos, habilidades e atitudes de profissionais de IC, com vistas ao estabelecimento do processo de gestão de pessoas por competências (GPPC). O método de pesquisa adotado foi a pesquisa-ação, e a aplicação foi realizada no Núcleo de Informação Tecnológica em Materiais (NIT/Materiais) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Os resultados obtidos foram os seguintes: a) uma base de referência para apoiar o mapeamento de competências em IC; b) um glossário de atributos de competência de IC; c) a ferramenta para coletar e analisar atributos de competência; d) procedimento para iniciar a gestão das competências individuais. A partir dos resultados obtidos e da discussão suscitada, foi possível concluir que o modelo de mapeamento pode contribuir para a criação e o desenvolvimento de equipes de IC em um processo de melhoria contínua.</p> <p>Palavras-chave: Ciência da Informação. Inteligência Competitiva. Mapeamento de Competência. Gestão de Pessoa por Competência. Unidade de Inteligência. Equipe de Inteligência Competitiva. Competência.</p>
<p>DIB, S. F.; SILVA, N. C. Competências em unidades de informação: metodologia para o desenvolvimento de equipes. <i>Perspectivas em Ciência da Informação</i>, v. 14, n. 2, p. 17-29, 2009. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/6577>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Apresenta a metodologia utilizada para o desenvolvimento de equipes em unidades de informação (UIs), elaborada a partir de um trabalho de parceria entre profissionais das áreas de biblioteconomia e psicologia, realizado na Biblioteca de Ciências Sociais C (Direito) da Rede Sirius - Rede de Bibliotecas UERJ. A metodologia é fundamentada nos conceitos de <i>employeeeship</i> e gestão do conhecimento e no modelo Pesquisa-ação. Contempla o desenvolvimento das competências técnicas e das habilidades interpessoais e sua importância para o trabalho em equipe. Dentre os resultados obtidos a partir da utilização da metodologia, destacam-se melhorias na integração dos membros da equipe e na execução dos processos de trabalho na UI e mais comprometimento dos profissionais com os objetivos e as metas da biblioteca.</p> <p>Palavras-chave: Cultura organizacional; Desenvolvimento de equipes; Desenvolvimento de competências; Gestão do Conhecimento.</p>
<p>ESPANTOSO, J. J. P. O. A arquitetura da informação organizacional e os modelos que gerenciam competências. <i>Revista Ibero-americana de Ciência da Informação</i>, v. 2, n. 1, 2009. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/13116>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Apresenta considerações sobre a arquitetura da informação organizacional e sobre o gerenciamento de conjuntos de competências em espaços de informações digitais. São discutidas a gestão de competências e sua importância para o trabalho dos profissionais que atuam nesses ambientes.</p> <p>Palavras-chave: não informa</p>

(Continua)

Quadro 3 – Artigos pertinentes encontrados na Brapci

Referências	Conteúdos considerados pertinentes aos temas evidenciados
<p>BARBOSA, E. R. Mapeamento de competências para a implantação e a gestão de repositórios institucionais. <i>Bibliocanto</i>, v. 2 n. 1, n. 1, p. 21-34, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/120226>. Acesso em: 09 abr. 2020.</p>	<p>Aborda o mapeamento de competências para criar e manter repositórios institucionais, a partir da visão do gestor do Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Apresenta um panorama sobre a criação de RIs no Brasil e as competências gerais exigidas ao profissional bibliotecário para promover produtos e serviços de informação em plataformas digitais. Utiliza pesquisa bibliográfica. Analisa qualitativamente os dados de acordo com os pesos atribuídos às habilidades identificadas. Conclui que as competências consideradas mais relevantes se relacionam com a visão e a estratégia organizacional. Esse aspecto denota que o profissional deve, primeiramente, conhecer a visão e a missão da instituição, bem como políticas e normas internas, para implantar e desenvolver o RI local.</p> <p>Palavras-chave: Gestão por Competência. Mapeamento de Competência. Repositório Institucional. Bibliotecário.</p>
<p>CARBONE, P. P. Gestão por Competência e educação corporativa: caminhos para o desenvolvimento de competências. <i>Inclusão Social</i>, v. 8, n. 1, 2014. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/18696>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Muito se discutiu, nos últimos anos, sobre o papel e a importância das universidades corporativas. Se, de um lado, esse debate revitalizou o sistema de desenvolvimento profissional das organizações, de outro, acabou gerando dúvidas sobre se a nova nomenclatura da antiga área de T&D (treinamento e desenvolvimento) trazia contribuições significativas para o processo. Criar uma universidade corporativa e continuar fazendo os mesmos treinamentos e procedimentos de antes não significa mudança alguma.</p> <p>Palavras-chave: Educação corporativa. Trilha de treinamento. Treinamento e desenvolvimento.</p>
<p>ESPANTOSO, J. J. P. O. A gestão de competências dos arquitetos da informação nas organizações. <i>DataGramaZero</i>, v. 11, n. 5, p.5, 2010. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/9491>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Apresenta considerações sobre o profissional da informação que atua no gerenciamento de espaços digitais em ambientes de arquitetura da informação organizacional. Discute-se sobre a gestão das competências pessoais, informacionais e organizacionais e sua importância para o trabalho do arquiteto da informação.</p> <p>Palavras-chave: Competências. Arquitetura da informação. Gestão de competências. Profissional da informação. Arquiteto da informação.</p>
<p>TOSI, C. R.; MORO, E. L. S.; MASSONI, L. F. H. O bibliotecário e a competência em gestão no planejamento estratégico. <i>Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação</i>, v. 24, n. 55, p. 1-14, 2019. DOI: 10.5007/1518-2924.2019.e58551 Acesso em: 09 abr. 2020.</p>	<p>Investigar como o planejamento estratégico, que faz parte do processo de gestão, é realizado pelos bibliotecários em bibliotecas públicas da região metropolitana de Porto Alegre. Trata-se de um estudo de caso, com pesquisa qualitativa de natureza básica e objetivo exploratório, desenvolvida por meio de entrevistas a quatro bibliotecárias gestoras de bibliotecas públicas da região metropolitana de Porto Alegre. Algumas bibliotecárias realizam o planejamento estratégico de forma independente, enquanto outras fazem parte de um planejamento maior, que é o do órgão governamental ao qual estão subordinadas. Essas profissionais basicamente atuam no preenchimento de planilhas, as quais devem ser incorporadas ao orçamento dos órgãos superiores. O planejamento estratégico é presente na gestão da biblioteca e tem a função principal de coletar dados a respeito das necessidades mais básicas. Para as bibliotecárias, o Curso de Biblioteconomia possibilitou aprendizados sobre administração, mesmo que de forma ampla e básica, e as habilidades adquiridas devem ser atualizadas constantemente no curso. As bibliotecárias expressam a competência no planejamento estratégico, mas sua atuação é limitada devido às hierarquias e às políticas às quais as bibliotecas estão submetidas.</p> <p>Palavras-chave: Competência em gestão. Planejamento estratégico. Biblioteca pública.</p>

(Continua)

Quadro 3 – Artigos pertinentes encontrados na Brapci

Referências	Conteúdos considerados pertinentes aos temas evidenciados
<p>AMARAL, R. M.; FARIA, L. I. L.; OPRIME, P. C.; GREGOLIN, J. A. R.; ALIPRANDINI, D. H. Perfis de competências relativas à inteligência competitiva: um estudo exploratório no Brasil. <i>Ciência da Informação</i>, v. 40, n. 2, 2011.</p>	<p>Objetiva identificar o perfil de competências do profissional de IC no Brasil, com vistas ao estabelecimento do processo de gestão de pessoas por competência (GPC) nessa área. O levantamento de dados se baseou na utilização de uma Web survey com a participação de profissionais de múltiplas áreas de atividade e de conhecimento envolvidos com IC no Brasil. Verificaram-se relações entre as habilidades específicas e as funções de coordenador, analista e coletor próprias da IC, além da influência da experiência sobre habilidades relevantes. Os resultados possibilitaram elaborar um referencial de atributos de competência associados a conhecimentos, habilidades e atitudes que pode ser útil ao profissional interessado e à gestão de recursos humanos para realização de diagnósticos, recrutamento, treinamento e desenvolvimento de pessoas e equipes, inclusive, a implantação e a instrumentalização da GPC na área de IC.</p> <p>Palavras-chave: Inteligência competitiva. Gestão de pessoas por competências. Unidade de inteligência. Equipe de inteligência competitiva. Competência.</p>
<p>FERNANDES, N. P.; SILVA, F. M. O papel da empresa Jr. no desenvolvimento de competências de seus integrantes: um estudo com ex-membros da Emad JR. <i>Perspectivas em Gestão & Conhecimento</i>, v. 7, n. 1, 2017. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/23393>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Objetiva analisar como o desenvolvimento das competências identificadas na avaliação de desempenho da Emad Jr. é percebido pelos ex-membros dessa organização, identificando as competências que os ex-membros consideram ter sido desenvolvidas por participarem da empresa júnior, comparando as competências desenvolvidas nos ex-membros com as projetadas pela avaliação de desempenho da Emad Jr., e identificando como os ex-membros que estão exercendo atividade profissional acreditam que as competências adquiridas na empresa júnior contribuíram para o seu crescimento no ambiente de trabalho. Realizou-se inicialmente uma entrevista com o diretor de Gestão de Pessoas da Emad Jr. e, posteriormente, como instrumentos de coleta de dados, foram consideradas a análise de fontes documentais e a aplicação de questionários aos egressos da empresa júnior. Demonstrou que as empresas juniores podem favorecer o desenvolvimento de competências nos acadêmicos. No caso da Emad Jr., os egressos desenvolveram as competências que a empresa busca desenvolver e reconhecem que ela contribuiu com sua vida pessoal e profissional. Além disso, a pesquisa ressaltou a implementação da gestão por competências, seus benefícios para os empresários e sua contribuição para o desenvolvimento dos funcionários.</p> <p>Palavras-chave: Administração. Gestão por Competência. Competência. Desenvolvimento de Competência. Empresa Júnior.</p>
<p>FORNASIER, C. B. R.; DEMARCHI, A. P. P.; MARTINS, R. F. F. Análise comparativa das competências dos gestores de design e gestores de organizações colaborativas familiares da vitivinicultura. <i>Perspectivas em Gestão & Conhecimento</i>, v. 4, n. 2, 2014. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/16208>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Visa saber quais são as competências individuais utilizadas pelos gestores de organizações colaborativas familiares referenciais (de três empresas do setor da vitivinicultura brasileira) e compará-las com as de Design Thinkers na transmissão do conhecimento e para fomentar a aprendizagem. Como resultado, descreve o modelo de gestão utilizado nessas organizações e as competências dos gestores ao inserirem e integrarem a inovação (considerando como competência saber mobilizar, integrar e transferir conhecimentos e as habilidades e atitudes no contexto organizacional).</p> <p>Palavras-chave: Gestão do Conhecimento. Aprendizagem. Competência. Gestor de Design. Design Thinker. Organização Colaborativa Familiar.</p>

(Continua)

Quadro 3 – Artigos pertinentes encontrados na Brapci

Referências	Conteúdos considerados pertinentes aos temas evidenciados
<p>GAMBERINI, A. A.; LUZ, T. R. Competências de bibliotecários: estudo de caso com profissionais da rede de bibliotecas do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET/MG. <i>Ciência da Informação</i>, v. 44, n. 3, 2015. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/23364>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Objetiva descrever e analisar como se encontram configuradas as competências profissionais dos bibliotecários que atuam na rede de bibliotecas do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Cefet- MG). As unidades de análise foram as bibliotecas da rede do Cefet-MG, e os sujeitos da pesquisa foram 17 bibliotecários que atuam nos diversos campus da instituição. Os resultados alcançados mostraram que as competências profissionais dos bibliotecários são formadas pela integração da competência técnica de processar, armazenar e difundir a informação em diferentes suportes da informação, pelo processamento técnico dos itens do acervo, que envolve as atividades de catalogação, classificação e indexação, pela capacidade de orientar os usuários quanto ao uso da informação e pelas competências administrativas de gestão e atitudes que beneficiem o ambiente de trabalho, como ter flexibilidade, paciência, capacidade de comunicação.</p> <p>Palavras-chave: Ciência da Informação. Biblioteconomia. Administração. Competência. Competência Profissional. Profissional Bibliotecário.</p>
<p>GARCIA, L. G. E.; PINHEIRO, C. B. F. Desenvolvendo a competência informacional das organizações por meio da gestão de pessoas por competências. <i>Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação</i>, v. 20, n. 43, 2015. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/19380>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Discute sobre a possibilidade de aproximar a CI da abordagem das competências existentes na administração. Para isso, foi selecionado o modelo de Dutra (2004) de Gestão de Pessoas por Competências, o qual foi confrontado com a literatura sobre CI nas organizações. Concluiu-se que a inserção e o desenvolvimento da CI nas organizações, por meio do modelo de GPC analisado, é conceitualmente viável e apresenta vantagens práticas relevantes.</p> <p>Palavras-chave: Ciência da Informação. Informação nas Organizações. Competência em Informação (Colnfo). Gestão de Pessoas por Competências.</p>
<p>MAIA, L. C. G.; MORAES, M. M.; FREITAS, L. C. O. Elaboração e avaliação de modelo de gestão de pessoas orientado por competências. <i>Perspectivas em Gestão & Conhecimento</i>, v. 1, n. 1, p. 180-193, 2011. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/10256>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>Objetiva relatar o processo de construção de um modelo de gestão de pessoas orientado por competências e a avaliação realizada sobre ele depois de concluir sua implementação. Avaliou também a percepção de utilidade do modelo de gestão por competências para os gestores, em termos de acompanhamento das equipes, diagnosticou as principais dificuldades percebidas pelos funcionários e pelos gestores e definiu a necessidade de correções de rumo que assegurassem o êxito e a continuidade do modelo. A pesquisa de avaliação para aprimorar o modelo foi realizada empregando-se os métodos survey e os grupos focais. A gestão por competências foi considerada útil para aprimorar a gestão de pessoas na organização. Os resultados mostraram que o planejamento e a comunicação do modelo como um todo são aspectos que precisam ser melhorados, e a linguagem utilizada para as competências mapeadas precisa ser revista e simplificada. A necessidade de se desenvolver a habilidade de feedback nos funcionários e gestores também ficou evidenciada nos resultados obtidos. A construção de estratégias efetivas e coerentes para que seja possível absorver as críticas e as sugestões recebidas é imprescindível para a pesquisa de avaliação realizada.</p> <p>Palavras-chave: Competências. Gestão de pessoas. Avaliação. Feedback.</p>
<p>MALVEZZI, S. A gestão de pessoas no contexto da estrutura de redes: desafios para a sociedade, empresas e indivíduos. <i>Perspectivas em Gestão & Conhecimento</i>, v. 3, n. Esp., 2013. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/13615>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>O desempenho no trabalho depende de competências como a criatividade, a autonomia e o compromisso para a produção de qualidade, porque se tornou uma forma de artesanato cuja gestão requer a participação do trabalhador. A eficácia da gestão de pessoas pode ser obtida por meio da ação da liderança. A autoridade gerencial não dispõe da capacidade de mobilizar a subjetividade dentro da estrutura de redes.</p> <p>Palavras-chave: Não informa.</p>

(Continua)

Quadro 3 – Artigos pertinentes encontrados na Brapci

Referências	Conteúdos considerados pertinentes aos temas evidenciados
<p>RIBEIRO, J. S. A. N.; CALIJORNE, M. A. S.; JURZA, P. H.; ZIVIANI, F.; NEVES, J. T. de R. Gestão do Conhecimento e desempenho organizacional: integração dinâmica entre competências e recursos. <i>Perspectivas em Gestão & Conhecimento</i>, v. 7, 2017. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/22924>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>O conhecimento é um dos principais fatores competitivos das organizações, e a gestão do conhecimento pode contribuir para que o conhecimento seja utilizado para maximizar o desempenho e os resultados organizacionais. Objetiva demonstrar a importância da gestão do conhecimento para o alcance de desempenhos organizacionais superiores através da integração dinâmica entre as competências e os recursos, considerando a influência e a operacionalidade no contexto organizacional. Propõe-se um modelo sistematizado, de cunho teórico, para a gestão do conhecimento, e um desempenho organizacional estruturado e integrado dos construtos competências e recursos. Os resultados obtidos sinalizaram que a compreensão das relações dinâmicas entre competências e recursos ancorados pela gestão do conhecimento é o que vai assegurar a condução adequada dos mecanismos pelos quais o desempenho organizacional pode ser sustentado ao longo do tempo.</p> <p>Palavras-chave: Competências e recursos. Desempenho e resultados organizacionais. Geração de Conhecimento</p>
<p>ZANGISKI, M. A. S. G. A.; LIMA, E. P.; COSTA, S. R. E. G. A. Uma discussão acerca do papel da aprendizagem organizacional na formação de competência: <i>Ciência da Informação</i>, v. 38, n. 3, p. 142-159, 2009. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/8836>. Acesso em: 22 fev. 2019.</p>	<p>A aprendizagem organizacional figura como um processo que medeia a geração de conhecimentos, de habilidades e de competências para as organizações. Fundamenta-se na argumentação de que o conhecimento é o recurso mais importante para a competitividade empresarial e de que as teorias sobre aprendizagem organizacional contribuem para a sua gênese. Objetiva estudar as relações existentes entre os processos de aprendizagem organizacional e a formação e o desenvolvimento de competências organizacionais, no âmbito da gestão de operações. A pesquisa utilizou a abordagem qualitativa, e sua estratégia se fundamentou em informações obtidas com especialistas (profissionais e acadêmicos) e em projeto de implantação de um modelo corporativo para a gestão estratégica do conhecimento. O resultado é o refinamento e o teste de um framework que define as relações entre o processo de aprendizagem organizacional e a formação e o desenvolvimento de competências que se estabelecem nesse nível. Observa-se que, no contexto da gestão estratégica de operações, a aprendizagem estabelece um processo por meio do qual se mobilizam recursos. No entanto, essa mobilização é mediada pelas competências organizacionais.</p> <p>Palavras-chave: Aprendizagem organizacional. Competências organizacionais. Gestão do Conhecimento e gestão estratégica de operações.</p>
<p>SILVA, M. H. F. X. S.; SALES, L. F.; SAYÃO, L. F.; DRUMOND, G. M.; MARANHÃO, A. M. N. Competências dos bibliotecários na gestão dos dados de pesquisa. <i>Ciência da Informação</i>, v. 48, n. 3, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/136517>. Acesso em: 09 abr. 2020.</p>	<p>No cenário científico, e-Science é o ambiente de profusão dos dados científicos, que demandam práticas de gestão, que, por sua vez, implicam o surgimento de competências para sua implementação. Conforme análise da literatura, os bibliotecários desempenham um papel importante nos serviços de gestão de dados, o que reforça que é preciso desenvolver competências e melhorar suas habilidades a fim de dar o suporte necessário aos pesquisadores, a fim de que possam criar uma metodologia para difundir dados de pesquisa de maneira que possam ser reutilizados. Assim, a discussão a respeito de dados de pesquisa e seu impacto no modus operandi da biblioteca tem contribuído para construir o perfil profissional dos bibliotecários de dados.</p> <p>Palavras-chave: Ciência da Informação. Gestão de dado. Bibliotecário de dado. Competência do bibliotecário.</p>
<p>SERAFIM, A. N. F.; LIMA, I. F. Gestão por Competência aplicada em bibliotecas universitárias. <i>Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia</i>, v. 12, n. 2, 2017.</p>	<p>Objetiva verificar, na literatura, as ações de gestão por competência existentes que são aplicadas em bibliotecas universitárias. Os resultados preliminares apresentados com base na literatura apontam para um avanço nos estudos sobre as competências requeridas aos bibliotecários para atuarem em bibliotecas universitárias e possibilitar a sugestão de ações visando promover e aperfeiçoar as competências dos bibliotecários.</p> <p>Palavras-chave: não informa</p>

Fonte: Brapci (2020).

Considerando os dados dispostos no quadro 3, referentes aos títulos, e aos conteúdos dos resumos e das palavras-chave recuperados sobre gestão por competências, foi possível conferir a qualidade metodológica e as evidências das aproximações percebidas entre GpC, GC e CI, apresentadas nos resultados que seguem, de acordo com as etapas previstas para realizar a revisão sistemática no quadro 2, inserido no percurso metodológico.

QUALIDADE METODOLÓGICA DAS ABORDAGENS DOS ARTIGOS

O conhecimento científico determinante para caracterizar uma área é compreendido como tal por meio da aplicação criteriosa de determinado método. No quadro 4, indicamos os procedimentos metodológicos encontrados no conteúdo dos 18 textos que foram objetos deste estudo e dispostos no quadro 3.

Quadro 4 – Abordagens sobre os aspectos metodológicos dos artigos

Procedimentos metodológicos informados nos artigos	
1- O método de pesquisa-ação com aplicação no Núcleo de Informação Tecnológica em Materiais da (UFSCar).	10- Quanto à metodologia, é de natureza descritiva, e como delineamento, é um estudo de campo realizado por etnografia, visando reforçar o perfil analítico e sintético do designer.
2- A metodologia é fundamentada nos conceitos de employeeship e gestão do conhecimento e no modelo pesquisa-ação.	11- Estudo de caso descritivo, com abordagem qualitativa. A técnica de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, e a análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo dos dados primários obtidos das entrevistas.
3-Teórico-bibliográfico	12- Teórico-bibliográfico
4-Pesquisa bibliográfica. Analisa qualitativamente os dados de acordo com os pesos atribuídos às habilidades identificadas.	13- A pesquisa de avaliação para aprimoramento do modelo foi realizada com uso de dois métodos: o survey e os grupos focais.
5- Teórico-bibliográfico	14-Teórico-bibliográfico
6- Teórico-bibliográfico	15- Artigo de caráter teórico e exploratório, que realiza uma breve revisão da literatura.
7- Pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, que entrevista quatro bibliotecárias gestoras de bibliotecas públicas.	16-Abordagem qualitativa, cuja estratégia fundamentou-se em informações obtidas com especialistas (profissionais e acadêmicos) e em projeto de implantação de um modelo corporativo para a gestão estratégica de conhecimento.
8-O levantamento de dados se baseou na utilização de uma Web survey com a participação de profissionais de múltiplas áreas de atividade e de conhecimento envolvidos com IC no Brasil, com abordagem exploratória.	17-Teórico-bibliográfico - construção de uma metodologia para difundir dados de pesquisa.
9- Entrevista com o diretor de Gestão de Pessoas. Como instrumentos de coleta dos dados, foram consideradas a análise de fontes documentais e a aplicação de questionários.	18-Pesquisa exploratória, delimitada pelas abordagens qualitativa e quantitativa, que, de acordo com seus objetivos, adota procedimentos respaldados pela tipologia documental e descritiva.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 1 – Resultados quantitativos das abordagens metodológicas

Aspectos metodológicos	Classificação	Frequência absoluta	Frequência relativa %
Bibliográfica	Abordagem	7	39%
Qualitativa	Natureza	4	22%
Exploratória	Nível	4	22%
Pesquisa-ação	Abordagem	3	17%
Documental	Instrumento	3	17%
Questionário, survey	Instrumento	3	17%
Entrevista	Instrumento	3	17%
Descritiva	Nível	2	11%
Quantitativa	Natureza	2	11%
Análise de conteúdo	Abordagem	1	6%

Fonte: Dados da pesquisa – 2020.

Os aspectos metodológicos informados nos 18 (100%) artigos recuperados sobre GpC foram classificados quanto aos níveis de pesquisa, à natureza, à abordagem metodológica e aos instrumentos de pesquisa, como demonstrado na tabela 1.

Cada cálculo de percentual foi feito sobre o total de artigos, para saber a frequência com que cada aspecto metodológico incide. Portanto, a frequência não totaliza 18 artigos, mas a frequência com que os aspectos metodológicos são adotados entre eles.

Em relação aos níveis de pesquisa, os autores adotaram a exploratória (22%) e a descritiva (11%). Quanto à natureza, a pesquisa qualitativa incide em 22%, e a quantitativa, em 11%. No que diz respeito à abordagem metodológica, 39% dos autores preferiram os estudos teóricos (bibliográficos); 17%, a pesquisa-ação e 6%, a análise de conteúdo. Sobre os instrumentos de pesquisa adotados pelos autores, destacaram-se a coleta em fontes documentais, o uso do questionário e, em igual medida, a entrevista, com 17% cada.

Os resultados indicaram a preferência pela pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, com abordagem teórica bibliográfica, embora a maioria dos autores não tenha informado os procedimentos metodológicos completamente.

EVIDÊNCIAS DAS RELAÇÕES PERCEBIDAS ENTRE A GPC, A GC E A CI

A partir dos dados coletados e apresentados no quadro 3, por meio das palavras-chave determinadas pelos autores dos artigos, foi possível perceber as relações entre gestão por competências e gestão do conhecimento nos estudos científicos publicados no repositório estudado, considerados como pertencentes ao campo da ciência da informação. No quadro 5, sistematizamos as palavras-chave e suas correspondentes abordagens, por artigo, com o intuito de ratificar as interfaces existentes entre a GpC, a GC e a CI.

Quadro 5 – Abordagens dos artigos sobre gestão por competências

Artigo	Palavras-chave dos artigos que abordam a GpC	Abordagem
1	<u>Ciência da Informação. Inteligência Competitiva. Mapeamento de Competência. Gestão de Pessoa por Competência. Unidade de Inteligência. Equipe de Inteligência Competitiva. Competência.</u>	CI e GC
2	Cultura organizacional. Desenvolvimento de equipes. Desenvolvimento de competências. Gestão do Conhecimento.	GC
3	Não informa	
4	<u>Gestão por Competência. Mapeamento de Competência. Repositório Institucional. Bibliotecário.</u>	GC e CI
5	Educação corporativa. Trilha de treinamento. Treinamento e desenvolvimento.	GC
6	Competências. Arquitetura da informação. Gestão de competências. Profissional da informação. Arquiteto da informação.	CI e GC
7	Competência em gestão. Planejamento estratégico. Biblioteca pública.	CI e GC
8	Inteligência competitiva. Gestão de pessoas por competências. Unidade de inteligência. Equipe de inteligência competitiva. Competência.	CI e GC
9	<u>Administração. Gestão por Competência. Competência. Desenvolvimento de Competência. Empresa Júnior.</u>	GC
10	<u>Gestão do Conhecimento. Aprendizagem. Competência. Gestor de Design. Design Thinker. Organização Colaborativa Familiar.</u>	GC
11	<u>Ciência da Informação. Biblioteconomia. Administração. Competência. Competência Profissional. Profissional Bibliotecário.</u>	CI
12	Ciência da Informação. Informação nas Organizações. Competência em Informação (CoInfo). Gestão de Pessoas por Competências.	GI e GC
13	Competências. Gestão de pessoas. Avaliação. <i>Feedback</i> .	GC
14	Não Informa	
15	Competências e Recursos. Desempenho e Resultados Organizacionais. Geração de conhecimento.	GC
16	Aprendizagem organizacional. Competências organizacionais. Gestão do Conhecimento e gestão estratégica de operações.	GC
17	<u>Ciência da Informação. Gestão de Dado. Bibliotecário de Dado. Competência do Bibliotecário.</u>	CI
18	Não informa	

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O quadro 5 demonstra que, dos 18 artigos sobre GpC, três não informam as palavras-chave. Entre os 15 que informam, pontuam um total de 62 descritores, incidindo uma média de quatro palavras-chave por artigo. Entre os 62 descritores, quatro palavras-chave se referem a outros temas, portanto o total selecionado corresponde a 58 descritores. No que diz respeito aos descritores adotados para representar os temas abordados pelos artigos da Brapci, o estudo indicou que 20 (34%) foram adotados para expressar os indicadores de GC; 19 (33%) se identificaram com GpC; e 19 (33%) incidiram com terminologias empregadas no campo da CI.

No que se refere às abordagens da GC, surgiram descritores como: aprendizagem organizacional, geração de conhecimento, equipe de inteligência competitiva, desenvolvimento de equipes, organização colaborativa familiar, educação corporativa, trilha de treinamento, treinamento e desenvolvimento, cultura organizacional, desenvolvimento de equipes, entre outros.

Em relação ao artigo da área da CI, surgiram terminologias como: ciência da informação, gestão de dados, bibliotecário de dados, arquitetura da informação, profissional da informação, arquiteto da informação, competência em informação (CoInfo), entre outras. Na determinação das palavras-chave dos artigos que abordam GpC, surgiram descritores como: competência, competência profissional, competências e recursos, gestão de competências, mapeamento de competência, gestão de pessoa por competência, competência profissional e outras.

Vislumbramos relações intensivas e progressivas entre os indicadores 'gestão por competências' e 'gestão do conhecimento' na ciência da informação, por se apresentarem entrelaçados e inseparáveis no contexto estudado.

SÍNTESE DOS ASPECTOS GERAIS DOS ACHADOS DA PESQUISA

No quadro 3, estão referenciados os artigos recuperados na Brapci e que são pertinentes ao tema, além dos resumos e das palavras-chaves dos respectivos artigos. Como estão disponíveis nesse repositório (Brapci), supomos que todos compartilham a CI como uma área científica de origem e que a GpC também é uma área que faz intersecção temática com a ciência da informação e a gestão do conhecimento.

No que concerne às evidências das abordagens sobre GpC, GC e CI, em seus respectivos resumos, alguns artigos não informaram. Por esse motivo, recorreremos, nesses casos, às outras partes dos textos para complementar os aspectos abordados que pudessem atender ao objetivo.

Depois de ler criteriosamente os textos, constatamos que nove (50%) artigos descrevem os pressupostos teóricos da GpC e explicam o significado e a origem do termo, suas possíveis aplicações e o vínculo entre o método e a gestão do conhecimento, a inteligência competitiva, a aprendizagem organizacional e a gestão dos recursos humanos de uma organização, e seis (34%) apresentam breve histórico da criação, do uso e do desenvolvimento da GpC ao longo do tempo. Dos outros três (16%), não conseguimos indicar as características porque só encontramos seus resumos.

Dos 18 artigos recuperados, cinco foram publicados na revista *Perspectivas em Gestão & Conhecimento* (PG&C), o que correspondeu a 29% dos resultados. Esse quociente era esperado, já que a PG&C é uma revista com qualis B1 para Comunicação e Informação e prefere publicar produções que discutam sobre práticas, soluções, metodologias e modelos de GI e GC, inteligência competitiva, aprendizagem organizacional, entre outros correlatos, que estão diretamente ligadas à GpC. Outros cinco artigos (29%) foram publicados no periódico *Ciência da Informação* (qualis B1 em Comunicação e Informação), que publica trabalhos originais com foco em CI e sua intersecção com as áreas de tecnologia e inovação.

Localizamos dois artigos (12%) publicados na revista *Encontros Bibli* (qualis A2 em Comunicação e Informação) e um (5%) nestas seis revistas: *Perspectivas em CI* (qualis A1 em Comunicação e Informação), *Bibliocanto* (qualis B2 em Comunicação e Informação), *Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia* (qualis B1 em Comunicação e Informação), *Inclusão Social* (qualis B4 em Comunicação e Informação), *Ibero-americana de Ciência da Informação* (qualis B1 em Comunicação e Informação) e *DataGramaZero* (qualis B3 em Comunicação e Informação), que também tiveram sua cota de participação na promoção da GpC na Ciência. O periódico *DataGramaZero* não estava disponível para acesso direto, apenas por meio de bases e de repositórios que indexaram seus arquivos.

Considerando o que foi exposto, podemos afirmar que, na área de ciência da informação, há pesquisas voltadas para o tema ‘gestão por competências’. Localizamos artigos sobre o assunto, que foram publicados em nove renomados periódicos da área e estão indexados pela Brapci até o ano de conclusão desta pesquisa - 2020. Também é relevante afirmar que a análise da avaliação Qualis dos periódicos foi feita com base na classificação de periódicos do quadriênio 2013-2016 disponibilizadas pela Plataforma Sucupira do governo federal brasileiro.

Depois de apresentar este relato, teoricamente, na visão dos autores que embasam este estudo, os resultados obtidos se identificam com o de Barbosa (2008, p.19), ao asseverar que a GC tem associação com a gestão dos recursos humanos, e analogicamente, com a GpC, “uma vez que ela envolve o gerenciamento de competências e talentos pessoais”. Reitera que, devido à sua característica de se integrar e adequar ao ambiente de aplicação, qualquer organização que tenha um gestor consciente e pessoas dispostas a aplicar GC pode fazê-lo, especialmente pôr em prática a gestão por competências, no sentido de aproveitar os conhecimentos das pessoas que são adquiridos por meio de informações em processo de aprendizagem formal e informal.

Vimos ainda que Dutra, Fleury e Ruas (2012, p. 34) enfatizam que a competência não é um estado ou um conhecimento que se tem nem é resultado de treinamento, na verdade, ser competente consiste em mobilizar conhecimentos e experiências para atender às demandas e às exigências de determinado contexto, marcado, geralmente, pelas relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos e limitações de tempo e de recurso. Resgatamos Moraes e Fadel (2010), que consideram que a GpC é também um processo por meio do qual a organização gera riqueza a partir do conhecimento ou do capital intelectual presente em seus colaboradores.

Assim, considerando as evidências das relações percebidas entre a GPC, a GC e a CI, os resultados obtidos demonstram e ratificam que a ciência da informação abarca os estudos sobre GpC e GC de forma relacionada intrinsecamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já referido, o objetivo deste estudo foi de analisar a produção científica sobre gestão por competências em periódicos nacionais indexados pela Brapci. A escolha por esse tema se justifica devido à sua relevância como ponte interdisciplinar entre a administração e a ciência da informação, fato constatado ao longo da análise deste estudo e previsto como tendência de pesquisa.

Sob o ponto de vista metodológico, os resultados indicaram que há preferência pela pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, com abordagem teórica bibliográfica, embora a maioria dos autores não tenha informado os procedimentos metodológicos de maneira completa, em seus respectivos resumos, o que impediu que as tendências fossem mais pontuadas. Os textos indexados pela Brapci demonstram que a CI mantém relação com a GpC e recorre a ela quando precisa de diretrizes e de modelos para gerir seus espaços e pessoas, por meio da gestão do conhecimento, embora essa certeza ainda esteja sendo construída na produção científica.

Assim, percebemos que há diálogo entre a gestão por competências, a gestão do conhecimento e a ciência da informação, com tendência a se consolidar, considerando-se os impactos da gestão do conhecimento na ciência da informação. Esperamos que, baseados nesta pesquisa, novos trabalhos surjam para fomentar e ampliar a literatura disponível na área.

Durante o percurso deste trabalho, constatamos uma limitação: a busca no site da Brapci, que esteve desativado alguns dias durante a coleta dos dados desta pesquisa, razão por que foi necessário fazê-la em um período maior do que o planejado inicialmente. Por causa disso, sugere-se, como pesquisa futura, realizar uma revisão sistemática do tema em bases nacionais e internacionais de CI, a fim de compreender as linhas de pensamento segregadas por regiões do globo terrestre.

Finalizamos este trabalho com a certeza de termos alcançado o objetivo proposto, no entanto, sem a intenção de esgotar o tema, mas de lançar um olhar para as novas questões que emergem, pois, quando uma pergunta é respondida, o pesquisador se sente impelido a questionar mais com outras óticas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. Á. Fundamentos da Ciência da Informação: correntes teóricas e o conceito de informação. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, v.4, n.1, p. 57-79, jan./jun. 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/19120/10827>. Acesso em: 20 mar. 2019.

_____. O que é ciência da informação. Belo Horizonte: KMA, 2018.

ARAÚJO, M. L. de. Mapeamento de competências: métodos e técnicas adotados na administração pública. 2016. 93p. Monografia (Graduação) – Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

BAHIA, E. M. dos S. Competências arquivísticas no mercado de trabalho. Curitiba: Appris, 2018.

BARBOSA, R. R. Gestão da Informação e do Conhecimento: origens, polêmicas e perspectivas. *Informação & Informação*, v.13, n.esp., p.1-25, 2008. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1843/1556>. Acesso em: 25 mar. 2019.

BASE DE DADOS REFERENCIAL DE ARTIGOS DE PERIÓDICOS EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. BRAPCI. 2009. Disponível em: www.brapci.inf.br. Acesso em: 23 mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 5707 de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Guia da gestão da capacitação por competências. Brasília, 2012. Disponível em: http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf. Acesso em: 28 abr. 2019.

BUFREM, L. S. et al. Modelizando práticas para a socialização de informações: a construção de saberes no ensino superior. *Perspectivas em Ciência da Informação*, v.15, n.2, 2010. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/1069/730>. Acesso em: 17 maio 2019.

CARBONE, P. P.; et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (Orgs.). Competências: conceitos, métodos e experiências. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2013.

FERNANDES, B. H. R. Gestão estratégica de pessoas com foco em competências. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico. In: _____; FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JÚNIOR, M. de M. (Orgs.). Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001. p.189-211.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GALVÃO, T. F.; PEREIRA, M. G.. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. *Epidemiol. Serv. Saúde*, v.23, n.1, p.183-184, jan./mar. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ress/v23n1/2237-9622-ress-23-01-00183.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, v. 28, p.14, jan. 1973. Disponível em: <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2019.

MORAES, C. R. B. de; FADEL, B. Gestão do conhecimento nas organizações: perspectivas de uso da Metodologia Sistêmica Soft (Soft Systems Methodology). In: _____; VALENTIM, M. (Orgs.). Gestão, mediação e uso da informação. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. p.33-57. Disponível em: http://www.culturaacademica.com.br/_img/arquivos/Gestao_mediacao_e_uso_da_informacao.pdf. Acesso em: 15 mar. 2019.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação de conhecimento na empresa. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

SAMPIERE, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. Metodologia de pesquisa. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANT'ANNA, F. M. Microensino e habilidades técnicas do professor. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1979.

SPENCER J., L.; MCCLELLAND, D. C.; SPENCER, S. Competency assessment methods: history and state of art. Nova York: McBer Research Press, 1994.

VALENTIM, M. L. P. (Org.). Formação do profissional da informação. São Paulo: Polis, 2002.