

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO & ORGANIZAÇÃO DO
CONHECIMENTO

KARINE DE SOUZA RESENDE

**AS COMPETÊNCIAS DO BIBLIOTECÁRIO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO:
O PONTO DE VISTA DO PROFISSIONAL**

Belo Horizonte

2021

KARINE DE SOUZA RESENDE

**AS COMPETÊNCIAS DO BIBLIOTECÁRIO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO:
o ponto de vista do profissional**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão & Organização do Conhecimento, Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Organização do Conhecimento.

Área de Concentração: Ciência da Informação

Linha de Pesquisa: Gestão & Tecnologia da Informação e Comunicação

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Rodrigues Barbosa

BELO HORIZONTE

2021

R433c Resende, Karine de Souza.

As competências do bibliotecário na sociedade da informação [recurso eletrônico] : o ponto de vista do profissional / Karine de Souza Resende. - 2021.
1 recurso online (135 f. : il., color.) : pdf.

Orientador: Ricardo Rodrigues Barbosa

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação.

Referências: f. 108-114.

Apêndices: f. 115-129.

Anexos: f. 130-135.

Exigências do sistema: Adobe Acrobat Reader.

1. Ciência da informação – Teses. 2. Bibliotecários – Teses. 3. Competência em informação – Teses. 4. Desempenho – Teses. 4. Estatística de bibliotecas – Teses. 5. Educação permanente – Teses. I. Título. II. Barbosa, Ricardo Rodrigues. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação.

CDU: 023.4

Ficha catalográfica: Rosimeire Silva Campos de Lima CRB: 6/3145

Biblioteca Profª Etelvina Lima, Escola de Ciência da Informação da UFMG.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - ECI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO - PPG-GOC

FOLHA DE APROVAÇÃO

As competências do bibliotecário na Sociedade da Informação: o ponto de vista do profissional

KARINE DE SOUZA RESENDE

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO, como requisito para obtenção do grau de Mestre em GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO, área de concentração CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, linha de pesquisa Gestão e Tecnologia da Informação e Comunicação.

Aprovada em 17 de dezembro de 2021, por videoconferência, pela banca constituída pelos membros:

Prof(a). Ricardo Rodrigues Barbosa (Orientador)
Aposentado/UFMG

Prof(a). Dalgiza Andrade Oliveira
ECI/UFMG

Prof(a). Elisângela Cristina Aganette
ECI/UFMG

Prof(a). Frederico Cesar Mafra Pereira
ECI/UFMG

Belo Horizonte, 17 de dezembro de 2021.



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Rodrigues Barbosa, Membro de comissão**, em 04/01/2022, às 06:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Frederico Cesar Mafra Pereira, Professor do Magistério Superior**, em 05/01/2022, às 07:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Elisangela Cristina Aganette, Subchefe de departamento**, em 05/01/2022, às 09:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dalgiza Andrade Oliveira, Professora do Magistério Superior**, em 06/01/2022, às 11:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1154107** e o código CRC **F53F67D7**.

Referência: Processo nº 23072.264525/2021-66

SEI nº 1154107



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - ECI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO - PPG-GOC

ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA

KARINE DE SOUZA RESENDE

Realizou-se, no dia 17 de dezembro de 2021, às 09:00 horas, por videoconferência, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *As competências do bibliotecário na Sociedade da Informação: o ponto de vista do profissional*, apresentada por KARINE DE SOUZA RESENDE, número de registro 2019663494, graduada no curso de BIBLIOTECONOMIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO CONHECIMENTO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Ricardo Rodrigues Barbosa - Aposentado/UFMG (Orientador), Prof(a). Dalgiza Andrade Oliveira - ECI/UFMG, Prof(a). Elisângela Cristina Aganette - ECI/UFMG, Prof(a). Frederico Cesar Mafra Pereira - ECI/UFMG.

A Comissão considerou a dissertação:

Aprovada

Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 17 de dezembro de 2021.

Assinatura dos membros da banca examinadora:



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Rodrigues Barbosa, Membro de comissão**, em 04/01/2022, às 06:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Frederico Cesar Mafra Pereira, Professor do Magistério Superior**, em 05/01/2022, às 07:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Elisangela Cristina Aganette, Subchefe de departamento**, em 05/01/2022, às 09:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dalgiza Andrade Oliveira, Professora do Magistério Superior**, em 06/01/2022, às 11:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site



[https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1154091** e o código CRC **7B508359**.

Referência: Processo nº 23072.264525/2021-66

SEI nº 1154091

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus a oportunidade desta caminhada de aprendizagem.

Ao meu orientador Professor Dr. Ricardo Rodrigues Barbosa, a minha gratidão pela paciência, instrução e compartilhamento da sua valorosa e inestimável experiência.

Ao final deste ciclo pessoal, tenho a certeza de contar sempre com o apoio, paciência e orações da minha amada Mãe. Assim como, a ajuda e companheirismo dos meus colegas de Pós-graduação no PPG-GOC.

Em todos os momentos a intercessão de São José e Maria, Nossa Senhora... Ao final desta caminhada, a certeza de que “sem mim nada podereis fazer” (João 15, 5).

RESUMO

Uma das características da Sociedade da Informação é o uso intenso de tecnologias da informação e conhecimento. Diante desta realidade, novas competências são requeridas dos profissionais como o bibliotecário, que precisa adquirir e aplicar conhecimentos, habilidades e capacidades para responder às demandas de seus usuários em um cenário de intensas mudanças de natureza tecnológica e social. O objetivo geral deste estudo foi identificar as competências necessárias para o bibliotecário desempenhar seu trabalho nesta nova sociedade. O profissional é constantemente desafiado a enfrentar as transformações e garantir o domínio de competências adequadas para o trabalho em um ambiente marcado por mudanças contínuas. Assim, caracterizar as competências dos bibliotecários no contexto da contemporaneidade da sociedade da informação apresenta-se como o problema desta pesquisa, que se justifica pela relevância da temática para a área da Ciência da Informação e para a sociedade, sobretudo em razão da abordagem cooperar para a atuação no mercado de trabalho e educação contínua do bibliotecário. A pesquisa, de natureza descritiva e com abordagem quantitativa, envolveu pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário e, para a análise de dados, estatística descritiva e análise estatística e fatorial. Este modelo foi construído com base em 44 assertivas que representam competências para o desempenho profissional do bibliotecário. As competências foram divididas em sete categorias: Pesquisa e Avaliação, Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional, Administração e Supervisão, Tendências e Fundamentos da Profissão, Tecnologia, Serviços de Referência e de Informação e Qualidades Pessoais. O questionário foi aplicado em 94 bibliotecários atuantes na cidade de Belo Horizonte (MG). A estatística descritiva embasou a análise dos dados, com o cálculo de medidas de frequência, médias e desvios padrão. Com o uso do software SPSS *Statistics*, a análise fatorial foi utilizada para examinar a relação entre as competências do modelo. A pesquisa bibliográfica, resultou na identificação de modelos consolidados na literatura e viabilizou a adaptação de um modelo de competências para subsidiar a elaboração do questionário. Os principais resultados da pesquisa indicam que as dez competências mais valorizadas, na opinião dos profissionais, para desempenho profissional, estão nas categorias Qualidades pessoais, Pesquisa e avaliação, Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional, Administração e Supervisão e Tendências e Fundamentos da Profissão. Por outro lado, as dez competências menos importantes, considerando-se as médias, estão quase todas na categoria Tecnologia, Pesquisa e Avaliação e Qualidades Pessoais. Além disso, na análise fatorial, o fator 1 sintetizou a maioria das competências do modelo proposto, o que resultou em 34 competências neste grupo. Todas as categorias foram contempladas com pelo menos uma competência nesse fator. Acredita-se que os resultados do estudo representam um retrato condizente com a realidade atual do trabalho dos bibliotecários e que a pesquisa contribuiu para a área de conhecimento relativa ao estudo das competências dos bibliotecários, pois os resultados obtidos permitem o reconhecimento de evidências necessárias para o seu desempenho profissional.

Palavras-chave: bibliotecários; competência; competência do bibliotecário; estatística descritiva; análise fatorial.

ABSTRACT

One of the characteristics of the Information Society is the intense use of information technologies and knowledge. In this reality, new competencies are required of professionals such as the librarian, who needs to acquire and apply knowledge, skills and abilities to respond to these demands in a scenario of intense technological and social changes. The general objective of the research was to identify the librarian's competencies for their professional performance in this new society. The professional is constantly challenged to face the transformations and ensure appropriate skills for work in an environment marked by continuous changes. Thus, characterizing the competencies of librarians in the context of the contemporaneity of the Information Society is the problem of this research, which is justified by the relevance of the theme for the area of Information Science and society, mainly due to the approach to cooperate for the performance in the labor market and continuous education of the librarian. The descriptive research, with a quantitative approach, used for data collection the bibliographic research and a questionnaire and, for data analysis, descriptive statistics and factor analysis. This model was built with 44 statements that represent competencies for the professional performance of the librarian. The competencies they were divided into seven categories: Research and Evaluation, Continuing Education and Professional Development, Administration and Supervision, Trends and Fundamentals of the Profession, Technology, Reference services and Information and Personal Qualities. The questionnaire was applied to 94 librarians of the city of Belo Horizonte, Brazil. Descriptive statistics supported data analysis with the calculation of frequencies, means and standard deviations. With the software SPSS Statistics factor analysis was used to examine the relationships among the competencies of the model. The bibliographic research resulted in the identification of models consolidated in the literature and enabled the adaptation of a model of competencies model to support the preparation of the questionnaire. The main results of the research indicate that ten competencies most valued, in the opinion of professionals, are in the categories Personal qualities, Research and evaluation, Continuing Education and Professional Development, Administration and Supervision and Trends and Fundamentals of the Profession. On the other hand, the ten least important competencies, considering the averages, are almost all in the category Technology, Research and Evaluation and Personal Qualities. Moreover, in factor analysis, factor 1 synthesized the majority of competencies of the proposed model, which meant the grouping of 34 competencies in this group. All categories were contemplated with at least some competency in this factor. It is believed that the results of the study represent a picture consistent with the current reality of the work of librarians and that the research contributed to the area of knowledge related to the study of professional competency, because the results obtained allow the recognition of evidence necessary for their professional performance.

Keywords: librarians; competency; librarian's competency; descriptive statistics; factor analysis.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Dimensões da competência.....	24
FIGURA 2: Proposta de relação de conhecimento, habilidade e atitude na competência.....	64
FIGURA 3: Relação de competências com base na matriz de correlações (exemplo 1)	100
FIGURA 4: Relação de competências com base na matriz de correlações (exemplo 2)	101

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Faixa etária dos respondentes da pesquisa	65
TABELA 2 – Gênero dos respondentes da pesquisa	65
TABELA 3 – Período de finalização do curso de graduação dos respondentes da pesquisa	66
TABELA 4 – Nível educacional dos respondentes da pesquisa	66
TABELA 5 – Tipo de biblioteca dos respondentes da pesquisa	67
TABELA 6 – Setor de atividade dos respondentes da pesquisa	67
TABELA 7 – Cargos ocupados pelos respondentes da pesquisa	68
TABELA 8 – Tempo de atuação profissional dos respondentes da pesquisa.....	68
TABELA 9 – Categoria Pesquisa e avaliação	69
TABELA 10 – Categoria Educação continuada e desenvolvimento profissional.....	71
TABELA 11 – Categoria Administração e supervisão	72
TABELA 12 – Categoria Tendências e fundamentos da profissão.....	74
TABELA 13 – Categoria Tecnologia	74
TABELA 14 – Categoria Serviços de referência e de informação	77
TABELA 15 – Categoria Qualidades pessoais.....	77
TABELA 16 – Todas as categorias	79
TABELA 17 – Divisão da faixa etária em dois grupos	80
TABELA 18 – Respostas dos grupos das categorias de competências por faixa etária.....	81
TABELA 19 – Divisão do tempo de atuação em dois grupos	84
TABELA 20 – Respostas dos grupos das categorias de competências por tempo de atuação.....	84
TABELA 21 – Ordem do grupo de competências por importância	87
TABELA 22 – Divisão das competências pelos três fatores	91
TABELA 23 – Correlações entre as competências	98

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Competências do bibliotecário da ALA	33
QUADRO 2 – Competências para o campo da biblioteca	35
QUADRO 3 – Competências do Bibliotecário Unipersonal	36
QUADRO 4 – Competências da ASERL para os bibliotecários de pesquisa.....	37
QUADRO 5 – Competências FLICC para bibliotecários federais	39
QUADRO 6 – Competências para o profissional de informação em saúde.....	40
QUADRO 7 – Competências para bibliotecários de recursos eletrônicos	41
QUADRO 8 – Competências para profissionais da informação	44
QUADRO 9 – Competências na área de Biblioteconomia/Ciência da Informação no Mercosul	46
QUADRO 10 – Competências CBO.....	47
QUADRO 11 – Competências CNE/CES.....	48
QUADRO 12 – Habilidades em TI.....	49
QUADRO 13 – Habilidades do bibliotecário.....	49
QUADRO 14 – Descrição da pesquisa	50
QUADRO 15 – Assertiva de pesquisa e fonte teórica	53
QUADRO 16 – Pesquisas nas bases de dados	57
QUADRO 17 – Modelo de competências dos bibliotecários.....	58
QUADRO 18 – Conexão da pesquisa.....	61
QUADRO 19 – Modelo de competências dos bibliotecários e as dimensões.....	62
QUADRO 20 – Competências do Fator 1 por categoria.....	95
QUADRO 21 – Competências do Fator 2 por categoria.....	97

LISTA DE ABREVIATURAS

ALA	–	American Library Association
ANCIB	–	Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
ASERL	–	Association of Southeastern Research Libraries
CBO	–	Classificação Brasileira de Ocupações
CCB	–	Consejo de Cooperación Bibliotecaria
CFB	–	Conselho Federal de Biblioteconomia
CNE	–	Conselho Nacional de Educação
CRBs	–	Conselhos Regionais de Biblioteconomia
FEBAB	–	Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários, Cientistas de Informação e Instituições
FLICC	–	Federal Library and Information Center Committee
MLA	–	Medical Library Association
NASIG	–	North American Serials Interest Group
OCLC	–	Online Computer Library Center
OPM	–	U.S. Office of Personnel Management
SLA	–	Special Libraries Association

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1 PROBLEMA E JUSTIFICATIVAS.....	17
1.2 OBJETIVOS.....	19
1.2.1 Objetivo geral.....	19
1.2.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	21
2.1 COMPETÊNCIA: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO.....	21
2.1.1 Conceito.....	21
2.1.2 Composição.....	23
2.1.2.1 Conhecimento.....	25
2.1.2.2 Habilidade.....	26
2.1.2.3 Atitude.....	26
2.1.3 Os níveis	27
2.2 O PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO.....	28
2.2.1 Competências do bibliotecário.....	31
3 METODOLOGIA	50
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	50
3.2 OBJETO, UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA.....	51
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	52
3.4 INSUMOS TECNOLÓGICOS.....	56
3.5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	56
3.5.1 Pesquisa bibliográfica.....	56
3.5.1.1 Modelo de competências para os bibliotecários.....	57

3.5.2 Aplicação de questionário.....	60
3.5.3 Análise dos dados.....	60
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	62
4.1 MODELO DE COMPETÊNCIAS.....	62
4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES DO QUESTIONÁRIO.....	65
4.3 ANÁLISE DESCRITIVA DAS COMPETÊNCIAS.....	69
4.3.1 Hierarquia das competências segundo os resultados.....	87
4.4 ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA.....	90
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	102
REFERÊNCIAS.....	108
APÊNDICE A - Questionário para coleta de dados.....	115
ANEXO A - Resultados do SPSS <i>Statistics</i>.....	130

1 INTRODUÇÃO

Na atual Sociedade da Informação lidamos com distintos aspectos e desafios impostos por seu cenário. As influências das questões culturais, econômicas, sociais e tecnológicas reverberam na concepção de vida das pessoas.

Uma das características da Sociedade da Informação é o uso intensivo da infraestrutura informação e das tecnologias da informação (MARTINI, 2017). A informação e o conhecimento são fontes de produtividade e crescimento (CASTELLS, 2002). Nessa sociedade, os insumos mais importantes não são os bens tangíveis, físicos e financeiros (CARVALHO, 2003) e sim os bens intangíveis, como as pessoas e os conhecimentos acumulados (TAKEUCHI; NONAKA, 2008).

A Sociedade da informação é caracterizada pela informação e conhecimento como matéria-prima; o desenvolvimento de tecnologias para agir sobre a informação; a penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias; a lógica de redes no sistema ou relações, utilizando as Tecnologias de Informação; o sistema de redes fundamentado na flexibilidade; e a convergência de tecnologias em sistemas integrados (CASTELLS, 2002). Assim, a informação está presente de maneira intensa na vida social dos povos, independente do seu nível de desenvolvimento, tamanho ou ideologia, desempenhando um papel central na atividade econômica e na criação da riqueza (APARÍCIO, 2006). Nesse contexto, a aplicação de conhecimentos e informação para geração de novos conhecimentos são essenciais para o processamento e comunicação da informação com base nas tecnologias de informação (CASTELLS, 2002).

A Sociedade da Informação é vista como um ambiente socioprofissional transformado por vários aspectos. Alguns são: A globalização da economia de mercado, que provocou uma acirrada competição entre as organizações, em busca de mercados e de clientes. Assim como, em decorrência da explosão informacional aliada à expansão tecnológica, adveio o aumento da capacidade de acesso e uso da informação, com novos recursos tecnológicos (software, hardware, tecnologias de acesso etc.), novos meios e equipamentos de comunicação (laptops, impressoras digitais etc.) e novos suportes de informação (CD-ROM, arquivos on-line, DVD etc.) (NINA, 2006).

No decorrer dos anos, o ambiente do trabalho assimilou diversas mudanças da sociedade, da economia, do avanço tecnológico e outras, que determinaram um novo modo de gerenciar as organizações e pessoas. Exemplos dessas mudanças são a internacionalização dos

mercados e as transformações das tecnologias de informação e comunicação (MARTINI, 2017). Tais mudanças já envolveram, dentre outras inovações gerenciais, a reengenharia de processos, aprendizagem organizacional, gestão da qualidade e adoção de sistemas sofisticados de gestão da informação (MCKEOWN, 2003). Destarte, a Sociedade da Informação impõe desafios a capacidade humana de lidar com a profusão da informação, a produção de conhecimentos e o acesso as tecnologias de informação e comunicação (SCHWARTZ; BATISTA, 2021).

Estas transformações afetam as cidades, o mundo do trabalho, a forma de atuar das organizações e como as pessoas percebem a riqueza (MARTINI, 2017). Por conseguinte, as novas características do novo ambiente social, cultural e tecnológico exercem influência nas profissões. Conforme Cunha e Crivellari (2004), é esperado que as tarefas de cada profissão sejam alteradas com o tempo. As atividades profissionais podem ser absorvidas ou transformadas por fatores externos, como tecnologia e demandas sociais. Nesse cenário, ocorre a necessidade de adaptação dos profissionais a essas mudanças.

É importante salientar que a tecnologia se adapta às condições econômicas e sociais de uma época, estabelecendo limites e impulsos nesse contexto. A tecnologia é fruto das relações econômicas e sociais, gerada da vida social e de suas necessidades. E, no caso específico da tecnologia da informação na era da informação, é transformada constantemente. Não existe estabilidade entre o mercado e a tecnologia da informação (MARTINI, 2017).

Nesse contexto de mudanças, é necessário reconhecer que também os usuários das bibliotecas, assim como suas comunidades, estão inseridos em ambientes fortemente influenciados por questões sociais, políticas, econômicas e tecnológicas (LIEW, 2014). Tendo em conta esta realidade, novas exigências são requeridas dos profissionais que trabalham com informação. Para a presente pesquisa, ressalta-se a competência de um desses profissionais, o bibliotecário, que segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), integra os profissionais da informação.

A informação e o conhecimento são a base no desenvolvimento das atividades do profissional bibliotecário. Por isso, o profissional que trabalha com informação e conhecimento lida com os impactos das transformações nesse campo de conhecimento, seja com os procedimentos técnicos que deve operar, com a mediação do usuário que atende, ou com a prestação de serviços de informação (VALENTIM, 2019).

Isto posto, como profissional de informação, os profissionais bibliotecários precisam adquirir e aplicar conhecimentos, habilidades e capacidades para responder às demandas de seus usuários em um cenário de intensas mudanças de natureza tecnológica e social. Portanto, a atuação profissional e o sucesso na carreira desse profissional dependem das suas competências, visto que a competência promove um valor diferenciado e reconhecido no mercado (PAIVA; MELO, 2008).

Competências são padrões de habilidades, conhecimentos, capacidades, comportamentos e outras características que uma pessoa precisa para desempenhar papéis de trabalho ou funções ocupacionais com sucesso. (FEDERAL LIBRARY AND INFORMATION CENTER COMMITTEE, 2011). Competências também podem ser consideradas os conjuntos de habilidades, destrezas e conhecimentos exigidos do profissional para cumprir sua atividade especializada, oferecendo garantia mínima nos resultados, tanto para clientes ou empregadores e, em última instância, para a sociedade em que se insere (COMPETENCIAS..., 2000). Neste caso, destaca-se que abordar as competências dos profissionais da informação requer considerar aspectos regionais e demandas sociais existentes em um determinado contexto temporal (VALENTIM, 2002).

Considerando-se os elementos acima apresentados, o propósito deste estudo é mapear as competências necessárias para o bibliotecário desempenhar seu trabalho na Sociedade da Informação. Assim, para uma melhor compreensão do estudo, faz-se necessário esclarecer alguns conceitos mencionados na pesquisa, tais como: Informação, que envolve dados e conhecimento, e serve de conexão entre eles. Está registrada em algum suporte, exige análise, consenso de significado e mediação humana (DAVENPORT, 1998). Além disso, meta é a finalidade ou objetivo das ações ou pensamentos de alguém (TERRA, 2011). E o profissionalismo é o conjunto de comportamentos, habilidades ou qualidades mostradas por um profissional (LONGMAN..., 1987). Por fim, os recursos do indivíduo são compostos por saberes teóricos, do meio e procedimentais, saberes relacionados ao fazer (formalizados, empíricos, relacionais e cognitivos), pelas aptidões ou qualidades, pelos recursos fisiológicos e emocionais (TAKAHASHI, 2015).

1.1 PROBLEMA E JUSTIFICATIVAS

O aperfeiçoamento contínuo das atividades profissionais, no intuito de alcançar efetividade no trabalho, é imprescindível para o profissionalismo. Neste caso, o profissional precisa se conscientizar de suas limitações e procurar conhecimentos ainda não obtidos. Isso garante

crescimento profissional e o atendimento das demandas da sociedade, do presente e do futuro (VALENTIM, 2002).

Se o mercado de trabalho demanda de um grupo profissional e isso supera a sua capacidade de resposta, o grupo perde seu espaço ou se fragmenta (CUNHA; CRIVELLARI, 2004). As modificações nas profissões são influenciadas pelas exigências do mercado de trabalho, mesmo que não somente por isso. É preciso que o profissional compreenda o seu mundo do trabalho e se conscientize de que a sociedade orienta o seu fazer (VALENTIM, 2002).

Segundo Cunha e Crivelari (2004) a determinação exata do campo de competências, o espaço de ação e o diálogo com outras profissões, validam o sucesso e força de uma profissão. Portanto, o desafio do bibliotecário é a constante atualização, que o possibilitará enfrentar as transformações e garantir o seu domínio de competências adequadas para o trabalho em um ambiente marcado por mudanças contínuas. Logo, é propício delinear as competências do profissional para explorar seus benefícios.

Assim, caracterizar as competências dos bibliotecários no contexto da contemporaneidade da Sociedade da Informação apresenta-se como o problema desta pesquisa, cujo intuito consiste em responder à seguinte questão de pesquisa: Quais as competências necessárias para os bibliotecários no contexto da sociedade da informação?

Destarte, esta pesquisa justifica-se pela relevância da temática para a área da Ciência da Informação e para a sociedade, sobretudo em razão da abordagem cooperar para a atuação no mercado de trabalho e educação contínua do bibliotecário.

Evidenciar as competências necessárias para os profissionais da informação permite o aprimoramento da formação desses profissionais. Assim, as instituições que se dedicam ao ensino superior, de educação continuada, associações de bibliotecários e os programas de pós-graduação *lato sensu* e, mais recentemente, ao ensino a distância podem aproveitar os resultados do presente estudo.

A definição de competências esclarece os limites da atuação profissional. O que é importante já que, na sociedade da informação, tais limites foram flexibilizados. Assim, os profissionais contam com uma referência que os ajudam no estabelecimento de seu próprio perfil e no reconhecimento dos seus pontos fortes e fracos para o mercado de trabalho (GONZÁLEZ; TEJADA, 2004). Os bibliotecários podem usar as competências para identificar se apresentam aptidão em determinadas áreas (FEDERAL LIBRARY AND INFORMATION CENTER

COMMITTEE, 2011). E ainda, a determinação de competências pode ser ponto-chave na elaboração de planos de estudo, acadêmicos ou contínuos, pois permite o estabelecimento de metas (GONZÁLEZ; TEJADA, 2004). Com base em suas metas, o profissional pode direcionar sua carreira.

Em síntese, averiguar as tendências emergentes da profissão e as competências necessárias para o apropriado desempenho da ocupação pode colaborar para a realização pessoal do bibliotecário. Entende-se que o desenvolvimento de novas competências poderá estimular e preparar o bibliotecário para atuar em diversas áreas, cujo objeto de trabalho seja a informação e o conhecimento. Dessa maneira, esse profissional poderá contribuir para a ampliação do campo de atuação e a sobrevivência da profissão.

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos da pesquisa são os seguintes:

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral é mapear as competências necessárias para o desempenho do bibliotecário na Sociedade da Informação a partir das suas próprias percepções.

1.2.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos da pesquisa são:

- (a) Compilar, com base na literatura, as competências necessárias para desempenho profissional dos bibliotecários;
- (b) Descrever a percepção dos profissionais bibliotecários sobre as suas competências especificadas no estudo;
- (c) Propor um conjunto de competências necessárias para o bibliotecário sob o ponto de vista do profissional.

1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A pesquisa está estruturada em cinco capítulos, seguidas das referências, os apêndices e os anexos.

No primeiro capítulo encontra-se a introdução, com a apresentação do tema de pesquisa, o problema e justificativas, bem como os objetivos (geral e específicos), além do presente texto com a estrutura da dissertação.

O segundo capítulo aborda o referencial teórico, dividido em duas seções principais: i) o estudo sobre competência: o conceito, a composição e os níveis; e ii) o profissional bibliotecário, com a investigação das suas competências.

No terceiro capítulo apresenta-se a metodologia adotada, com as etapas para a elaboração da pesquisa. Descreve-se a caracterização da pesquisa, o objeto, universo e amostra do estudo, o instrumento de coleta de dados e os insumos tecnológicos. Por fim, apresenta-se os procedimentos metodológicos, com a pesquisa bibliográfica, apontando a elaboração do modelo de competências, a aplicação de questionário e a análise dos dados.

No quarto capítulo, os resultados da pesquisa são apresentados e analisados. São quatro seções: i) Modelo de competências; ii) Caracterização dos respondentes do questionário; iii) Análise descritiva das competências, com a hierarquia das competências segundo os resultados; e iv) Análise Fatorial Exploratória.

No quinto capítulo, expõem-se as considerações finais, com recomendações do estudo. Por fim, são apresentadas as referências, o apêndice e o anexo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta-se, nesta seção, o estudo sobre competência: o conceito, a composição e os níveis, além de informações do profissional bibliotecário e a investigação das suas competências.

2.1 COMPETÊNCIA: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO

2.1.1 Conceito

O termo competência é usado em ambientes diversos, com significados específicos. Pode-se dizer que não há consenso quanto à sua definição (GRAMIGNA, 2007). É um conceito “complexo e multifacetado, que pode ser analisado sob diferentes perspectivas” (BRANDÃO; BORGES-ANDRADE, 2007, p. 38). Assim, faz-se relevante relacionar alguns autores que investigam a temática para traçar o conceito a ser utilizado no presente estudo. Para Fleury e Fleury Competência “é uma palavra do senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa” (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 184).

Cabe ressaltar que Dutra, Hipólito e Silva (2000) defendem a existência de duas grandes correntes teóricas sobre o significado de competência. Uma, conforme autores americanos¹, que definem competência como características do indivíduo que permitem a realização do trabalho ou a confrontação de uma situação. A outra, de acordo com autores franceses², que reflete a competência pelas realizações das pessoas no trabalho, o resultado que elas proveem, produzem ou entregam em um dado contexto.

McClelland (1973), considerado o autor dos primeiros debates acerca da temática (FLEURY; FLEURY, 2001), ponderou que competência é uma característica pessoal, ligada ao desempenho na realização de uma atividade ou determinada situação. O autor contestou a aplicação do teste apenas na inteligência para mensurar o sucesso na vida de uma pessoa. Para ele, não é possível afirmar com exatidão que a inteligência de uma pessoa proporciona um desempenho de alto nível no trabalho. Pois, por questões socioeconômicas, em alguns casos, pode indicar somente que a pessoa teve oportunidades melhores de estudo e poder para alcançar uma posição privilegiada na sociedade. Na sua investigação, as características do profissional que realiza o trabalho são importantes para o seu desempenho. Por isso, McClelland (1973) defende o teste da competência e não da inteligência, pois este não prediz

¹ Representado, por exemplo, por autores norte-americanos como: McClelland, 1973 e Boyatzis, 1982.

² Representado, por exemplo, por autores franceses como: Zarifian, 2001 e Le Boterf, 2003.

o desempenho no trabalho e é tendencioso nos aspectos de raça, gênero ou fatores socioeconômicos.

Do mesmo modo, Boyatzis (1982) reflete a competência como um conjunto de atributos do profissional para a execução de um trabalho. O autor acredita que competência é uma característica subjacente do indivíduo. Pode ser um motivo, habilidade, aspecto de sua pessoa, papel social ou um corpo de conhecimento que ele usa no desempenho efetivo e/ou superior de um trabalho.

Munck, Munck e Souza (2011) apontam que competência abarca disposições mais amplas do que apenas habilidades cognitivas. Para eles, trata-se do conjunto de características responsáveis por desempenhos individuais diferenciados; é uma construção psicológica da pessoa. Nesse sentido, “A ‘competência’ se configura como a explicitação de repertórios cognitivos de natureza variada, que envolvem ações e decisões das quais resulta a qualidade do desempenho” (MEGHNAGI, 1998, p. 50).

Conforme Zarifian (2001) competência é a combinação de três abordagens que se completam: A primeira, “é o tomar iniciativa e o assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara” (ZARIFIAN, 2001, p. 68). A segunda, “é um entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações” (ZARIFIAN, 2001, p. 72). E a terceira, “é a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, é a faculdade de fazer com que esses atores compartilhem as implicações de suas ações, e fazê-los assumir áreas de corresponsabilidade” (ZARIFIAN, 2001, p. 74).

Tomasi (2002) ressalta que a competência é considerada como o conhecimento do trabalhador e está relacionada à sua situação profissional. Pode ser uma resposta às exigências de cada posto, ou seja, uma demanda social.

De acordo com Le Boterf (2003), a competência é função da relação sujeito-situação. Ou seja, envolve saber administrar comportamentos esperados e mobilizar um conjunto de recursos, adotando uma conduta em decorrência de uma situação profissional complexa. O autor aborda a competência por um “saber agir”, um “querer agir” e um “poder agir”. Para esse autor, a competência resulta da formação da pessoa (sua biografia e socialização), sua educação e sua experiência profissional.

Conforme Fleury e Fleury:

O conceito de competência é pensado como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 185).

Esses autores adicionam outra definição: "um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo" (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 188). Nesse sentido, pode-se dizer que a competência está ligada à aquisição de escolaridade e aos processos de aprendizagem informacionais que ocorrem em momentos e espaços distintos (MEGHNAGI, 1998).

De acordo com Dutra, Hipólito e Silva (2000, p. 164), competência é a "capacidade da pessoa gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa, traduzindo-se pelo mapeamento do resultado esperado (*output*) e do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o seu atingimento (*input*)".

E ainda, Paiva e Melo propõem o conceito de competência profissional como:

mobilização de forma particular pelo profissional na sua ação produtiva de um conjunto de saberes de naturezas diferenciadas (que formam as competências intelectual, técnico-funcionais, comportamentais, éticas e políticas) de maneira a gerar resultados reconhecidos individual (pessoal), coletiva (profissional), econômica (organização) e socialmente (sociedade) (PAIVA; MELO, 2008, p. 349).

Note-se a definição de Miranda (2006), que resume competência como conjunto de recursos e capacidades empregados na prática do trabalho: saber (conhecimentos), saber-fazer (habilidades) e agir (atitudes).

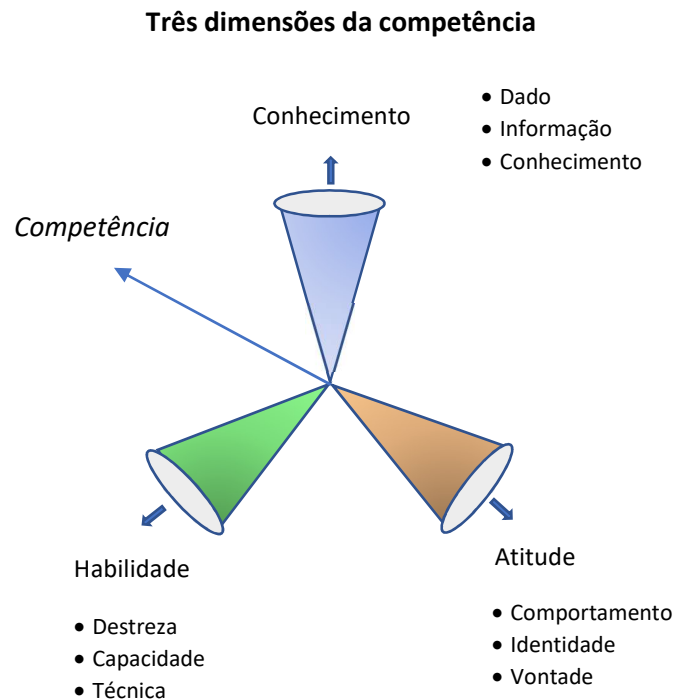
Considerando-se os elementos acima apresentados, para fins da presente pesquisa, propõe-se a interpretação/síntese de um conceito de competência com base nas duas definições de Fleury e Fleury (2001) e Miranda (2006). Assim este conceito é definido como o conjunto de todas as capacidades de uma pessoa (conhecimentos, habilidades e atitudes) que promovem alto desempenho nas situações práticas do trabalho, contemplando ação responsável e reconhecida para agregar valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

2.1.2 Composição

Para Durand (2000), a competência é baseada em conhecimentos, habilidades e atitudes associadas aos aspectos cognitivos, técnicos, sociais e afetivos vinculados ao trabalho. De

acordo com o autor, a competência é composta por três dimensões interdependentes: conhecimento, habilidade e atitude da pessoa (FIGURA 1).

FIGURA 1 – Dimensões da competência



FONTE: Adaptado de Durand, 2000.

Nesse sentido, “os conhecimentos, habilidades e atitudes (competências) são insumos para gerar comportamentos, realizações e resultados, e estes, por sua vez, geram valor econômico e social para a organização” (FERREIRA; ABBAD, 2014, p. 6).

Durand (2000) argumenta que competências são acumuladas como resultado de um fluxo contínuo de aprendizados. Para Freitas e Brandão “pode-se dizer, então, que a competência é resultante da aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas pela pessoa em qualquer processo de aprendizagem, seja ele natural ou induzido” (FREITAS; BRANDÃO, 2005, p. 5).

É relevante constatar que “Esses três elementos determinantes da competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) possuem caráter complementar e interdependente, de forma que existe uma influência mútua entre eles” (BRANDÃO; BORGES-ANDRADE, 2007, p. 41).

Assim, a construção de conhecimento prevê ação/habilidade, bem como a noção de que o conhecimento é inútil sem a incorporação de atitude. Já a habilidade é vulnerável sem conhecimento, e também a habilidade é fraca sem a atitude adequada. E a atitude não tem valor sem a habilidade para ação, e nem a atitude é necessária sem significado (DURAND, 2000).

Portanto, como afirma Miranda (2006), o conhecimento é construído por relacionamentos da estrutura cognitiva e conceitual preexistente da pessoa e pelas experiências resultantes na sua aquisição em um contexto. Já o que se sabe-fazer (habilidade) tem relação com as habilidades desenvolvidas nas situações vivenciadas e problemas solucionados. O saber-agir (atitude) refere-se aos laços estabelecidos entre os saberes adquiridos e as soluções formuladas em situações passadas.

2.1.2.1 Conhecimento

O conhecimento corresponde às informações assimiladas que tornam possível entender o mundo. Engloba o acesso aos dados, a capacidade de reconhecê-los como informações aceitáveis e de integrá-los a esquemas preexistentes que evoluem ao longo do caminho (DURAND, 2000).

O conhecimento tem relação com o dado e a informação. Assim sendo, o dado é um registro sem valor específico. Já a informação é o conjunto de dados trabalhados para diferenciar uma realidade. Geralmente a informação pode oferecer ferramentas para a tomada de decisão. O conhecimento consiste nas informações apreendidas, aliadas aos aspectos particulares da pessoa e que produz modificação no seu estado atual (SILVA, 2016). Ainda pode-se definir conhecimento como o saber; o conjunto de informações, fatos, procedimentos e conceitos armazenados pela pessoa (GRAMIGNA, 2007).

Em suma, o conhecimento é construído quando o dado é aceito como informação e a informação é assimilada como conhecimento (DURAND, 2000). São as informações e técnicas que uma pessoa tem e domina em relação a um campo ou áreas de conteúdo (CODA, 2016). O conhecimento, é a informação mais valiosa da mente humana, pois foi dotada de contexto, significado, interpretação, reflexão e incluída nela a sabedoria de uma pessoa (DAVENPORT, 1998).

De acordo com Valentim (2005), o conhecimento tem aspectos ligados à pessoa que o gera. Ele deve ser compreendido como único e dependente de estruturas teóricas e práticas que

promovem sua construção. Sob outro ponto de vista, os conhecimentos profissionais, elemento da competência, é originado dos conhecimentos que podem ser transmitidos, o que permite a sua tradução para fatos e regras (STROOBANTS, 2004).

2.1.2.2 Habilidade

A habilidade é a capacidade de agir de maneira concreta de acordo com objetivos ou processos predefinidos. A habilidade não exclui o conhecimento, mas não exige o entendimento pleno do funcionamento das capacidades quando elas estão em operação. A habilidade em parte se relaciona ao empirismo (DURAND, 2000). Conforme Gramigna (2007) a habilidade é a capacidade de colocar os conhecimentos em ação para gerar resultados ou o domínio de técnicas, talentos e capacidades. É o saber fazer. Além disso, segundo Mumford e Peterson (1995) habilidade representa um conjunto de procedimentos que fundamenta a efetiva obtenção e aplicação do conhecimento em vários domínios de atividades.

As habilidades também podem ser entendidas como capacidade de aplicar ou fazer uso produtivo do conhecimento adquirido, bem como a aptidão de buscar nas experiências já vivenciadas, por informações apropriadas para examinar e solucionar uma determinada situação (MIRANDA, 2006). Ademais, a habilidade é o conjunto de noções baseadas na prática que não pode ser repassada a outras pessoas (STROOBANTS, 2004). Em síntese, a habilidade é construída por meio de ações que moldam capacidades e técnicas (DURAND, 2000).

2.1.2.3 Atitude

A atitude pode ser entendida como o comportamento, a identidade e a vontade (determinação). Esses elementos são partes essenciais da capacidade de um indivíduo ou organização realizar qualquer coisa (DURAND, 2000). De acordo com Gramigna (2007), a atitude é o querer ser. Isto é, corresponde aos valores, princípios, comportamentos, pontos de vista, opiniões, percepções e atos pessoais.

Para Miranda (2006, p. 110) “As atitudes referem-se a aspectos sociais e afetivos, a preferências e interesses, a condicionantes do esforço e do controle exigidos para expressar ou adotar um comportamento desejado”. A autora aborda que o saber-agir é fundamentado na pessoa, sua biografia e socialização (MIRANDA, 2006). A atitude é o conjunto das qualidades pessoais e saberes sociais utilizados pelas pessoas (STROOBANTS, 2004).

Em resumo, a construção da atitude é moldada através da interação quando os indivíduos adotam os mesmos valores culturais e compartilham os mesmos compromissos básicos (DURAND, 2000).

2.1.3 Os níveis

O conceito de competência pode ser considerado no nível da pessoa, como a competência do indivíduo. No nível da organização, como as competências essenciais. E dos países, com os sistemas educacionais e formação de competências (FLEURY; FLEURY, 2001).

Segundo Scianni (2008) a competência pode ser examinada pelas dimensões coletiva e individual. Na dimensão coletiva observam-se as competências do negócio e as competências grupais ou funcionais. Na dimensão individual, consideram-se as competências relativas ao indivíduo.

Na perspectiva individual, Ferreira e Abbad destacam que:

“o conceito de competências no nível do indivíduo está associado aos seguintes aspectos: (1) aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) no trabalho; (2) capacidade de mobilizar recursos e colocar em prática conjuntos de saberes; (3) busca de melhores desempenhos; e (4) atributos relacionados ao indivíduo no trabalho” (FERREIRA; ABBAD, 2014, p. 6).

A competência, no nível da pessoa, diz respeito aos conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) que, segundo Takahashi (2007), abrangem os atributos e recursos de um indivíduo no seu trabalho. Trata-se de um padrão de conduta ou de ações valorizadas pelo indivíduo ao desempenhar seu trabalho (CODA, 2016). A pessoa expressa suas competências, que variam pelo grau da complexidade do trabalho, nas ações práticas e rotinas organizacionais para contribuir com a organização (TAKAHASHI, 2015).

No plano organizacional, Prahalad e Hamel (1990) salientam que as competências essenciais são o conhecimento coletivo da empresa sobre como coordenar diversas habilidades e tecnologias de produção. As competências essenciais precisam possuir valor percebido pelos clientes, serem difíceis de imitar pelos concorrentes e ter a capacidade de expansão no futuro. Ainda, deve-se considerar que as competências essenciais são imprescindíveis para a sobrevivência da organização, bem como pode influenciar sua estratégia (DUTRA, 2017).

Bitencourt (2001) afirma que as competências analisadas pela visão da organização relacionam-se aos aspectos conceituais da empresa em termos de estratégia, negócio e competitividade (*core competence*). Já pela visão das pessoas, refere-se à formação e

desenvolvimento das pessoas. Fleury e Fleury (2001) argumentam ser importante o alinhamento das competências individuais às competências essenciais da organização. Dutra (2017) argumenta que existe relação íntima entre competências essenciais e individuais e que a organização pode tirar proveito das competências individuais. Então, as competências individuais são atreladas às competências essenciais. Dessa forma, a relação entre as competências individuais e essenciais pode contribuir com a realização da estratégia organizacional (CODA, 2016). De fato, como salienta Silveira e Oliveira (2018), as organizações transferem às pessoas seus conhecimentos e as pessoas, com o desenvolvimento de capacidades individuais, cooperam com o enriquecimento da organização em que trabalham.

Nesse contexto, as competências essenciais são resultantes do progresso de uma organização e constituem o seu patrimônio de conhecimentos, para torná-la competitiva (DUTRA, 2017). As competências individuais são os atributos pessoais que o colaborador tem e que influenciam no trabalho (CODA, 2016).

Enfim, o processo contínuo de troca das competências entre a organização e as pessoas é favorável para ambas, dado que as prepara para responder a novos desafios (DUTRA, 2017).

2.2 O PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO

O bibliotecário tem sua prática profissional reconhecida na sociedade brasileira pela lei nº 4.084, de 30 de junho de 1962, que regula o exercício da profissão no Brasil e estabelece as prerrogativas dos profissionais no país. O artigo 1º da Lei, define que “A designação profissional de Bibliotecário, a que se refere o QUADRO das profissões liberais, grupo 19, anexo ao Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), é privativa dos bacharéis em Biblioteconomia, de conformidade com as leis em vigor” (BRASIL, 1962). A fiscalização do exercício da profissão compete ao Conselho Federal de Biblioteconomia e aos conselhos regionais de biblioteconomia. Ainda, para exercer a profissão de bibliotecário, os formandos devem solicitar o registro no Conselho Regional de Biblioteconomia, nos termos do art. 26 da Lei nº 4.084/62 (BRASIL, 1962).

De acordo com Valentim (2000), considera-se que o Brasil tem uma estrutura bibliotecária nacional completa. Neste caso, pode-se mencionar o Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB) que congrega os Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRBs), com o objetivo de fiscalização do exercício e da ética profissional; a Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários, Cientistas de Informação e Instituições (FEBAB) que defende e incentiva o

desenvolvimento da profissão; os sindicatos que defendem o profissional por meio da legislação; e a Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ANCIB) que agrega os pesquisadores da área de Ciência da Informação para promover o debate informacional e desenvolvimento de pesquisa na área, a fim de resultar em uma maior produção científica nacional (VALENTIM, 2000, p. 9-10).

Deve-se também salientar que o profissional, conforme Resolução CFB nº 207/2018, possui o Código de Ética e Deontologia do Bibliotecário brasileiro para orientação da conduta no desempenho de suas atividades. No documento, o artigo 2º, aponta que “A profissão de Bibliotecário tem natureza sociocultural e suas principais características são a prestação de serviços de informação à sociedade e a garantia de acesso indiscriminado aos mesmos, livre de quaisquer embargos” (CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA, 2018). Dessa forma, esse Código de ética expressa a responsabilidade do profissional no trabalho com a informação para as demandas da Sociedade. Outro aspecto, que se destaca no Código, é a definição do objeto de trabalho do bibliotecário, que é a informação.

Observa-se, portanto, que o bibliotecário é considerado uma “porta de entrada” para um mundo informacional capaz de transformar as perspectivas pessoais e gerais da sociedade através da disponibilização da informação/conhecimento (NINA, 2006). Nesse sentido, o bibliotecário, como profissional da informação, desempenha um papel interativo e crítico atuante na circulação da informação na sociedade (ARARIPE, 1998).

Assim, apresenta-se duas missões para o profissional:

- a) conhecer e utilizar os meios que levam a localização de qualquer fonte de informação cujo conteúdo possa a qualquer momento ser pedido por qualquer pessoa; b) produzir informação sintética, descritiva e analítica de todo o acervo físico, ou não, que constituído pelo conjunto de todas as fontes conhecidas tenha conteúdo que possa a qualquer momento ser pedido por qualquer pessoa (SOUZA, 2004, p. 101).

Como afirma Cunha:

se as necessidades de informação dos cidadãos numa biblioteca pública são atendidas isto reflete-se, via de regra, na conquista de direitos básicos de cidadania; se os pesquisadores têm suas necessidades de informação atendidas, isto reflete-se no progresso científico do país; o atendimento eficaz de alunos de escolas primárias por parte dos bibliotecários pode vir a despertar o gosto pela leitura, o prazer pelo estudo e a curiosidade por novas descobertas; a participação de bibliotecários na definição de políticas nacionais de informação, de projetos nacionais como o Programa Sociedade da Informação pode fazer diferença, por exemplo, nos critérios de definição das prioridades deste programa, na ênfase à participação das bibliotecas públicas neste processo, etc. (CUNHA, 2003, p. 44).

O bibliotecário pode atuar em vários tipos de organizações, redes, sistemas, unidades e serviços de informação. Portanto, os desafios no desempenho profissional impõem constante atualização de seus conhecimentos (VALENTIM, 2019). Deste modo, algumas atividades do profissional bibliotecário são apontadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), Ministério do Trabalho, que na sua descrição para o profissional, apresenta que os bibliotecários:

Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020).

Farias e Vitorino (2009) consideram que o bibliotecário tem a habilidade para localizar e recuperar a informação. Em apoio a essa alegação, os autores Bem e Coelho (2013, p. 78) salientam que o bibliotecário tem “a familiaridade com: a informação e o conhecimento, com os usuários e com as tecnologias relacionadas”. Para Valentim (2000) os modelos de trabalhos dos profissionais, cujo objeto é informação, é afetado sistematicamente pelas tecnologias de informação. O formato, o suporte, o processamento e a disseminação são modificados, bem como é influenciado a forma de mediação entre o profissional da informação e o usuário.

Uma das principais atividades do bibliotecário é a mediação da informação. O bibliotecário é mediador da informação até o usuário, agente da produção ao consumo da informação (NINA, 2006). O papel de mediador do bibliotecário acontece em todas as atividades realizadas para o acesso ao conhecimento (FERREIRA, 2016). Ortega (2015) aponta que a mediação da informação pressupõe intervenção, ação propositiva, intencionalidade para a apropriação da informação pelos diversos públicos. Segundo Almeida Junior (2008), a mediação da informação acontece na escolha de qual informação será disponibilizada, independentemente do suporte, até no oferecimento de produtos e serviços. Enquanto mediador, o bibliotecário interfere nas informações e serviços oferecidos aos usuários. As atividades desenvolvidas na biblioteca e em outros contextos de uso têm a finalidade de facilitar o acesso à informação, ou seja, contribuir com a mediação da informação que será apropriada pelo usuário (NINA, 2006).

Cabe destacar que a mediação da informação é definida por Almeida Júnior como:

Toda ação de interferência—realizada pelo profissional da informação—, direta ou indireta; consciente ou inconsciente; singular ou plural; individual ou coletiva; que propicia a apropriação de informação que satisfaça, plena ou

parcialmente, uma necessidade informacional (ALMEIDA JÚNIOR, 2009, p. 92).

Uma vez que o profissional lida com a informação como instrumento de trabalho e faz a mediação entre a informação e os seus usuários, ele pode desenvolver a competência específica para o trabalho com a informação (MIRANDA, 2006). É importante conhecer as tendências informacionais e as transformações que impactam direta ou indiretamente na mediação da informação junto aos diferentes públicos (VALENTIM, 2019). De fato, Mueller já alertava em 1989 que a área de trabalho do profissional bibliotecário está em expansão acelerada, motivada por mudanças sociais e avanços tecnológicos, demandando atualização constante e diversidade de conhecimentos e competências (MUELLER, 1989, p. 63).

As tecnologias de informação e comunicação modificaram a relação das pessoas com o conteúdo documental desde a sua criação, comunicação, acesso e disseminação (MOREIRO-GONZÁLEZ; PALETTA, 2019).

Baptista e Mueller (2005, p. 37) afirmam que:

As mudanças provocadas pelas novas tecnologias mexeram na forma tradicional de prestação de serviços de informação [...] os bibliotecários têm maior consciência de que os conhecimentos e as habilidades adquiridas no curso são aplicáveis em qualquer contexto onde há estoques de informação.

Valentim destaca (2000, p. 20): “O moderno profissional da informação, portanto, deve perceber claramente seu papel de processador e filtrador da informação e utilizá-lo de forma coerente e eficiente, voltado para o usuário/cliente”. Ainda conforme essa autora, “A complexidade inerente à sociedade contemporânea impõe aos bibliotecários uma nova compreensão de mundo, que inclui novas formas de leitura, novos espaços de interação, novas possibilidades de comunicação, novos recursos de mediação” (VALENTIM, 2019, p. 61).

2.2.1 Competências do bibliotecário

Conforme argumentação anterior, competências são definidas como conhecimentos, habilidades e capacidades que definem e contribuem para o desempenho em uma profissão específica (FEDERAL LIBRARY AND INFORMATION CENTER COMMITTEE, 2011). Assim, o domínio de determinadas competências capacita os profissionais a fazerem a diferença no mercado (GRAMIGNA, 2007). Nesse contexto, o trabalho do bibliotecário sofreu transformações ocasionadas pelo desenvolvimento tecnológico, o que mudou as atividades desses profissionais (SULLENGER, 2014).

As tecnologias de informação e comunicação são o principal fator de mudança no modo de operar serviços de informação. À medida que modificações contínuas aparecem, os profissionais percebem a necessidade de melhorar e adaptar suas habilidades ao que suas organizações esperam (MOREIRO-GONZÁLEZ; PALETTA, 2019). Nesse sentido, Sullenger (2014) afirma que a profissão precisou focar no desafio trazido pelos recursos eletrônicos. Assim, de acordo com Vieira, Baptista e Cerveró os bibliotecários precisaram se “orientar pela utilização intensiva de serviços e recursos digitais” (VIEIRA; BAPTISTA; CERVERÓ, 2013, p. 48).

Tendo em vista a necessidade crescente de competências, os bibliotecários adotaram esse conceito para apontar o conjunto das principais competências para os profissionais. Aliás, as competências são consideradas recursos valiosos e devem ser usadas sempre que possível (SULLENGER, 2014).

As competências criam um vínculo comum de entendimento e uma linguagem corrente para definir padrões profissionais (FEDERAL LIBRARY AND INFORMATION CENTER COMMITTEE, 2011). Assim, é possível identificar lacunas entre os conjuntos de conhecimento, habilidade e capacidade atuais, e aqueles necessários para um excelente desempenho no trabalho. Além disso, é possível pensar nas competências como objetivos a serem alcançados e a possibilidade de aprender novas áreas (SULLENGER, 2014).

Diversas instituições elaboram e difundem listas de competências para os profissionais da informação e bibliotecários. De acordo com González e Tejada (2004), esses estudos podem ser realizados por associações profissionais, instituições ligadas à profissão ou pelas universidades. Algumas dessas organizações propõem competências para os bibliotecários em todas as áreas de conhecimento, enquanto outras sugerem as competências para o bibliotecário em um campo específico do conhecimento ou ocupação.

Nos Estados Unidos, a *American Library Association* (ALA) elaborou e aprovou o *ALA's Core Competences of Librarianship* (2009). O documento define o conhecimento básico para todas as pessoas que se formam no programa de mestrado credenciado pela ALA na área de estudos em biblioteca e informação (QUADRO 1).

A elaboração do documento da ALA foi uma resposta ao primeiro Congresso de Educação Profissional e de extensa consulta e reformulação. A ALA constituiu uma força-tarefa para reunir as competências decorrentes do trabalho e apresentou-os para à Diretoria Executiva da Instituição, que os aceitou em 2008. A declaração final foi aprovada e adotada como

política pelo Conselho da Associação em 2009. O documento é a última versão e ainda é usado como referência pela organização.

QUADRO 1 – Competências do bibliotecário da ALA

Assunto	Competência
Fundamentos da profissão	<p>a) A ética, valores e princípios fundamentais da biblioteconomia e da profissão da informação;</p> <p>b) O papel dos bibliotecários e profissionais da informação na promoção de princípios democráticos e liberdade intelectual (incluindo liberdade de expressão, pensamento e consciência);</p> <p>c) A história das bibliotecas e biblioteconomia;</p> <p>d) A história da comunicação humana e seu impacto nas bibliotecas;</p> <p>e) Tipos atuais de biblioteca (escolar, pública, universitária, especial, etc.) e agências de informações;</p> <p>f) Políticas sociais, públicas, de informação, econômicas e culturais, nacionais e internacionais, e tendências importantes para a biblioteconomia e profissão da informação;</p> <p>g) A estrutura legal na qual as bibliotecas e agências de informações operam. Inclui leis relacionadas a direitos autorais, privacidade, liberdade de expressão, igualdade de direitos e propriedade intelectual;</p> <p>h) A importância de uma defesa eficaz para bibliotecas, bibliotecários, outros trabalhadores de bibliotecas e serviços de bibliotecas;</p> <p>i) As técnicas usadas para analisar problemas complexos e criar soluções apropriadas;</p> <p>j) Técnicas de comunicação eficazes (verbais e escritas);</p> <p>k) Certificação e/ou requisitos de licenciamento de áreas especializadas da profissão.</p>
Fontes de informação	<p>a) Conceitos e questões relacionadas ao ciclo de vida do conhecimento e informações gravadas, desde a criação até os vários estágios de uso para disseminação;</p> <p>b) Conceitos, problemas e métodos relacionados à aquisição e disposição de fontes, incluindo avaliação, seleção, compra, processamento, armazenamento e descarte;</p> <p>c) Conceitos, problemas e métodos relacionados à gestão de várias coleções;</p> <p>d) Conceitos, questões e métodos relacionados à manutenção de coleções, incluindo preservação e conservação.</p>
Organização do conhecimento e informação registrada	<p>a) Os princípios envolvidos na organização e representação dos conhecimentos e informações registrados;</p> <p>b) As habilidades de desenvolvimento, descrição e avaliação necessárias para organizar fontes de conhecimento e informação registradas;</p> <p>c) Os sistemas de catalogação, metadados, indexação e padrões e métodos de classificação usados para organizar o conhecimento e as informações registradas.</p>
Conhecimento e habilidade tecnológica	<p>a) Informação, comunicação, assistência e tecnologias relacionadas, pois afetam as fontes, a prestação de serviços e o uso de bibliotecas e outras agências de informação;</p> <p>b) A aplicação de informações, comunicação, tecnologia e ferramentas relacionadas com a ética profissional e com as normas de serviços vigentes;</p> <p>c) Os métodos de avaliação da eficácia e eficiência de produtos e serviços baseados em tecnologia;</p> <p>d) Os princípios e técnicas necessárias para identificar e analisar novas tecnologias e inovações, a fim de reconhecer e implementar melhorias tecnológicas relevantes.</p>

Serviço de referência	<p>a) Os conceitos, princípios e técnicas de referência e serviços do usuário que fornecem acesso a informações e conhecimentos registrados relevantes e precisos para indivíduos de todas as idades e grupos;</p> <p>b) Técnicas usadas para recuperar, avaliar e sintetizar informações de diversas fontes para uso por indivíduos de todas as idades e grupos;</p> <p>c) Os métodos usados para interagir com sucesso com indivíduos de todas as idades e grupos para fornecer consultoria, mediação e orientação no uso dos conhecimentos e informações registradas;</p> <p>d) Técnicas e métodos de competência em informação e competência numérica e estatística;</p> <p>e) Os princípios e métodos usados para atingir públicos específicos para promover e explicar conceitos e serviços;</p> <p>f) Os princípios de avaliação e resposta à diversidade nas necessidades do usuário, comunidades de usuários e preferências do usuário;</p> <p>g) Os princípios e métodos usados para avaliar o impacto de situações ou circunstâncias atuais e emergentes no <i>design</i> e implementação de serviços apropriados.</p>
Pesquisa	<p>a) Os fundamentos dos métodos de pesquisa quantitativa e qualitativa;</p> <p>b) Os achados centrais da pesquisa e a literatura de pesquisa do campo.</p> <p>c) Os princípios e métodos usados para avaliar o valor real e potencial de novas pesquisas.</p>
Educação continuada e aprendizagem ao longo da vida	<p>a) A necessidade de desenvolvimento profissional contínuo de profissionais em bibliotecas e outras agências de informação;</p> <p>b) O papel da biblioteca na aprendizagem ao longo da vida dos usuários, com a prestação de serviços de qualidade e o uso da aprendizagem na promoção dos serviços da biblioteca;</p> <p>c) Teorias de aprendizagem e métodos instrucionais e as aplicações em bibliotecas e outras agências de informação;</p> <p>d) Os princípios relacionados ao ensino e conceitos de aprendizagem, processos e habilidades utilizados na busca, avaliação e uso de conhecimento e informação registradas.</p>
Administração e gestão	<p>a) Os princípios de planejamento e orçamento em bibliotecas e outras agências de informação;</p> <p>b) Os princípios de práticas eficazes de pessoal e desenvolvimento de recursos humanos;</p> <p>c) Os conceitos e métodos para avaliação dos serviços de biblioteca e seus resultados;</p> <p>d) Os conceitos e métodos para o desenvolvimento de parcerias, colaborações, redes e outras estruturas com todas as partes interessadas e nas comunidades atendidas;</p> <p>e) Os conceitos, questões relacionadas e métodos para liderança transformacional.</p>

FONTE: Adaptado de AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION, 2009.

As competências relacionadas pela ALA recomendam saberes ou aptidões para todos os bibliotecários. Além disso, outra organização que compilou as competências do bibliotecário em todas as áreas é a *WebJunction*, sendo um programa de pesquisa da *Online Computer Library Center* (OCLC), organização conhecida como uma cooperativa de bibliotecas, museus e arquivos no mundo. Atualizado em 2014, a *WebJunction* editou o *Competency Index for the Library Field* (2014). O documento identifica conhecimentos e habilidades necessárias para atender e promover bibliotecas (QUADRO 2). As competências foram reunidas a partir dos profissionais da biblioteca e de competências definidas por outras organizações consultadas.

O documento objetivou compilar as competências para a prática de biblioteca. Sendo assim, a instituição publicou a primeira versão em 2009 e efetuou sua atualização em 2014³.

QUADRO 2 – Competências para o campo da biblioteca

Assunto	Competência
Hardware	a) Compreende, usa e ajuda outros com hardware e periféricos básicos de computador; b) Entende, usa e ajuda outros a usar dispositivos móveis; c) Instala, configura equipamentos e dispositivos periféricos, como impressoras e scanners.
Internet	a) Compreende, usa e ajuda outras pessoas com a internet; b) Demonstra competência em informação; c) Compreende protocolos de segurança comuns relacionados ao uso da internet.
Aplicativo de software	a) Compreende e executa funções e tarefas básicas de programas comuns; b) Executa operações básicas de processamento de texto; c) Executa operações básicas de impressão em aplicativos comuns.
Comunicação	a) Comunica-se com eficácia usando uma variedade de métodos; b) Comunica-se efetivamente com uma variedade de públicos e indivíduos de diversas origens.
Atendimento ao Cliente	a) Gerencia o ambiente da biblioteca para aprimorar a experiência do usuário; b) Aplica habilidades de atendimento ao cliente para aumentar o nível de satisfação do usuário; c) Aplica técnicas eficazes para lidar com situações difíceis com os usuários.
Ética	a) Entende e age em conformidade com os valores éticos da biblioteca.
Liderança	a) Alinha esforços com a visão e direção da organização; b) Demonstra qualidades de liderança e comportamento; c) Antecipa e se adapta às mudanças e desafios de forma eficaz.
Aprendizagem e Inovação	a) Gerencia o próprio desenvolvimento e o aprendizado contínuo para melhoria de habilidades e conhecimentos; b) Demonstra pensamento crítico e habilidades de resolução de problemas; c) Usa abordagens criativas e inovadoras.
Catálogo	a) Aplica padrões de controle bibliográfico apropriados para organizar materiais e recursos, por exemplo: RDA, MARC, Classificação Decimal de Dewey, Classificação <i>Library of Congress</i> , <i>Library of Congress Subject Headings</i> , <i>Dublin Core</i> , etc.
Tecnologia de recurso digital	a) Seleciona, organiza e mantém a coleção de recursos digitais da biblioteca; b) Demonstra conhecimento de linguagens de programação aplicadas aos recursos digitais; c) Busca sustentar e melhorar os sistemas e serviços de recursos digitais.
Referência	a) Facilita as solicitações de informações dos usuários da biblioteca; b) Demonstra capacidade de atender às necessidades de informações dos usuários; c) Desenvolve e gerencia serviços para fornecer acesso integrado aos recursos da biblioteca.
Rede e segurança	a) Instala, configura e mantém redes LAN; b) Entende e suporta as redes WAN; c) Instala, configura e mantém as redes sem fio da biblioteca.

FONTE: Adaptado de WEBJUNCTION, 2014.

³ O documento é a última versão divulgada pela organização

Na Espanha, o *Consejo de Cooperación Bibliotecaria* (CCB) publicou o *Perfiles Profesionales del Sistema Bibliotecario Español: fichas de caracterización* (2019). O documento determina os perfis profissionais, com as competências para os bibliotecários do sistema espanhol, tendo sido elaborado pelo grupo de trabalho de perfis profissionais do CCB, cujo objetivo também era definir os perfis e competências dos bibliotecários. Em 2019 foi publicada esta última versão, aprovada para divulgação.

A proposta do CCB é diferente das outras organizações que relacionam as competências dos bibliotecários, uma vez que essa instituição aponta as competências conforme o cargo ou setor que os bibliotecários ocupam. Desta forma, optou-se por apresentar as competências do Bibliotecário Unipersonal (QUADRO 3), definido como o profissional que desempenha sozinho todas as funções básicas do bibliotecário na biblioteca.

QUADRO 3 – Competências do Bibliotecário Unipersonal

Competências profissionais	Competências pessoais
1) Relacionamentos com usuários e Clientes. 2) Compreensão do meio Profissional. 3) Aplicação da lei de informação. 4) Gestão de conteúdo e conhecimento. 5) Identificação e validação de fontes de informação. 6) Análise e representação de Informação. 7) Busca de informação. 8) Gestão de coleções e fundos. 9) Enriquecimento de coleções e fundos. 10) Tratamento material de documentos. 11) Acondicionamento e Equipamento. 12) Desenho de produtos e serviços. 13) Design de sistemas de computador de informação documental. 14) Desenvolvimento computacional de Aplicações. 15) Publicação e edição. 16) Tecnologias de internet. 17) Tecnologias de informação e Comunicação. 18) Comunicação oral. 19) Comunicação escrita. 20) Comunicação audiovisual. 21) Comunicação através do Computador. 22) Prática de uma língua estrangeira. 23) Comunicação interpessoal. 24) Comunicação institucional. 25) Gestão global de informações. 26) Marketing. 27) Venda e divulgação. 28) Orçamento. 29) Gestão de projetos e Planejamento. 30) Diagnóstico e avaliação.	1) Autonomia. 2) (Capacidade de) Comunicação. 3) Disponibilidade. 4) Empatia. 5) (Espírito de) Equipe. 6) (Aptidão de) Negociação. 7) (Sentido) Pedagógico. 8) Curiosidade intelectual. 9) (Espírito de) Análise. 10) (Espírito) Crítico. 11) (Espírito de) Síntese. 12) Discrção. 13) (Capacidade de) Resposta Rápida. 14) Perseverança. 15) Rigor. 16) (Capacidade de) Adaptação. 17) (Sentido de) Antecipação. 18) (Espírito de) Decisão. 19) (Espírito de) Iniciativa. 20) (Sentido de) Organização.

31) Formação e ações pedagógicas.	
32) Conhecimento complementar.	

FONTE: Adaptado de CONSEJO DE COOPERACIÓN BIBLIOTECARIA, 2019.

Outras organizações também disseminam as competências dos bibliotecários de acordo com uma área específica. É o caso da *Association of Southeastern Research Libraries (ASERL)*, que, em 2001 nos Estados Unidos, publicou o *Shaping the Future: ASERL's Competencies for Research Librarians (2001)*, com a descrição das competências necessárias para os bibliotecários acadêmicos e bibliotecários de pesquisa explorarem as oportunidades criadas pelos avanços tecnológicos, e ainda cumprirem as missões de ensino e pesquisa. Essa organização instituiu um Comitê de Educação em 1999 para investigar as necessidades educacionais dos bibliotecários. O documento foi aprovado pelos membros da ASERL em 2000 e divulgado no ano de 2001 e é a última versão editada pela instituição. A obra da ASERL delinea os conhecimentos, habilidades e capacidades do profissional que trabalha em um ambiente de ensino e pesquisa (QUADRO 4).

QUADRO 4 - Competências da ASERL para os bibliotecários de pesquisa

Competência	Elemento
Desenvolve e gerencia serviços eficazes que atendem às necessidades do usuário e apoiam a missão da biblioteca	<ul style="list-style-type: none"> a) Oferece um serviço excelente, personalizado para atender às necessidades de usuários individuais; b) Tem conhecimento sobre tecnologia (teoria e habilidade) e a aplica para melhorar os serviços; c) Antecipa as necessidades do usuário e avalia criticamente os serviços e sistemas para garantir que as necessidades do usuário sejam atendidas; d) É inovador, busca e atua sobre novas oportunidades e desafios; e) Planeja, prioriza e organiza o trabalho para focar no que é crítico; f) Participa e aplica o planejamento estratégico; g) É capaz de adaptar as abordagens de negócios às operações da biblioteca para garantir a responsabilidade e o uso inteligente de recursos limitados; h) Comunica-se efetivamente com outras pessoas fora da biblioteca.
Apoia a cooperação e colaboração para melhorar o serviço	<ul style="list-style-type: none"> a) É capaz de trabalhar de forma eficaz com diversos grupos, criando um ambiente de respeito mútuo; b) Forma e mantém parcerias dentro e fora da comunidade universitária; c) Busca oportunidades para compartilhar

	<p>experiência e conhecimento;</p> <p>d) Funciona efetivamente como parte de uma equipe;</p> <p>e) Fornece liderança.</p>
<p>Compreende a biblioteca universitária no contexto do ensino superior (seu propósito e objetivos) e as necessidades dos alunos, professores e pesquisadores</p>	<p>a) Compreende ensino, aprendizagem e pesquisa, e busca fornecer serviços que irão aprimorar esses esforços;</p> <p>b) É capaz de ajudar os usuários a aprender;</p> <p>c) É um defensor da biblioteca e da universidade;</p> <p>d) É capaz de comunicar a importância dos serviços de biblioteca para a comunidade;</p> <p>e) Atua como membro efetivo da universidade;</p> <p>f) É consultor para a universidade em informação;</p> <p>g) Participa e apoia esforços de arrecadação de fundos em nome da universidade.</p>
<p>Conhece a estrutura, organização, criação, gestão, disseminação, uso e preservação dos recursos de informação, novos e existentes, em todos os formatos.</p>	<p>a) Possui conhecimento especializado para apoiar o desenvolvimento de coleções dentro da biblioteca e pesquisa e ensino dentro da Universidade;</p> <p>b) Compreende como a informação e a biblioteca apoiam e melhoram a comunicação acadêmica;</p> <p>c) Compreende as implicações da política de informação, incluindo leis sobre direitos autorais, licenciamento e propriedade intelectual;</p> <p>d) É capaz de avaliar criticamente os recursos de informação em relação às necessidades do usuário;</p> <p>e) Descreve e traduz os recursos intelectuais de uma forma que seja útil para os outros.</p>
<p>Demonstra compromisso com os valores e princípios da biblioteconomia</p>	<p>a) Conecta pessoas às ideias;</p> <p>b) Fornece acesso gratuito e aberto à informação;</p> <p>c) Demonstra compromisso com a alfabetização e aprendizagem;</p> <p>d) Mostra respeito pela individualidade e diversidade;</p> <p>e) Apoia a liberdade para todas as pessoas formarem, manterem e expressarem suas próprias crenças;</p> <p>f) Preserva o registro humano;</p> <p>g) Oferece excelência no atendimento;</p> <p>h) Forma parcerias para promover esses valores.</p>

FONTE: Adaptado de ASSOCIATION OF SOUTHEASTERN RESEARCH LIBRARIES, 2001.

Outra organização que elenca as competências apenas para um tipo de bibliotecário é a *Federal Library and Information Center Committee (FLICC)*, instituição, formada por diretores de quatro bibliotecas nacionais dos Estados Unidos - *Library of Congress, National Library of*

Medicine, National Library of Education e National Agriculture Library - e outros representantes. A FLICC, desenvolveu em 2008 e revisou em 2011, o *FLICC Competencies for Federal Librarians* (2011). O documento determina os conhecimentos, as habilidades e as capacidades necessárias para o sucesso do bibliotecário federal (QUADRO 5).

Em 2008, um documento foi desenvolvido pelo grupo de trabalho de Recursos Humanos da FLICC, a pedido do *U.S. Office of Personnel Management* (OPM). Depois, em 2011, foi formado um time para revisar e atualizar o documento anterior. A versão apresentada a seguir é a última atualizada pela organização. Neste âmbito, é relevante salientar as competências fundamentais, ou seja, as competências básicas compartilhadas pelos profissionais em muitas áreas funcionais e estágios da carreira do bibliotecário federal.

QUADRO 5 - Competências FLICC para bibliotecários federais

Competência Fundamental
Análise Cognitiva
a) Atenção aos detalhes - Capacidade de ser minucioso e preciso ao realizar o trabalho. b) Pensamento criativo - Capacidade de usar a imaginação para encontrar diretriz inovadora de ação. c) Tomada de decisão - Capacidade de selecionar e comprometer-se com uma instrução de ação. d) Raciocínio matemático - Capacidade de usar métodos e fórmulas matemáticas para resolver problemas ou avaliar resultados. e) Resolução de problemas - Capacidade de identificar problemas, avaliar e selecionar métodos para resolvê-los. f) Raciocínio - Capacidade de identificar e analisar regras, princípios ou relacionamentos e fazer inferências ou conclusões lógicas.
Comunicação
a) Escuta - Capacidade de ativamente ouvir, interpretar e fornecer feedback para indivíduos e grupos. b) Compreensão oral - Capacidade de compreender informações expressas verbalmente por outros. c) Expressão oral - Capacidade de apresentar informações verbalmente para que outros possam entender. d) Leitura - Capacidade de entender e interpretar material escrito. e) Escrita - Capacidade de usar gramática, pontuação e ortografia de modo adequado e escrever de forma sucinta e organizada para o público ou propósito pretendido. f) Compreensão escrita - capacidade de entender informações escritas por outros. g) Expressão escrita - Capacidade de apresentar informações por escrito para que outros possam entender.
Inteligência Emocional
a) Gestão de conflitos - Capacidade de prevenir, gerenciar e resolver conflitos, queixas, confrontos ou desacordos. b) Consciência externa - Capacidade de identificar e entender tendência econômica, política e social que afetam a organização. c) Flexibilidade - Capacidade de alterar e adaptar comportamentos ou métodos de trabalho em resposta a novas informações, mudanças de condições ou obstáculos inesperados. d) Influenciar/Negociar - Capacidade de persuadir outros a aceitar recomendações, cooperar ou mudar seus próprios comportamentos ou de outros, e alcançar soluções mutuamente aceitáveis. e) Habilidades interpessoais - Capacidade de mostrar respeito, preocupação e empatia pelos

<p>outros.</p> <p>f) Autogestão - Capacidade de determinar objetivos de trabalho bem definidos e realistas, exibir Iniciativa e demonstrar comportamento responsável.</p> <p>g) Trabalho em equipe e colaboração - Capacidade de trabalhar com outros para alcançar objetivos compartilhados e reconhecer o valor de diversas perspectivas.</p>
Liderança
<p>a) <i>Advocacy</i> - Capacidade de promover os valores da profissão de biblioteca e advoga pela biblioteca.</p> <p>b) Integridade - Capacidade de ser honesto e ético.</p> <p>c) Mentoria - Capacidade de orientar os outros, incentivar e apoiar o desenvolvimento profissional.</p> <p>d) Liderança pessoal - Capacidade de influenciar, motivar e desafiar os outros; capacidade de adaptar o estilo de liderança a uma variedade de situações.</p>
Conhecimento Profissional
<p>a) Aprendizagem aplicada - Conhecimento e habilidade para aplicar treinamento, educação ou experiência para realizar o trabalho.</p> <p>b) Estrutura ética - Conhecimento e aplicação da ética, valores e princípios da biblioteca e da profissão da informação.</p> <p>c) Conhecimento fundamental - Conhecimento e aplicação do corpus de conhecimento da biblioteconomia.</p>
Aplicação de Tecnologia
<p>a) Hardware - Capacidade de usar computadores, periféricos, dispositivos móveis e equipamento padrão de escritório.</p> <p>b) Software - Capacidade de usar software, mídias sociais ou aplicativos móveis.</p>

FONTE: Adaptado de FEDERAL LIBRARY AND INFORMATION CENTER COMMITTEE, 2011.

Também retrata competências, não só para bibliotecários, mas para os profissionais de informação em saúde, a *Medical Library Association* (MLA), dos Estados Unidos, que divulgou em 2007 e revisou em 2017⁴, *Competencies for Lifelong Learning and Professional Success* (2017). Esse documento assinala as competências para o profissional de informação em saúde obter sucesso e aprendizado contínuo (QUADRO 6).

QUADRO 6 - Competências para o profissional de informação em saúde

Competência
Serviços de Informação - localiza, avalia, sintetiza e fornece informações oficiais em resposta a consultas biomédicas e de saúde.
Gestão da Informação - faz uma curadoria e disponibiliza dados de biociência, clínica e informação em saúde, bem como informação e conhecimento.
Instrução e Design Instrucional - educa outras pessoas nas habilidades de biociência, clínica e competência em informação de saúde.
Liderança e Gestão - gerencia pessoal, tempo, orçamento, instalações e tecnologia e dirige outros a definir e cumprir metas institucionais.
Pesquisa e Prática Baseada em Evidências - avalia estudos de pesquisa, usa pesquisas para melhorar a prática, realiza pesquisas e comunica resultados de pesquisa.
Profissionalismo em Informação de Saúde - promove o desenvolvimento das profissões de informação em saúde e colabora com outros profissionais para melhorar a atenção em saúde e o acesso à informação de saúde.

FONTE: Adaptado de MEDICAL LIBRARY ASSOCIATION, 2017.

⁴ A organização tem uma força tarefa para revisão do documento e a edição de 2017 é a versão corrente.

Outrossim, é relevante ressaltar as competências apresentadas pelo *North American Serials Interest Group* (NASIG), uma organização independente que promove comunicação, informação e educação continuada acerca de publicação periódica, recursos eletrônicos e comunicação acadêmica. O NASIG publicou em 2013 e revisou em 2019, *Core Competencies for Electronic Resources Librarians* (2019).

O documento descreve as principais competências para bibliotecários de recursos eletrônicos e publicação periódica (QUADRO 7). A obra fornece aos educadores de bibliotecários uma base para o desenvolvimento de currículo com foco especializado. Isto é, aborda competências para uma área específica de atuação do profissional. O texto é baseado na pesquisa conduzida pela *NASIG Core Competencies Task Force* (NCCTF) e no documento da ALA, *Core Competences for Librarianship*. O documento foi aprovado e adotado pela NASIG em 2013 e após foi revisado pela força tarefa. A última versão com atualização de conteúdo é a de 2019.

QUADRO 7 - Competências para bibliotecários de recursos eletrônicos

Assunto	Competência
Ciclo de vida dos recursos eletrônicos	<ul style="list-style-type: none"> a) Conhecimento profundo de aquisições de recursos eletrônicos; b) Conhecimento profundo do licenciamento de recursos eletrônicos e da estrutura legal em que acontecem; c) Capacidade de aplicar os princípios envolvidos na organização e representação de conhecimento e informações registradas para a organização de recursos eletrônicos; d) Experiência com bibliografia e outros utilitários usados para registrar metadados e melhores práticas relacionadas ao RDA/FRBR; e) Entendimento completo do gerenciamento de registros necessário para rastrear compras eletrônicas, assinaturas, configuração e manutenção de acesso e licenças; f) Compromisso de preservar o conhecimento das publicações do Open Access na relação com o campo de gestão de recurso eletrônico; g) Compromisso de manter o conhecimento das tendências e desenvolvimentos em curso nas áreas relacionadas a todo o ciclo de vida dos recursos eletrônicos.

Tecnologia	<p>a) Conhecimento conceitual e prático de hardware de computação e dispositivos móveis usados para acessar informações eletrônicas e seus sistemas operacionais;</p> <p>b) Conhecimento conceitual e prático de tecnologias de rede (com e sem fio);</p> <p>c) Conhecimento conceitual e prático de padrões, protocolos e estruturas como: Protocolos da Internet (IP) e protocolos de transferência de arquivos (FTP); z39.50; Serviços de autenticação central (<i>Shibboleth</i>); <i>EZproxy</i>; Intercâmbio eletrônico de dados (EDI); <i>Open Archives Initiative</i> - Protocolo para colheita de metadados (OAI-PMH);</p> <p>d) Conhecimento conceitual e prático de design do banco de dados;</p> <p>e) Conhecimento conceitual e prático de linguagens de marcação (por exemplo, HTML, XML, wiki);</p> <p>f) Conhecimento conceitual e prático de ferramentas de preservação;</p> <p>g) Conhecimento conceitual e prático de software como: Software de resolução de link; Software de meta-pesquisa; Software de coleta de dados; Serviços de descoberta; Software de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS); As funções administrativas de bancos de dados proprietários; Utilitários bibliográficos;</p> <p>h) Entendimento de Técnicas e tecnologias emergentes de preservação digital; Visualização de dados; Computação em nuvem; Mineração de texto.</p>
Pesquisa e avaliação	<p>a) Compreende a gama complexa de dados gerados e relacionados a recursos eletrônicos, bem como sites de fornecedores e produtos proprietários, e como esses dados são interconectados ou distintos;</p> <p>b) Capacidade de coletar, analisar, manipular e fornecer uma interpretação significativa dos dados usando bancos de dados relacionais, programas de planilha e processamento de texto e outras ferramentas online;</p> <p>c) Amplo entendimento (ou capacidade de adquirir esse entendimento) dos recursos eletrônicos subscritos pela organização e a capacidade de examinar e avaliar as compras atuais e potenciais de maneira objetiva e centrada no usuário (avaliação);</p> <p>d) Compreende e utiliza métodos de pesquisa estabelecidos, incluindo bibliometria (para avaliação de coleções) e análise de sistemas (para solução de problemas);</p> <p>e) Compreende e usa métodos para avaliar a eficácia e eficiência de custo de produtos e serviços baseados em tecnologia;</p> <p>f) É capaz de identificar os princípios e técnicas necessárias para identificar e analisar tecnologias e inovações emergentes, a fim de reconhecer e implementar melhorias tecnológicas relevantes;</p> <p>g) É capaz de aplicar princípios de coleta, análise e relatório de dados: Coletando dados de uso, rastreando o custo relativo por uso, recomendando cancelamentos e acréscimos em resposta às necessidades curriculares e restrições orçamentárias; Monitorando políticas de preços e ofertas de pacotes de editores e outros fornecedores para identificar possíveis alternativas às assinaturas atuais;</p> <p>h) Demonstra habilidades de resolução de problemas, organização, análise e tem aptidão para um trabalho orientado a detalhes.</p>

Comunicação	<p>a) Comunica de forma eficaz, rápida e consistente, verbalmente e por escrito, com uma ampla gama de públicos internos e externos;</p> <p>b) Sintetiza resumos fáceis de entender de fenômenos complexos e ambíguos;</p> <p>c) Explica e instrui de forma clara e concisa, quando e conforme necessário;</p> <p>d) Demonstra capacidade de trabalhar em colaboração com outras unidades e funcionários, estabelecendo e mantendo relações de trabalho eficazes;</p> <p>e) Demonstra capacidade de enquadrar situações de acordo com as perspectivas dos outros para recrutar assistência na solução de problemas;</p> <p>f) Reconhece a necessidade de dados, seleciona métodos de análise de dados apropriados e utiliza dados de forma persuasiva para a tomada de decisão.</p>
Supervisão e gestão	<p>a) Demonstra a capacidade de supervisionar, treinar e motivar efetivamente a equipe;</p> <p>b) Demonstra hábil gestão de projetos, especialmente a capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira oportuna e independente;</p> <p>c) Avalia os procedimentos e fluxos de trabalho existentes, revisando-os ou substituindo-os conforme necessário para maximizar a eficiência e o desempenho do trabalho;</p> <p>d) Sintetiza políticas concretas baseadas na conscientização dos recursos locais e das melhores práticas em aquisição de recursos eletrônicos;</p> <p>e) Está familiarizado com a administração de sistemas através de: Conhecimento de arquiteturas de sistemas, recursos, opções de suporte, entre outros para sistemas de bibliotecas envolvidos no acesso e preservação de recursos eletrônicos; Conhecimento das práticas recomendadas para gerenciamento de contas e dados; Utilizar opções de suporte técnico, conforme necessário.</p>
Tendências e desenvolvimento profissional	<p>a) Comprometido em manter o conhecimento dos problemas e tendências atuais da comunicação acadêmica e o duplo papel da biblioteca como provedor de acesso a conteúdo e gerador de conteúdo;</p> <p>b) Comprometido em manter o conhecimento dos problemas e tendências atuais relacionados ao licenciamento;</p> <p>c) Conhecimento da estrutura legal na qual as bibliotecas e agências de informações operam. Essa estrutura inclui leis relacionadas a direitos autorais, privacidade, liberdade de expressão, igualdade de direitos e propriedade intelectual;</p> <p>d) Reconhece quando os padrões ou as práticas recomendadas são relevantes para as decisões sobre os fluxos de trabalho diários;</p> <p>e) Educa colegas e defensores no uso das convenções acordadas;</p> <p>f) Amplo conhecimento dos sistemas de catalogação, metadados, indexação e padrões e métodos de classificação usados para organizar o conhecimento e as informações registradas;</p> <p>g) Amplo conhecimento de ferramentas, padrões e iniciativas digitais, como ONIX, SUSHI, <i>OpenURL</i> e COUNTER.</p>

Qualidades pessoais	<p>a) Flexibilidade, mente aberta e capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico e em rápida mudança;</p> <p>b) Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade;</p> <p>c) Foco incansável no excelente atendimento ao cliente de uma população diversificada de usuários através de uma variedade de métodos de comunicação;</p> <p>d) Gerenciamento de tempo hábil, demonstrar a capacidade de planejar e gerenciar as atribuições de tempo e trabalho pessoal e da equipe supervisionada, a fim de cumprir os prazos de forma aceitável.</p>
---------------------	--

FONTE: Adaptado de NASIG, 2019.

A *Special Libraries Association (SLA)*, uma associação internacional para profissionais de bibliotecas e informações, elaborou o *Competencies for Information Professionals (2016)*. O documento foi desenvolvido pela *SLA Competencies Task Force* em 2015 e aprovado pela *SLA Board of Directors* em 2016, cuja versão é a última divulgada. Além de delinear as habilidades e conhecimentos que os bibliotecários especiais necessitam para serem eficazes, o texto fornece informações das competências para o profissional da informação que trabalha com dados, informação e conhecimentos como foco principal (QUADRO 8).

QUADRO 8 - Competências para profissionais da informação

Assunto	Competência
Serviço de informação e conhecimento	<p>a) Reconhecer e articular necessidades de informação e conhecimento;</p> <p>b) Permitir o compartilhamento de conhecimento por meio de contatos e relacionamentos interpessoais, bem como pelo uso de sistemas e processos digitais ou eletrônicos;</p> <p>c) Priorizar os serviços de informações para atender às necessidades operacionais ou estratégicas da organização;</p> <p>d) Advogar pelo uso e gestão eficaz dos sistemas de informação;</p> <p>e) Ensinar, treinar e desenvolver competência em informação e habilidades associadas;</p> <p>f) Compreender a variedade de aspectos do comportamento da informação humana.</p>
Tecnologia e sistema de informação e conhecimento	<p>a) Recomendar a arquitetura de informação necessária para toda a organização;</p> <p>b) Selecionar e implementar os sistemas de informação e conhecimento;</p> <p>c) Selecionar e usar ferramentas para gerenciamento de informações, como sistema de gestão de biblioteca, sistema de gestão de conteúdo, plataformas de mídia social e ferramentas para análise e recuperação da informação;</p> <p>d) Design de interfaces intuitivas para a experiência do usuário;</p> <p>e) Avaliar continuamente tecnologias e sistemas de informação e conhecimento.</p>

Recurso de informação e conhecimento	<p>a) Estabelecer um orçamento para recursos e defender a alocação de fundos;</p> <p>b) Alinhar a estratégia de gerenciamento de recursos de informação para apoiar os objetivos estratégicos da organização e as necessidades da comunidade;</p> <p>c) Gerenciar e fornecer recursos relevantes de todos os tipos, mídias e formatos, incluindo publicado e inédito, interno à organização, bem como externo, digital, textual, numérico e visual;</p> <p>d) Negociar preços e condições apropriados para o licenciamento ou aquisição de recursos de informação;</p> <p>e) Analisar continuamente a eficácia do portfólio de recursos, fazendo os ajustes necessários para garantir a relevância e o oferecimento aos usuários de um ótimo conteúdo;</p> <p>f) Identificar especialistas e fontes de conhecimento, e facilitar o compartilhamento de conhecimento nas organizações;</p> <p>g) Auditar e mapear informações e conhecimentos disponíveis na organização, a fim de aconselhar os usuários sobre recursos relevantes;</p> <p>h) Ensinar outras pessoas a avaliar criticamente informações e fontes de informação.</p>
Recuperação e análise de informação e dado	<p>a) Entrevistar e consultar os membros da comunidade para identificar e esclarecer necessidades de informação e conhecimento;</p> <p>b) Desenvolver estratégias sofisticadas de busca para descobrir e recuperar informações de sistemas diversos e repositórios;</p> <p>c) Compreender os mecanismos de busca e sistemas de recuperação de informações, aplicando esse entendimento para busca de informações e projetos de recuperação;</p> <p>d) Avaliar a veracidade ou qualidade das informações e suas fontes subjacentes na pesquisa e sistemas de recuperação de informações;</p> <p>e) Usar análise apropriada de dados, análise de texto, visualização e ferramentas semelhantes para avaliar informações, a fim de extrair ideias e significado;</p> <p>f) Comunicar os resultados da recuperação de informação e projetos de análise de uma maneira que seja utilizável pelo público-alvo;</p> <p>g) Ensinar todas as competências em uma variedade de contextos formais e informais.</p>
Organização de dados, informações e ativos de conhecimento	<p>a) Aplicar padrão de práticas profissionais para metadados descritivos e de assunto a ativos de informação;</p> <p>b) Desenvolver esquemas de metadados personalizados;</p> <p>c) Desenvolver taxonomias e ontologias personalizadas, conforme as circunstâncias locais o justifiquem;</p> <p>d) Treinar outras pessoas em práticas eficazes para organização e gestão da informação;</p> <p>e) Aplicar práticas de controle de qualidade para garantir a utilização apropriada de políticas e técnicas para organização e gerenciamento da informação;</p> <p>f) Coordenar o desenvolvimento e implementação de sistemas de arquivo e processos que são personalizados para suportar as necessidades organizacionais.</p>
Ética da informação	<p>a) Reconhecer questões éticas relacionadas ao manuseio de informações, incluindo, entre outras, privacidade e confidencialidade, segurança da informação, propriedade intelectual e direitos autorais, e liberdade intelectual;</p> <p>b) Modelar o comportamento ético da informação;</p> <p>c) Contribuir para políticas organizacionais, procedimentos e outras iniciativas;</p> <p>d) Avaliar e auditar a implementação organizacional de ética da informação.</p>

Habilidade	<ul style="list-style-type: none"> a) Pensamento crítico, incluindo raciocínio qualitativo e quantitativo; b) Iniciativa, adaptabilidade, flexibilidade, criatividade, inovação e solução de problemas; c) Comunicação oral e escrita eficaz, incluindo habilidades de influência; d) Construção de relacionamento, rede e colaboração, incluindo a capacidade de promover respeito, inclusão e comunicação entre diversos indivíduos; e) Marketing; f) Liderança, gestão e gestão de projetos; g) Aprendizagem contínua; h) Design instrucional e desenvolvimento, ensino e mentoring; i) Ética nos negócios.
------------	---

FONTE: Adaptado de SPECIAL LIBRARIES ASSOCIATION, 2016.

Embora algumas das listas de competências acima apresentadas tenham um foco específico, por área ou ocupação, pondera-se que estas competências também podem ser aplicadas a todos os bibliotecários.

Outra iniciativa significativa que retrata as competências do profissional da informação é o documento *Competencias profesionales* (2000) do IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur em 2000 (QUADRO 9). Apesar de desenvolvido há cerca de 20 anos, o documento ainda serve de referência para autores como indicação de competências da área.

O documento é resultado da discussão de representantes de todos os países do Mercosul, Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, e ainda o Chile. Assim, o texto foi aprovado por eles (VALENTIM, 2000).

QUADRO 9 – Competências na área de Biblioteconomia/Ciência da Informação no Mercosul

Competência de comunicação e	<ul style="list-style-type: none"> a) Formular e gerenciar projetos de informação; b) Aplicar técnicas de marketing, liderança e relações públicas; c) Capacitar e orientar os usuários para o melhor uso da informação e seus recursos; d) Elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, DSI, etc.); e) Executar procedimentos automatizados próprios do ambiente informatizado; f) Planejar e executar estudos de usuários/clientes da informação e formação de usuários/clientes da informação.
------------------------------	---

Competência técnico-científica	<p>a) Desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes, sistemas e serviços de informação;</p> <p>b) Selecionar, registrar, armazenar, recuperar e difundir a informação gravada em qualquer meio para os usuários de unidades, serviços e sistemas de informação;</p> <p>c) Utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes;</p> <p>d) Reunir e valorizar os documentos e proceder o arquivamento;</p> <p>e) Preservar e conservar os materiais armazenados nas unidades de informação;</p> <p>f) Selecionar e avaliar todo tipo de material para as unidades de informação;</p> <p>g) Buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais;</p> <p>h) Planejar, constituir e manipular redes globais de informação;</p> <p>i) Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da Informação;</p> <p>j) Realizar pesquisa e estudos sobre desenvolvimento e aplicação de metodologias de elaboração e utilização do conhecimento registrado;</p> <p>l) Assessorar e intervir na elaboração de normas jurídicas em Biblioteconomia e Ciência da Informação;</p> <p>m) Assessorar a avaliação de coleções bibliográfico-documentais;</p> <p>n) Realizar perícias referentes a autenticidade, antiguidade, procedência e estado de materiais impressos de valor bibliofílico.</p>
Competência gerencial	<p>a) Dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação;</p> <p>b) Assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor;</p> <p>c) Planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação de acervos documentais.</p>
Competência social e política	<p>a) Assessorar e intervir na formulação de políticas de informação;</p> <p>b) Promover uma atitude crítica e criativa a respeito das resoluções de problemas e questões de informação;</p> <p>c) 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);</p> <p>d) Identificar as novas demandas sociais de informação;</p> <p>e) Contribuir para definir, consolidar e desenvolver o mercado de trabalho da área;</p> <p>f) Atuar coletivamente com seus pares no âmbito das instituições sociais, com o objetivo da promoção e defesa da profissão.</p>

FONTE: *Competencias profesionales*, 2000.

No Brasil, destaca-se que algumas competências pessoais para o bibliotecário (QUADRO 10) são mencionadas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (MINISTÉRIO DO TRABALHO)

QUADRO 10 – Competências CBO

Competências Pessoais

- Manter-se atualizado.
- Liderar equipes.
- Trabalhar em equipe e em rede.
- Demonstrar capacidade de análise e síntese.
- Demonstrar conhecimento de outros idiomas.
- Demonstrar capacidade de comunicação.
- Demonstrar capacidade de negociação.
- Agir com ética.

Demonstrar senso de organização.
 Demonstrar capacidade empreendedora.
 Demonstrar raciocínio lógico.
 Demonstrar capacidade de concentração.
 Demonstrar pró-atividade.
 Demonstrar criatividade.

FONTE: Ministério do Trabalho. Consulta no ano de 2020.

Uma outra fonte brasileira para consulta das competências do bibliotecário é a que apresenta as diretrizes curriculares para os cursos de biblioteconomia, contidos no Parecer CNE/CES 492/2001 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2001). No documento aparecem as competências e habilidades que o profissional bibliotecário graduado deve desenvolver (QUADRO 11).

QUADRO 11 – Competências CNE/CES

Competências e Habilidades	
Gerais	a) Gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los; b) Formular e executar políticas institucionais; c) Elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos; d) Utilizar racionalmente os recursos disponíveis; e) Desenvolver e utilizar novas tecnologias; f) Traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação; g) Desenvolver atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir, assessorar, prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres; h) Responder a demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.
Específicas	a) Interagir e agregar valor nos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente; b) Criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação; c) Trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza; d) Processar a informação registrada em diferentes tipos de suporte, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento e difusão da informação; e) Realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação.

FONTE: CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2001.

Por fim, em outro tipo de investigação, Mathews e Pardue (2009) realizaram um estudo para averiguar o que os empregadores americanos demandam de habilidades em tecnologia da informação (TI) dos bibliotecários. A pesquisa serve de referência para o que era demandado de habilidades em TI anteriormente. As habilidades requeridas aparecem no Quadro 12.

QUADRO 12 – Habilidades em TI

Conjuntos de Habilidades em Tecnologia da Informação	
<i>Conjunto de Habilidades</i>	<i>Definição/Exemplos</i>
Linguagens de Programação	<i>Visual Basic, Java, C#, C, C++, SQL, etc.</i>
Redes de computadores	Administração de redes LAN, <i>Design</i> de redes, Segurança de redes e gerenciamento de redes.
Desenvolvimento Web	HTML/XML, <i>FrontPage, Dreamweaver</i> , Criação de páginas web, Manutenção de web sites, Web 2.0.
Gerenciamento de Projetos	Gerenciamento de projetos de TI, Cronograma de produção e Supervisão de pessoal.
Desenvolvimento de Sistemas	<i>Design</i> e análise de Sistemas, Modelagem de objetos/UML, Ferramentas CASE, Criação de bancos de dados.
Aplicação do Sistemas	Instalação de <i>software</i> , Atualização de <i>software</i> , Manutenção, instalação e resolução de problemas de <i>hardware</i> , Execução de manutenção do sistema e <i>backups</i> .

FONTE: Mathews e Pardue, 2009, p. 255. Tradução da autora.

Os autores também mencionam na pesquisa, algumas habilidades do bibliotecário, como no Quadro 13.

QUADRO 13 – Habilidades do bibliotecário

Conjuntos de Habilidades do Bibliotecário	
<i>Conjunto de Habilidades</i>	<i>Definição/Exemplos</i>
Catálogo	<i>Dublin Core, MARC, MESH, LCSH</i> , Conhecimento de autoridade, AACR2, Conexão OCLC, Classificação de Dewey, e Metadados.
Publicação Periódica	Gerenciamento de recurso eletrônico, Encadernação, e Relacionamento com fornecedores.
Aquisição	Desenvolvimento de coleção, Relacionamento com fornecedores, e Orçamento.
Serviços Públicos	Referência, Empréstimo entre bibliotecas, Instrução bibliográfica, e Circulação.

FONTE: Mathews e Pardue, 2009, p. 256. Tradução da autora.

Ante o exposto, destaca-se que os conjuntos de competências retratados foram considerados relevantes para o presente estudo da temática, pois os critérios acima são mencionados por outros autores na literatura.

3 METODOLOGIA

O método é um procedimento sistemático para tentar se aproximar de uma situação e obter resposta para um problema. Pressupõe a aplicação de um conjunto de procedimentos para orientar a investigação (MICHEL, 2015).

Neste capítulo, expõem-se as etapas e os procedimentos efetuados no desenvolvimento da presente pesquisa.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A descrição do estudo é apresentada conforme o Quadro 14.

QUADRO 14 – Descrição da pesquisa.

Crítérios	Caracterização
Quanto ao nível	Pesquisa descritiva
Quanto à abordagem	Pesquisa quantitativa
Quanto à coleta de dados	Pesquisa bibliográfica e questionário
Quanto à análise de dados	Análise estatística e fatorial

FONTE: Elaborado pela autora, 2021.

Neste estudo a investigação, de nível descritivo, objetivou pesquisar as características de um grupo de profissionais da informação (ou bibliotecários, se preferir), por meio do levantamento das suas opiniões (GIL, 2019).

As pesquisas descritivas com profissionais de um mesmo setor de atividade podem permitir a identificação e compreensão de aspectos presentes nos locais de trabalho (PAIVA; MELO, 2008). Assim, nesta pesquisa, é possível descrever particularidades do profissional bibliotecário em relação às suas competências.

Quanto à abordagem da investigação, o estudo é quantitativo. A forma quantitativa caracteriza-se pelo emprego da quantificação e requer técnicas estatísticas para coleta e tratamento das informações (CRESWELL, 2010). Com a tradução das opiniões e informações em uma medida numérica, os resultados da amostra podem permitir generalizações sobre uma população (LIMA, 2016).

Assim, por meio da aplicação de um questionário, foram identificadas as opiniões de bibliotecários a respeito de suas competências profissionais. A análise dos resultados proporcionou o conhecimento e descrição das opiniões dos participantes acerca da relevância das competências do bibliotecário no trabalho. Para tanto, foram empregadas a estatística descritiva e a análise fatorial. A estatística descritiva prevê técnicas e procedimentos para tabular, organizar e apresentar os dados. Tais como, medidas de tendência central e medidas de variabilidade (APOLINÁRIO, 2011). No estudo foram calculadas as medidas de frequência, médias e desvio padrão. Por outro lado, a análise fatorial consta de técnicas para identificar fatores que explicam determinados fenômenos (APOLINÁRIO, 2011). Desta maneira, é possível verificar as variáveis que deveriam ser reunidas em um mesmo fator (HAIR *et al.*, 2009). Então, com esta análise foi possível examinar a relação entre as competências analisadas no estudo.

Quanto aos procedimentos de coleta de dados, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, cujo resultado fundamentou a elaboração do instrumento de coleta de dados. Após, aplicou-se também um questionário no grupo foco do estudo. Uma vez coletados, os dados foram apresentados em tabelas para a avaliação dos resultados e sua interpretação.

3.2 OBJETO, UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

Na presente pesquisa, tencionou-se reconhecer as competências mais relevantes do bibliotecário, dentre algumas citadas na literatura, a partir do ponto de vista dos próprios profissionais para o desempenho do seu trabalho.

O universo da pesquisa é composto pelo profissional bibliotecário na cidade de Belo Horizonte (MG), e atuante em qualquer tipo de organização. Conforme informações do Conselho Regional de Biblioteconomia da 6ª Região (CRB-6)⁵, na ocasião em que os dados foram coletados, existiam 946 (novecentos e quarenta e seis) bibliotecários registrados e ativos com endereços na cidade de Belo Horizonte (MG).

O convite aos prováveis participantes do estudo ocorreu pelo contato direto com os profissionais bibliotecários; por meio das instituições de presumível trabalho, pelos grupos de e-mails de alunos de pós-graduação em Instituição de Ensino Superior da área e com a divulgação da pesquisa pelo Conselho Profissional CRB-6. Os convites para participar da

⁵ Destaco que o CRB-6 tem jurisdição nos Estados de Minas Gerais e Espírito Santo e é responsável por fiscalizar o exercício da profissão de bibliotecário.

pesquisa foram realizados pelo envio de mensagens por meio das redes sociais, individuais e de grupos dos bibliotecários, no aplicativo *WhatsApp* e *Facebook*.

Para convite aos profissionais através das instituições de presumível trabalho, primeiro foram identificados os e-mails eletrônicos das mesmas por meio de ligação telefônica, além de consulta em portais e sites de diversos tipos de bibliotecas: universitárias, públicas, comunitárias, escolares e outras. Desta forma, foi possível identificar e convidar 100 instituições (públicas e privadas).

Os contatos com alunos de pós-graduação foram efetuados pelo encaminhamento de mensagem para as listas de e-mails dos estudantes de Instituição de Ensino Superior em Biblioteconomia. Por fim, o Conselho Profissional CRB-6 realizou a divulgação da pesquisa, com o convite para participar, no site da organização.

Uma das ferramentas usadas para ampliar a abrangência do estudo foi a amostragem “bola de neve”, por meio da qual respondentes iniciais são solicitados a identificar outras pessoas que poderiam participar da pesquisa (GIL, 2019). Embora esse tipo de amostragem seja mais utilizada em estudos qualitativos (BOCKORNI; GOMES, 2021), a técnica mostrou-se eficaz no envio de convites para os possíveis participantes do estudo. Em tal caso, no convite enviado, foi incluído o pedido de compartilhamento com outros profissionais bibliotecários conhecidos.

Em suma, a amostra desta pesquisa é de 94 (noventa e quatro) bibliotecários. Como critério de seleção, estabeleceu-se que os participantes deveriam apresentar tempo de atuação como profissional bibliotecário. Deste modo, a experiência de trabalho como bibliotecário poderia contribuir com respostas válidas sobre as competências relevantes para o profissional desempenhar o trabalho.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados do estudo, o questionário, é composto em sua maioria por afirmativas que representam as competências dos bibliotecários. As questões foram elaboradas na forma de escalas *Likert*, cujo objetivo é medir o grau de concordância, de importância ou a frequência de uma característica (FIGUEIREDO, 2020). Com essa escala

pode-se mensurar o grau de concordância de pessoas com determinada afirmação (COSTA, 2011). A escala *Likert* utilizada no presente estudo é de cinco pontos⁶.

A construção do questionário na presente pesquisa, se fundamentou na literatura acerca das competências do bibliotecário. As assertivas incorporadas no instrumento encontraram apoio no referencial teórico apresentado neste estudo, conforme descrito no Quadro 15.

QUADRO 15 - Assertiva de pesquisa e fonte teórica

Assertiva	Fonte teórica (autor, instituição)
Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa	ALA, 2009; SLA, 2016
Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa.	ALA, 2009; SLA, 2016
Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados.	NASIG, 2019
Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas.	NASIG, 2019
Domínio completo de sistemas de processamento de textos.	NASIG, 2019; WebJunction, 2014
Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários.	NASIG, 2019; SLA, 2016
Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo.	ALA, 2009; ASERL, 2001; FLICC, 2011; Webjunction, 2014; SLA, 2016
Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação.	ALA, 2009; SLA, 2016; MLA, 2017; CCB, 2019
Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo.	NASIG, 2019; ASERL, 2001; MLA, 2017
Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação.	ALA, 2009; NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009; WebJunction, 2014
Grande conhecimento sobre metadados.	NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009; SLA, 2016; ALA, 2009
Profundo conhecimento de indexação.	NASIG, 2019; ALA, 2009
Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação.	NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009; ALA, 2009; WebJunction, 2014

⁶ Escala para respostas: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não sei; 4 - Concordo; 5 - Concordo plenamente.

Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas	ALA, 2009; ASERL, 2001; MLA, 2017; SLA, 2016; CCB, 2019
Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca.	ALA, 2009; ASERL, 2001
Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa.	ALA, 2009; ASERL, 2001
Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe.	NASIG, 2019; FLICC, 2011
Grande capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira independente.	NASIG, 2019; SLA, 2016; CCB, 2019; CNE, 2001
Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho.	NASIG, 2019; ASERL, 2001
Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas.	NASIG, 2019
Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional.	ALA, 2009; CBO; WebJunction, 2014; SLA, 2016
Ampla conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam.	ALA, 2009; NASIG, 2019; ASERL, 2001; SLA, 2016, CCB, 2019
Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações.	NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009; FLICC, 2011; WebJunction, 2014
Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores.	NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009; WebJunction, 2014
Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); <i>open archives initiative</i> para coleta de metadados (OAI-PMH).	NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009; WebJunction, 2014
Grande conhecimento de design de banco de dados.	NASIG, 2019
Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, <i>wiki</i>).	NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009
Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS).	NASIG, 2019; Mathews, Pardue, 2009
Ampla conhecimento de softwares para análise de dados.	NASIG, 2019
Grande conhecimento de linguagens de programação.	Mathews, Pardue, 2009; WebJunction, 2014
Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital.	NASIG, 2019
Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados.	NASIG, 2019

Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem.	NASIG, 2019
Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos.	NASIG, 2019
Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação.	ALA, 2009; ASERL, 2001
Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal.	ALA, 2009; SLA, 2016; MLA, 2017; WebJunction, 2014
Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores.	CBO; ASERL, 2001; FLICC, 2011; SLA, 2016; CCB, 2019
Domínio de idiomas estrangeiros.	CBO; CCB, 2019
Grande capacidade de comunicação oral.	ALA, 2009; CBO; ASERL, 2001; NASIG, 2019; FLICC, 2011; WebJunction, 2014; SLA, 2016; CCB, 2019
Grande capacidade de comunicação escrita.	ALA, 2009; CBO; ASERL, 2001; NASIG, 2019; FLICC, 2011; WebJunction, 2014; SLA, 2016; CCB, 2019
Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança.	NASIG, 2019; ASERL, 2001; WebJunction, 2014
Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade.	NASIG, 2019; FLICC, 2011
Efetivo foco no atendimento ao cliente.	NASIG, 2019; ASERL, 2001; WebJunction, 2014
Grande capacidade de gerenciamento do tempo.	NASIG, 2019; FLICC, 2011; MLA, 2017

FONTE: Elaborado pela autora, 2021.

Pré-teste

O pré-teste é uma prova preliminar, com o intuito de revelar possíveis falhas na escrita, como por exemplo: complexidade das questões, ambiguidade na redação, irrelevância de questões, exaustão do respondente e outros (GIL, 2019). O pré-teste do questionário foi realizado com a discussão do esboço do instrumento com alguns bibliotecários, com vistas ao seu aprimoramento. No presente caso, a finalidade foi reconhecer pontos a serem melhorados, verificar se a linguagem estava clara e se todas as afirmativas eram compreendidas.

Com o resultado do pré-teste foi possível realizar alguns ajustes no instrumento de coleta de dados antes da sua construção na plataforma escolhida. Depois de pronto, o questionário on-line foi testado também para detectar problemas de *layout* e navegação nos dispositivos. Só após, o documento on-line foi liberado para os prováveis participantes do estudo.

3.4 INSUMOS TECNOLÓGICOS

O questionário on-line foi construído na plataforma Google Formulários, cujo serviço é gratuito, de alcance amplo, preenchimento flexível, ágil na tabulação e com acompanhamento simultâneo (TORINI, 2016).

Os dados obtidos foram tabulados com a contagem simples de frequência e medidas descritivas no software Microsoft 365 Excel. Deste modo, foi possível criar tabelas para análise dos dados. Para a análise fatorial, teste, coeficiente de confiabilidade e matriz de correlações empregou-se o software SPSS *Statistics* da IBM. A ferramenta proporcionou a mensuração necessária para a análise dos dados.

3.5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atender aos objetivos de pesquisa, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e a aplicação de um questionário.

3.5.1 Pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica levanta as informações sobre o assunto de estudo, contribuindo para sua compreensão. O objetivo é buscar em documentos a resposta para um questionamento ou problema (MICHEL, 2015). Este tipo de pesquisa é realizado a partir de materiais já elaborados, como livros, artigos científicos e outros (GIL, 2019). O estudo da literatura é fonte indispensável de informações. Nesta investigação, a revisão de literatura amparou a composição do conjunto de competências que originou o instrumento de coletas de dados da pesquisa, o questionário.

No intuito de identificar na literatura trabalhos que tratam das competências dos bibliotecários para desempenho profissional e mostrar o resultado para os participantes da pesquisa, o levantamento bibliográfico ocorreu por consulta ao Portal de Periódicos da Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) em bases específicas da área de biblioteconomia, ciência da informação e outras.

Inicialmente, realizou-se uma pesquisa livre na base Google Scholar e em periódicos da área para descobrir quais os termos eram adequados para a consulta nas bases de dados da área. Tendo em conta a falta de padronização dos termos nos artigos (Palavras-chave). Optou-se pela consulta de tesouros específicos do campo de conhecimento e multidisciplinares, tais

como *Library, Information Science & Technology Thesaurus*; *Business Thesaurus*; Terminologia de Assuntos da Fundação Biblioteca Nacional; e *Library of Congress Authorities*.

Assim, com os termos definidos, passou-se ao exame de textos nas bases de dados científicas de periódicos e eventos. Pelo resultado encontrado, efetuou-se uma avaliação das referências indicadas nas obras selecionadas com a temática.

As expressões e filtros da busca são descritos como se segue no Quadro 16. Note-se que foram mencionadas apenas as buscas cujo resultados proporcionaram textos com o assunto de investigação.

QUADRO 16 - Pesquisas nas bases de dados.

Bases de dados	Expressões de busca	Filtros de busca
Google Scholar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ “competências profissionais” bibliotecário ➤ librarians Core competencies Job skills 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sem restrições de busca
Library and Information Science Abstracts (LISA)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ (librarians AND Core competencies OR Job skills) TI 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pesquisa avançada ➤ Texto completo ➤ Tipo de fonte: Periódicos acadêmicos ➤ Tipo de documento: Artigo ➤ Período: 2014-2020
Library, Information Science & Technology Abstracts (LISTA)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ librarians - TI AND Core competencies - TI OR Job skills - TI 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pesquisa avançada ➤ Texto completo ➤ Tipos de fontes: revistas acadêmicas e publicações comerciais. ➤ Período: 2014-2020

FONTE: Elaborado pela autora, 2021.

Por meio desse procedimento foi possível detectar os dois trabalhos mais citados por outros autores sobre competências de bibliotecário. Por conseguinte, tais trabalhos compõem a base preliminar de elaboração das assertivas no instrumento de coleta de dados.

O levantamento bibliográfico possibilitou a elaboração do modelo de competências usado na pesquisa.

3.5.1.1 Modelo de competências para os bibliotecários

Com base na revisão da literatura, foi elaborado o modelo de competências para utilização na presente pesquisa (QUADRO 17). O modelo teórico foi construído com 44 assertivas que representam competências para o desempenho profissional do bibliotecário. É fundamentado nas obras *ALA's Core Competences of Librarianship*, *Classificação Brasileira de Ocupações*, *Core Competencies for Electronic Resources Librarians* e *The presence of IT skill sets in librarian position announcements*. Os documentos foram selecionados de acordo com resultado de pesquisa bibliográfica efetuada, bem como sua relevância para o estudo e citação de vários autores que abordam a temática.

Isto posto, destaca-se que as competências são divididas em sete categorias, conforme a origem. A saber: Pesquisa e Avaliação, Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional, Administração e Supervisão, Tendências e Fundamentos da Profissão, Tecnologia, Serviços de Referência e de Informação e Qualidades Pessoais.

QUADRO 17 – Modelo de competências dos bibliotecários

Modelo de competências para o profissional bibliotecário por categoria
Pesquisa e Avaliação
Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa.
Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa.
Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados.
Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas.
Domínio completo de sistemas de processamento de textos.
Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários.
Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional
Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo.
Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação.
Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo.
Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação.
Grande conhecimento de metadados.
Profundo conhecimento de indexação.
Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação.
Administração e Supervisão
Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas.

Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca.
Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa.
Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe.
Grande capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira independente.
Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho.
Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas.
Tendências e Fundamentos da Profissão
Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional.
Ampla conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam.
Tecnologia
Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações.
Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores.
Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); <i>open archives initiative</i> para coleta de metadados (OAI-PMH).
Grande conhecimento de design de banco de dados.
Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki).
Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS).
Ampla conhecimento de softwares para análise de dados.
Grande conhecimento de linguagens de programação.
Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital.
Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados.
Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem.
Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos.
Serviços de Referência e de Informação
Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação.
Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal.
Qualidades Pessoais
Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores.
Domínio de idiomas estrangeiros.
Grande capacidade de comunicação oral.
Grande capacidade de comunicação escrita.
Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança.

Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade.
Efetivo foco no atendimento ao cliente.
Grande capacidade de gerenciamento do tempo.

FONTE: Adaptado pela autora de ALA (2009); Mathews e Pardue (2009); NASIG (2019) e CBO (Ministério do Trabalho).

Salienta-se que no instrumento de coleta de dados, questionário, que o modelo teórico foi adotado, optou-se por não usar desta forma agrupado por classe e as assertivas foram apresentadas de modo aleatório para evitar viés nas respostas dos participantes. O intuito é evitar direcionamentos dos respondentes do estudo.

A construção do modelo teórico utilizado na investigação satisfaz o objetivo específico (a).

3.5.2 Aplicação de questionário

O questionário é uma técnica de coleta de dados que consiste em uma relação de perguntas, submetidas as pessoas, com vistas a obter informações sobre conhecimentos, sentimentos e comportamentos presentes ou passados, entre outros (GIL, 2019). Tendo em vista o estudo das competências dos bibliotecários, com a aplicação do questionário procurou-se identificar, as opiniões dos profissionais sobre a relevância das competências para os bibliotecários nas suas atividades profissionais. Nesse sentido, elegeu-se a coleta de dados por meio do questionário on-line.

A aplicação do questionário na pesquisa cumpriu os objetivos específicos (b) e (c).

3.5.3 Análise dos dados

A análise dos dados obtidos foi efetuada por meio de estatísticas descritivas, análise fatorial exploratória, teste U de Mann-Whitney e matriz de correlações.

Para facilitar o processamento dos dados da pesquisa, as perguntas referentes aos aspectos sociodemográficos dos respondentes foram separadas das afirmações sobre as competências dos bibliotecários na tabulação dos dados. As respostas sobre competências foram registradas conforme a escala *Likert* adotada, enquanto os itens sobre aspectos sociodemográficos foram apresentados como questões fechadas.

Depois dessa etapa, mensuraram-se as estatísticas descritivas de todas as variáveis. Nas questões sociodemográficos foram demonstradas as características que constituíram o perfil

dos respondentes da pesquisa. Assim, foram obtidas as frequências de respostas: simples, percentual e acumulada. Os dados aparecem representados em Tabelas.

A tabulação dos dados do resultado ocorreu para todas as perguntas. Nas perguntas acerca das competências, a análise descritiva apresentou medidas como frequência, média e desvio padrão. Todas as competências foram avaliadas conforme sua categoria proposta no modelo teórico e depois, de modo agregado, com a apresentação de todas as classes. Em outra análise, os resultados foram divididos com alguns aspectos dos respondentes: faixa etária e tempo de atuação profissional. Objetivou-se, por meio desse procedimento, procurar influências dessas características em amostras independentes nas competências dos bibliotecários. Os dados foram examinados por meio da estatística descritiva e do teste U de Mann-Whitney, calculado através do software *SPSS Statistics*. Este software foi também utilizado para realizar a análise fatorial exploratória e calcular a Matriz de correlações das competências do estudo.

As médias das escalas *Likert* foram empregadas como referência no ordenamento das competências conforme seu grau de importância segundo as opiniões dos respondentes da pesquisa. A interpretação dos dados possibilitou respostas aos objetivos específicos da pesquisa. O Quadro 18 mostra a conexão entre os objetivos, procedimentos e resultados.

QUADRO 18 - Conexão da pesquisa.

Objetivos específicos	Procedimentos	Resultados
<ul style="list-style-type: none"> • (a) Compilar, com base na literatura, as competências necessárias para desempenho profissional dos bibliotecários. 	Pesquisa bibliográfica. Leitura, seleção e elaboração de quadros.	Grupo de competências dos bibliotecários para o instrumento de pesquisa.
<ul style="list-style-type: none"> • (b) Descrever a percepção dos profissionais bibliotecários sobre as suas competências especificadas no estudo. 	Aplicação de questionário e análise dos resultados. Elaboração de tabelas.	Percepção de relevância das competências dos bibliotecários na visão dos profissionais.
<ul style="list-style-type: none"> • (c) Propor um conjunto de competências necessárias para o bibliotecário sob o ponto de vista do profissional. 	Ordenação dos resultados da pesquisa.	Proposta de conjunto hierárquico das competências dos bibliotecários a partir da perspectiva dos profissionais.

FONTE: Elaborado pela autora, 2021.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No presente capítulo é apresentado os resultados da investigação.

4.1 MODELO DE COMPETÊNCIAS

No resultado da Pesquisa bibliográfica, para compreender o modelo de competências construído e usado na presente pesquisa, fez-se necessário considerar os conceitos⁷ aplicados a investigação para competência, conhecimento, habilidade e atitude. Assim sendo, propôs-se nas competências do modelo uma classificação segundo as dimensões que a formam. A proposta foi elaborada a partir da interpretação dos conceitos estudados na literatura (QUADRO 19).

QUADRO 19 – Modelo de competências dos bibliotecários e as dimensões

Modelo de competências para o profissional bibliotecário por categoria	
Pesquisa e Avaliação	Classificação da dimensão
Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa.	Conhecimento
Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa.	Conhecimento
Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados.	Habilidade
Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas.	Habilidade
Domínio completo de sistemas de processamento de textos.	Conhecimento
Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários.	Habilidade
Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional	
Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo.	Atitude
Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação.	Conhecimento
Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo.	Atitude
Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação.	Conhecimento
Grande conhecimento de metadados.	Conhecimento
Profundo conhecimento de indexação.	Conhecimento
Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação.	Conhecimento

⁷ Os conceitos da pesquisa foram ressaltados em seção própria na Introdução.

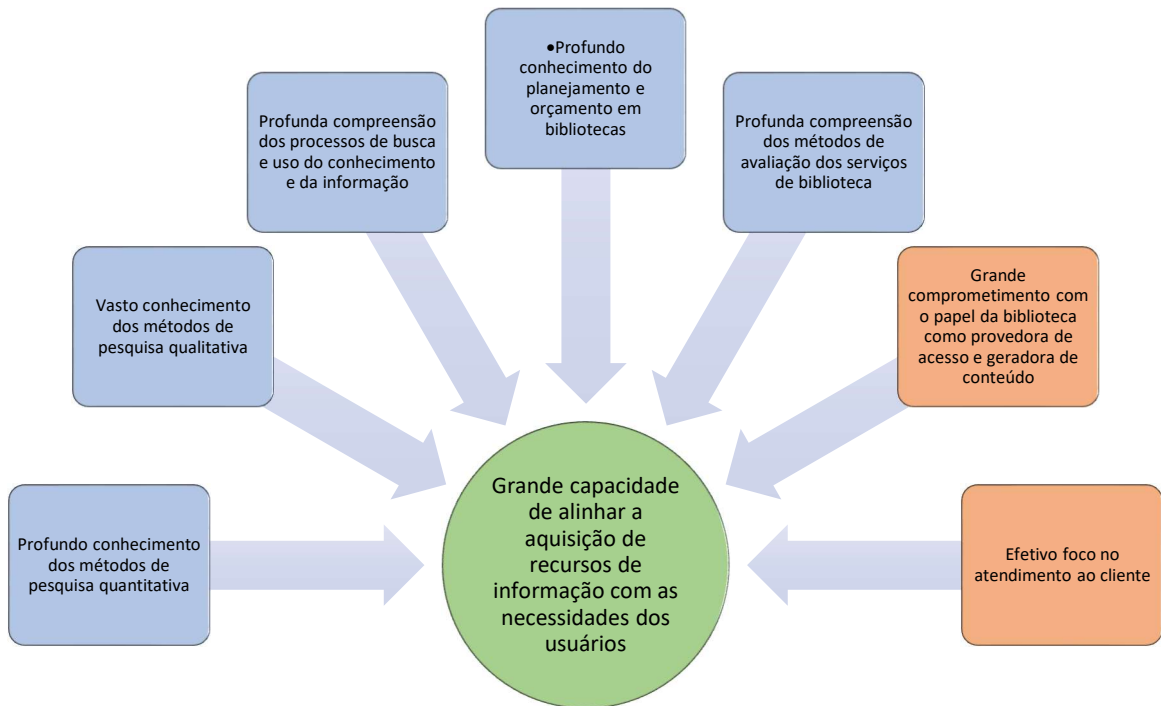
Administração e Supervisão	
Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas.	Conhecimento
Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca.	Conhecimento
Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa.	Conhecimento
Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe.	Habilidade
Grande capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira independente.	Habilidade
Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho.	Habilidade
Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas.	Conhecimento
Tendências e Fundamentos da Profissão	
Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional.	Conhecimento
Ampla compreensão da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam.	Conhecimento
Tecnologia	
Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações.	Conhecimento
Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores.	Conhecimento
Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); <i>open archives initiative</i> para coleta de metadados (OAI-PMH).	Conhecimento
Grande conhecimento de design de banco de dados.	Conhecimento
Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki).	Conhecimento
Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS).	Conhecimento
Ampla compreensão de softwares para análise de dados.	Conhecimento
Grande conhecimento de linguagens de programação.	Conhecimento
Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital.	Conhecimento
Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados.	Conhecimento
Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem.	Conhecimento
Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos.	Conhecimento
Serviços de Referência e de Informação	
Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação.	Conhecimento
Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal.	Habilidade
Qualidades Pessoais	
Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores.	Habilidade
Domínio de idiomas estrangeiros.	Conhecimento
Grande capacidade de comunicação oral.	Habilidade
Grande capacidade de comunicação escrita.	Habilidade

Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança.	Atitude
Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade.	Atitude
Efetivo foco no atendimento ao cliente.	Atitude
Grande capacidade de gerenciamento do tempo.	Habilidade

FONTE: Adaptado pela autora de ALA (2009); Mathews e Pardue (2009); NASIG (2019) e CBO (Ministério do Trabalho).

A divisão das competências de acordo com as dimensões, possibilita a análise das relações dos conhecimentos, habilidades e atitudes na competência, tal como ilustra o exemplo da FIGURA 2. No estudo não avalia-se todas as relações, dado que seria preciso um exame profundo das competências, o que sugere-se é que como ocorreu com os modelos apresentados na literatura, estas conexões sejam definidas por meio do trabalho de um grupo de profissionais em futura investigação. Então, mostra-se um exemplo de acordo com a impressão da autora conforme revisão da literatura efetuada.

FIGURA 2 – Proposta de relação de conhecimento, habilidade e atitude na competência



FONTE: Elaborado pela autora, 2021.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES DO QUESTIONÁRIO

Apresenta-se a análise dos dados coletados por meio do questionário. No total, foram obtidas 94 respostas referentes às competências necessárias para o trabalho do profissional bibliotecário.

No exame das respostas sociodemográficas observam-se as seguintes características dos respondentes da pesquisa:

TABELA 1 – Faixa etária dos respondentes da pesquisa

Faixa Etária	Frequência Simples	Frequência Percentual	Frequência Acumulada	Frequência Acumulada Percentual
21 a 30 anos	8	9%	8	9%
31 a 40 anos	37	39%	45	48%
41 a 50 anos	27	29%	72	77%
51 a 60 anos	19	20%	91	97%
61 anos ou mais	3	3%	94	100%
Total	94	100%	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à faixa etária, a maioria dos respondentes está na faixa de 31 a 40 anos de idade, correspondendo a 39% do total de respondentes. A menor proporção de respondentes encontra-se na faixa de 61 anos ou mais, ou seja, 3%. Entre 21 e 30 anos, são 9%. De 41 a 50 anos, 29% e entre 51 a 60 anos, 20% dos respondentes. Observa-se, portanto, que a amostra é constituída de profissionais maduros, com idades entre 31 e 60 anos, o que corresponde a 88% dos participantes do estudo (TABELA 1).

TABELA 2 – Gênero dos respondentes da pesquisa

Gênero	Frequência Simples	Frequência Percentual
Feminino	66	70%
Masculino	28	30%
Total	94	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação ao gênero, constatou-se a predominância do feminino, foram 66 respondentes, o que equivale a 70% do total da amostra. E 28 participantes masculinos, que representam 30% (TABELA 2).

TABELA 3 – Período de finalização do curso de graduação dos respondentes da pesquisa

Período de Graduação	Frequência Simples	Frequência Percentual	Frequência Acumulada	Frequência Acumulada Percentual
1971 a 1980	2	2%	2	2%
1981 a 1990	5	5%	7	7%
1991 a 2000	14	15%	21	22%
2001 a 2010	48	51%	69	73%
2011 a 2020	25	27%	94	100%
Total	94	100%	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao período de graduação, constatou-se uma concentração no período de 1991 a 2020, o que representa 93% da amostra. Sendo 15% em 1991 a 2000. 51%, entre 2001 a 2010 e 27%, em 2011 a 2020. A pesquisa não teve respostas na opção de graduação entre 1960 e 1970. Entre 1971 a 1980 e 1981 a 1990, concentram-se respectivamente 2% e 5% dos participantes da pesquisa (TABELA 3).

TABELA 4 – Nível educacional dos respondentes da pesquisa

Nível Educacional	Frequência Simples	Frequência Percentual
Superior	11	12%
Especialização incompleta	6	6%
Especialização completa	33	35%
Mestrado incompleto	12	13%
Mestrado completo	15	16%
Doutorado incompleto	13	14%
Doutorado completo	4	4%
Total	94	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao nível educacional, a maioria dos respondentes (35%) tem especialização completa 16% mestrado completo, 14% doutorado incompleto, 13% mestrado incompleto e 12% com superior, 6% especialização incompleta e 4% doutorado completo. Merece registro que 20% dos respondentes possuem mestrado (16%) ou doutorado (4%) completos. A opção Pós-Doutorado não teve respostas dos participantes (TABELA 4).

TABELA 5 – Tipo de biblioteca dos respondentes da pesquisa

Tipo de Biblioteca	Frequência Simples	Frequência Percentual
Biblioteca Universitária	50	43%
Biblioteca Pública	17	15%
Biblioteca Escolar	13	11%
Não trabalho atualmente	12	10%
Biblioteca Especializada	8	7%
Profissional Liberal	6	5%
Outros	6	5%
Biblioteca Comunitária	4	3%
Total	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao tipo de biblioteca em que os profissionais trabalham, questão que possibilitava mais de uma opção, 43% das respostas indicaram biblioteca universitária, 15% biblioteca pública, 11% biblioteca escolar, 7% em biblioteca especializada e 3% biblioteca comunitária. Os dados revelam também que 10% não estão trabalhando e 5% atuam como profissionais liberais. Em outros casos, correspondentes a 5% das respostas, aparecem indicações de “empresa de criação de catálogos de produtos para o comércio eletrônico”, “empresa na área”, “biblioteca corporativa”, “gestão da informação em empresas privada”, “consultoria em pesquisa científica” e “centro de documentação (TABELA 5).

TABELA 6 – Setor de atividade dos respondentes da pesquisa

Setor de Atividade Profissional	Frequência Simples	Frequência Percentual
Público	56	54%
Privado	42	40%

Outros	6	6%
Total	104	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao setor de atividade profissional, 54% dos respondentes revelaram atuar no setor público, 40% no privado e 6% em outros, como terceiro setor e outros. Esta pergunta facultava a escolha de mais de uma opção (TABELA 6).

TABELA 7 – Cargos ocupados pelos respondentes da pesquisa

Cargos	Frequência Simples	Frequência Percentual
Cargo de Bibliotecário	53	57%
Cargo de Liderança	18	19%
Outros Cargos	21	22%
Não Trabalha	2	2%
Total	94	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A indicação do cargo ocupado foi apresentada como resposta livre para os respondentes. Sendo assim, fez-se necessário o agrupamento das diferentes respostas em 4 grupos para melhor exame. Assim, constatou-se que a maioria dos profissionais (57%) atuam como bibliotecários, enquanto 22% indicaram diversas nomenclaturas para os cargos que ocupam, por isso foram classificados como outros cargos. Além disso, a pesquisa apontou que 19% dos respondentes trabalham com cargos de liderança, enquanto 2% não trabalhavam no período de coleta de dados (TABELA 7).

TABELA 8 – Tempo de atuação profissional dos respondentes da pesquisa

Tempo de Atuação Profissional	Frequência Simples	Frequência Percentual	Frequência Acumulada	Frequência Acumulada Percentual
Até 1 ano	5	5%	5	5%
2 a 5 anos	19	20%	24	26%
6 a 10 anos	14	15%	38	40%
11 a 15 anos	24	26%	62	66%
16 a 20 anos	15	16%	77	82%

21 anos ou mais	17	18%	94	100%
Total	94	100%	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

O tempo de atuação profissional apresentou uma grande variedade de respostas, 26% no intervalo entre 11 a 15 anos de trabalho. Depois, 20% em 2 a 5 anos e 18% em 21 anos ou mais. Já 15% dos respondentes possuem entre 6 a 10 anos, 16% têm de 16 a 20 anos e 5% têm até 1 ano. Observa-se, portanto, um grau expressivo de experiência profissional dos respondentes como bibliotecários (TABELA 8).

Com base nos resultados avaliados da pesquisa, o perfil desvelado da maioria dos participantes do estudo é estar na faixa etária de 31 a 40 anos de idade, ser do gênero feminino, ter obtido título de graduação entre, 2001 e 2010, ter nível educacional de especialização completa, além de ter 11 a 15 anos de atuação profissional.

4.3 ANÁLISE DESCRITIVA DAS COMPETÊNCIAS

As 44 competências, avaliadas pelos respondentes na pesquisa, são divididas conforme suas sete categorias ou grupos de competências. Na apresentação da estatística descritiva dos grupos de competências, há a distribuição de frequência das respostas nas escalas pertinentes.

A análise considera que, como a média representa um valor de referência de todos os valores respondidos da distribuição e o desvio padrão mede a variação entre as respostas a partir da média, então, quanto maior o desvio padrão, maior a distribuição das respostas, apontando grande discordância de opiniões entre as pessoas sobre a questão e, quanto menor o desvio padrão, mais estável é a distribuição de respostas, indicando maior concordância de pensamento sobre a questão apresentada.

TABELA 9 – Categoria Pesquisa e avaliação

Competência	Frequência de Respostas na Escala										Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente		Discordo		Não Sei		Concordo		Concordo Plenamente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Grande capacidade de	0	0,00%	1	1,06%	2	2,13%	22	23,40%	69	73,40%	4,69	0,57

alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários.												
2. Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas.	1	1,06%	8	8,51%	8	8,51%	49	52,13%	28	29,79%	4,01	0,91
3. Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa.	1	1,06%	7	7,45%	13	13,83%	47	50,00%	26	27,66%	3,96	0,90
4. Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados.	1	1,06%	10	10,64%	15	15,96%	48	51,06%	20	21,28%	3,81	0,93
5. Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa.	1	1,06%	13	13,83%	24	25,53%	35	37,23%	21	22,34%	3,66	1,01
6. Domínio completo de sistemas de processamento de textos.	1	1,06%	9	9,57%	31	32,98%	37	39,36%	16	17,02%	3,62	0,92
Média	-	0,89%	-	8,51%	-	16,49%	-	42,20%	-	31,91%	3,96	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, na categoria Pesquisa e avaliação, estão apontadas 6 competências (TABELA 9). Quatro competências deste grupo apresentaram média menor que 4,00. A maior média foi 4,69 (Item 1) e a menor 3,62 (Item 6). O item com maior média, ainda apresentou o menor desvio padrão do grupo (0,57), demonstrando a maior concordância do conjunto de respostas sobre a competência. Neste conjunto, a competência 1 (*Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários*), apareceu como o item com a maior concordância entre os respondentes como competência necessária para o profissional bibliotecário. Do total de 94 respostas, ocorreu apenas uma discordância e duas respostas no ponto de neutralidade (não sei), o que denota dúvida sobre o tema. O resto, 91,

concordaram. No conjunto, 97% das respostas indicam anuência (concordo ou concordo plenamente) para a questão.

As outras competências também apresentaram elevada concordância nas respostas, mas também é possível observar uma variação na escala de respostas, o que é sinalizado com o aumento do desvio padrão. A frequência das respostas no ponto de neutralidade dessas competências também é um ponto a salientar, uma vez que os respondentes manifestaram maior dúvida sobre as competências, o que influenciou a variância nas respostas. Infere-se a possibilidade dessas competências não serem comuns ou até mesmo serem desconhecidas para alguns profissionais, ao contrário da competência 1.

TABELA 10 - Categoria Educação continuada e desenvolvimento profissional

Competência	Frequência de Respostas na Escala										Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente		Discordo		Não Sei		Concordo		Concordo Plenamente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação.	0	0,00%	1	1,06%	1	1,06%	25	26,60%	67	71,28%	4,68	0,55
2. Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo.	0	0,00%	0	0,00%	3	3,19%	33	35,11%	58	61,70%	4,59	0,56
3. Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo.	1	1,06%	2	2,13%	3	3,19%	36	38,30%	52	55,32%	4,45	0,76
4. Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação.	1	1,06%	0	0,00%	5	5,32%	47	50,00%	41	43,62%	4,35	0,68

5. Profundo conhecimento de indexação.	0	0,00%	0	0,00%	12	12,77%	43	45,74%	39	41,49%	4,29	0,68
6. Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação.	0	0,00%	4	4,26%	10	10,64%	38	40,43%	42	44,68%	4,26	0,82
7. Grande conhecimento de metadados.	0	0,00%	9	9,57%	22	23,40%	44	46,81%	19	20,21%	3,78	0,88
Média	-	0,30%	-	2,43%	-	8,51%	-	40,43%	-	48,33%	4,34	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Na categoria Educação continuada e desenvolvimento profissional, estão apontadas 7 competências (TABELA 10). A maioria das competências desse grupo apresentaram média maior que 4,00. Apenas uma competência teve média menor que este valor. O maior valor de média foi 4,68 (Item 1) e o menor 3,78 (Item 7). Os valores de desvio padrão mantiveram-se abaixo de 1,00. As competências 1, 2, 3 e 4 apresentaram estabilidade na distribuição das respostas, com grande concentração das respostas em concordância (concordo ou concordo plenamente) sobre as suas necessidades para o bibliotecário. Nas competências 5, 6 e 7, a maior frequência de respostas no ponto de neutralidade evidencia a dúvida dos respondentes a respeito desses itens. Além disso, as respostas em discordância (discordo) são ampliadas, nos itens 6 e 7.

Nessa categoria observa-se que seis competências (Itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6) tiveram alta concordância nas opiniões dos respondentes para pensar essas competências como relevantes na prática profissional do bibliotecário. As respostas de assentimento (concordo ou concordo plenamente) estão acima de 80% do total de respostas, o que equivale à quantidade maior que 88 das 94 respostas no todo. Somente a competência 7 gerou maior dúvida e discordância quanto à sua pertinência para o trabalho. Por ser uma competência relacionada ao ambiente digital, talvez ainda expresse pouca utilidade para alguns bibliotecários.

TABELA 11 - Categoria Administração e supervisão

Competência	Frequência de Respostas na Escala										Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente		Discordo		Não Sei		Concordo		Concordo Plenamente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Efetiva capacidade de	0	0,00%	1	1,06%	4	4,26%	25	26,60%	64	68,09%	4,62	0,62

supervisionar, treinar e motivar a equipe.												
2. Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca.	0	0,00%	2	2,13%	7	7,45%	39	41,49%	46	48,94%	4,37	0,72
3. Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho.	0	0,00%	0	0,00%	7	7,45%	49	52,13%	38	40,43%	4,33	0,61
4. Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas.	2	2,13%	2	2,13%	16	17,02%	39	41,49%	35	37,23%	4,10	0,90
5. Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa.	2	2,13%	6	6,38%	7	7,45%	45	47,87%	34	36,17%	4,10	0,94
6. Grande capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira independente.	1	1,06%	4	4,26%	16	17,02%	42	44,68%	31	32,98%	4,04	0,88
7. Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas.	0	0,00%	6	6,38%	19	20,21%	36	38,30%	33	35,11%	4,02	0,90
Média	-	0,76%	-	3,19%	-	11,55%	-	41,79%	-	42,71%	4,22	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Na categoria Administração e Supervisão, estão apontadas 7 competências (TABELA 11). O grupo mostra todas as competências com concordância média acima de 4,00. A competência 1 teve média maior com 4,62 e a competência 7, o menor valor com 4,02. O desvio padrão aparece com valores abaixo de 1,00 em todas as competências, o que indica um maior consenso nas opiniões das respostas. Nas competências 4, 6 e 7, o ponto de neutralidade (não sei) teve um aumento, o que expõe maior incerteza em relação aos itens. As

competências 1, 2 e 3 tiveram alta concordância (concordo ou concordo plenamente) dos respondentes como competências adequadas para o bibliotecário. São mais de 90% do total de respostas (94). A competência 5 expressou o maior número de discordância (discordo totalmente ou discordo), foram 8 respostas. Apesar disso, pondera-se que o grau de concordância foi grande nesse grupo de competências.

TABELA 12 - Categoria Tendências e fundamentos da profissão

Competência	Frequência de Respostas na Escala										Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente		Discordo		Não Sei		Concordo		Concordo Plenamente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional.	0	0,00%	2	2,13%	9	9,57%	22	23,40%	61	64,89%	4,51	0,76
2. Amplo conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam.	0	0,00%	4	4,26%	11	11,70%	39	41,49%	40	42,55%	4,22	0,82
Média	-	0,00%	-	3,19%	-	10,64%	-	32,45%	-	53,72%	4,37	-

Fonte: Dados da pesquisa.

A categoria Tendências e fundamentos da profissão, apresenta 2 competências (TABELA 12). Todas as duas possuem média acima de 4,00 e valores do desvio padrão aproximados. O nível de concordância (concordo ou concordo plenamente) entre os respondentes sobre esse grupo de competências é alto. O valor foi de 84%, nas 79 respostas do item 2 e 88% nas 83 respostas do item 1, no total de 94 resultados. Cabe destacar que o ponto de neutralidade (não sei) obteve respostas significativas. Mas, mesmo assim, as competências são consideradas pertinentes para o trabalho do bibliotecário.

TABELA 13 - Categoria Tecnologia

Competência	Frequência de Respostas na Escala					Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente	Discordo	Não Sei	Concordo	Concordo Plenamente		

	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações.	0	0,00%	9	9,57%	19	20,21%	38	40,43%	28	29,79%	3,90	0,94
2. Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital.	1	1,06%	7	7,45%	17	18,09%	44	46,81%	25	26,60%	3,90	0,92
3. Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem.	1	1,06%	8	8,51%	24	25,53%	49	52,13%	12	12,77%	3,67	0,85
4. Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores.	0	0,00%	10	10,64%	30	31,91%	38	40,43%	16	17,02%	3,64	0,89
5. Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos.	4	4,26%	12	12,77%	23	24,47%	37	39,36%	18	19,15%	3,56	1,07
6. Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados.	2	2,13%	12	12,77%	24	25,53%	43	45,74%	13	13,83%	3,56	0,96
7. Amplo conhecimento de softwares para análise de dados.	3	3,19%	15	15,96%	28	29,79%	36	38,30%	12	12,77%	3,41	1,01
8. Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); <i>open archives initiative</i> para coleta de metadados (OAI-PMH).	3	3,19%	19	20,21%	32	34,04%	32	34,04%	8	8,51%	3,24	0,98
9. Grande conhecimento	7	7,45%	22	23,40%	30	31,91%	25	26,60%	10	10,64%	3,10	1,11

de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS).												
10. Grande conhecimento de design de banco de dados.	11	11,70%	25	26,60%	25	26,60%	26	27,66%	7	7,45%	2,93	1,15
11. Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki).	10	10,64%	23	24,47%	34	36,17%	19	20,21%	8	8,51%	2,91	1,10
12. Grande conhecimento de linguagens de programação.	15	15,96%	37	39,36%	26	27,66%	12	12,77%	4	4,26%	2,50	1,04
Média	-	5,05%	-	17,64%	-	27,66%	-	35,37%	-	14,27%	3,36	-

Fonte: Dados da pesquisa.

A categoria Tecnologia apresenta 12 competências (TABELA 13). Neste conjunto, todas as competências possuem média abaixo de 4,00. O maior valor foi 3,90 (Item 1) e o menor 2,50 (Item 12). Os valores de desvio padrão foram variados, alguns abaixo de 1,00 (Itens: 5, 7, 9, 10, 11 e 12) e outros acima (Itens: 1, 2, 3, 4, 6 e 8). Determinadas competências desse grupo evidenciaram alta distribuição nas respostas, o que explicita grande discordância nas opiniões sobre as competências entre os respondentes. Nessa categoria, as frequências de valores indicativos de neutralidade (não sei) são consideráveis. O maior foi 34 (36%) respostas e o menor 17 (18%) respostas. Apesar disso, nas competências 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 as respostas de concordância (concordo ou concordo plenamente) sobre os itens foi acima de 51%, ou seja, a partir de 48 respostas no total de 94. Ademais, nas competências 8 e 9, as diferenças do grau de concordância são muito próximas. Tais valores indicam a indecisão dos respondentes sobre a relevância das competências. Nas competências 10, 11 e 12 prevalecem o maior número de respostas em discordância (discordo totalmente ou discordo) da necessidade da competência para o bibliotecário. Principalmente na competência 12 que obteve 55% do total de 94 respostas, o que equivale a 52%. Nos itens se considera que há grande concordância quanto à não relevância da competência para o trabalho do bibliotecário. No grupo de competências dessa categoria, as opiniões dos participantes foram divergentes. Entretanto, algumas respostas sinalizam a valorização das competências por parte de alguns profissionais.

TABELA 14 - Categoria Serviços de referência e de informação

Competência	Frequência de Respostas na Escala										Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente		Discordo		Não Sei		Concordo		Concordo Plenamente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação.	0	0,00%	4	4,26%	7	7,45%	27	28,72%	56	59,57%	4,44	0,81
2. Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal.	1	1,06%	2	2,13%	8	8,51%	44	46,81%	39	41,49%	4,26	0,79
Média	-	0,53%	-	3,19%	-	7,98%	-	37,77%	-	50,53%	4,35	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Na categoria Serviços de referência e de informação, estão apontadas 2 competências (TABELA 14). As competências apresentam média acima de 4,00 e desvio padrão com valores muito próximos e abaixo de 1,00. A concordância (concordo ou concordo plenamente) dos respondentes sobre essas competências é elevada. São 88% das respostas, o que equivale a 83 no total de 94 resultados. A discordância (discordo totalmente ou discordo) e o ponto de neutralidade (não sei) obtiveram uma quantidade pequena de respostas. Infere-se que há um certo consenso entre os respondentes quanto à importância das competências para o trabalho do bibliotecário.

TABELA 15 - Categoria Qualidades pessoais

Competência	Frequência de Respostas na Escala										Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente		Discordo		Não Sei		Concordo		Concordo Plenamente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1. Efetivo foco no atendimento ao cliente.	0	0,00%	0	0,00%	2	2,13%	20	21,28%	72	76,60%	4,74	0,48
2. Grande capacidade de trabalhar em equipe e a	0	0,00%	0	0,00%	3	3,19%	24	25,53%	67	71,28%	4,68	0,53

distância com colaboradores.												
3. Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança.	0	0,00%	0	0,00%	2	2,13%	31	32,98%	61	64,89%	4,63	0,53
4. Grande capacidade de comunicação escrita.	0	0,00%	1	1,06%	0	0,00%	40	42,55%	53	56,38%	4,54	0,56
5. Grande capacidade de comunicação oral.	0	0,00%	3	3,19%	4	4,26%	35	37,23%	52	55,32%	4,45	0,73
6. Grande capacidade do gerenciamento do tempo.	1	1,06%	3	3,19%	7	7,45%	33	35,11%	50	53,19%	4,36	0,84
7. Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade.	1	1,06%	4	4,26%	24	25,53%	35	37,23%	30	31,91%	3,95	0,92
8. Domínio de idiomas estrangeiros.	0	0,00%	13	13,83%	25	26,60%	41	43,62%	15	15,96%	3,62	0,92
Média	-	0,27%	-	3,19%	-	8,91%	-	34,44%	-	53,19%	4,37	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Na categoria Qualidades pessoais, estão apontadas 8 competências (TABELA 15). A maioria das competências desse grupo apresentaram média acima de 4,00. Apenas duas competências tiveram média menor que este valor. O maior valor foi 4,74 (Item 1) e o menor 3,62 (Item 8). Os valores de desvio padrão são variados, mas todos estão abaixo de 1,00. As competências 1, 2, 3 e 4 não tiveram ou obtiveram apenas uma resposta de discordância (discordo totalmente ou discordo) e o ponto de neutralidade (não sei) ficou baixo. Foram mais de 96% de resposta em concordância (concordo ou concordo plenamente); ou seja, acima de 91 no total de 94. Nas competências 5, 6 e 7, apesar da concordância ser alta, observa-se maior frequência de respostas no ponto de neutralidade e de discordância. Já na competência 8, o grau de discordância e dúvida (ponto de neutralidade) é significativo, apesar da maior concordância nas respostas. Ao contrário das outras competências, o item apresentou mais variabilidade nas opiniões dos participantes. Nesse grupo de competências, se considera que quase todas são pertinentes para profissional bibliotecário.

TABELA 16 – Todas as categorias

Categoria de Competência	Frequência de Respostas na Escala					Média	Desvio Padrão
	Discordo Totalmente (%)	Discordo (%)	Não Sei (%)	Concordo (%)	Concordo Plenamente (%)		
1. Tendências e Fundamentos da Profissão	0,00%	3,19%	10,64%	32,45%	53,72%	4,37	0,80
2. Qualidades Pessoais	0,27%	3,19%	8,91%	34,44%	53,19%	4,37	0,80
3. Serviços de Referência e de Informação	0,53%	3,19%	7,98%	37,77%	50,53%	4,35	0,80
4. Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional	0,30%	2,43%	8,51%	40,43%	48,33%	4,34	0,76
5. Administração e Supervisão	0,76%	3,19%	11,55%	41,79%	42,71%	4,22	0,83
6. Pesquisa e Avaliação	0,89%	8,51%	16,49%	42,20%	31,91%	3,96	0,95
7. Tecnologia	5,05%	17,64%	27,66%	35,37%	14,27%	3,36	1,08
Média	1,11%	5,91%	13,11%	37,78%	42,10%	4,14	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Na análise de todos os grupos das categorias de competências: 1.Tendências e Fundamentos da Profissão, 2.Qualidades Pessoais, 3.Serviços de Referência e de Informação, 4.Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional, 5.Administração e Supervisão, 6.Pesquisa e Avaliação, e 7.Tecnologia (TABELA 16), observa-se que cinco grupos de categorias (Itens 1, 2, 3, 4 e 5) apareceram com média acima de 4,00 e dois grupos (Itens 6 e 7) abaixo desse valor. O valor de menor desvio padrão apareceu em três grupos, com 0,80 (itens 1, 2 e 3) e o valor mais alto no item 7, com 1,08. Os resultados por categorias evidenciam que os grupos de competências 1, 2, 3, 4 e 5 possuem menor variabilidade de respostas dos participantes. Por isso a concordância de opiniões é grande entre as pessoas acerca das competências que formam cada grupo. Mas, as categorias 6 e 7 têm respostas mais distribuídas, principalmente o grupo 7. O que revela elevada discordância entre os respondentes sobre os grupos de competências.

Quanto à ordem das médias apresentadas na Tabela 16 (da maior para a menor) percebe-se que as competências de Tendências e Fundamentos da Profissão (1) e Qualidades Pessoais (2) têm maior significado para os participantes do que as competências atinentes à Tecnologia (7). Aparentemente, esses dados sugerem que, para os participantes do estudo, princípios éticos, a legislação e o valor da pessoa seriam mais relevantes para os profissionais bibliotecários do que os conhecimentos em tecnologias: design de banco de dados, sistemas de mineração de textos, linguagens de programação etc.

Após, destacam-se as competências de Serviços de Referência e de Informação (3), de Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional (4), Administração e Supervisão (5) e de Pesquisa e Avaliação (6). As capacidades de gerenciamento e pesquisa têm menos aproveitamento para os respondentes que a mediação da informação, a competência informacional, a busca e uso da informação, a catalogação e outros.

Com base nos resultados apresentados, é possível realizar alguns exames comparativos, com base nas características dos respondentes da pesquisa. Para essa avaliação serão considerados os dados numericamente equivalentes na amostra, como a faixa etária e o tempo de atuação profissional.

No aspecto idade (faixa etária), a amostra foi dividida em dois grupos mais ou menos equivalentes em termos de frequência, que são os profissionais com idades até 40 anos e os profissionais mais velhos, faixa etária de 41 anos ou mais (TABELA 17).

TABELA 17 – Divisão da faixa etária em dois grupos

Faixa Etária	Frequência Simples	Frequência Percentual
Até 40 anos	45	48%
41 anos ou mais	49	52%
Total	94	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a divisão retratada, observa-se para cada grupo de respostas a presença de alguma diferença significativa de opinião, influenciada pela idade, acerca do grau de concordância das competências necessárias para a prática profissional do bibliotecário. O exame das competências por categorias mostra os seguintes dados na Tabela 18.

TABELA 18 – Respostas dos grupos das categorias de competências por faixa etária

Categoria de Competência		Frequência de Respostas na Escala			Média	Desvio Padrão
		Discordância (%)	Não Sei (%)	Concordância (%)		
1. Pesquisa e Avaliação	Até 40 anos	10,74%	13,70%	75,56	4,00	0,99
	41 anos ou mais	8,16%	19,05%	72,79%	3,92	0,91
2. Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional	Até 40 anos	2,86%	10,79%	86,35%	4,33	0,81
	41 anos ou mais	2,62%	6,41%	90,96%	4,35	0,72
3. Administração e Supervisão	Até 40 anos	6,35%	12,70%	80,95%	4,11	0,91
	41 anos ou mais	1,75%	10,50%	87,76%	4,33	0,73
4. Tendências e Fundamentos da Profissão	Até 40 anos	5,56%	18,89%	75,56%	4,14	0,92
	41 anos ou mais	1,02%	3,06%	95,92%	4,57	0,61
5. Tecnologia	Até 40 anos	26,67%	25,74%	47,59%	3,32	1,15
	41 anos ou mais	19,05%	29,42%	51,53%	3,40	1,02
6. Serviços de Referência e de Informação	Até 40 anos	7,78%	8,89%	83,33%	4,26	0,95
	41 anos ou mais	0,00%	7,14%	92,86%	4,43	0,63

7. Qualidades Pessoais	Até 40 anos	3,89%	11,11%	85,00%	4,31	0,83
	41 anos ou mais	3,06%	6,89%	90,05%	4,42	0,76
Média		7,11%	13,16%	79,73%	4,14	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Para alguns grupos de categorias, 1, 2, 5 e 7, a diferença entre as respostas de discordância (discordo totalmente ou discordo), não sei e concordância (concordo ou concordo plenamente) dos dois conjuntos de faixa etária não foram elevadas. As médias entre as faixas etárias dos dois grupos estão próximas. Isso evidencia uma uniformidade na opinião sobre as competências, independente da diferença das idades. Os profissionais mais velhos opinam de forma semelhante que as pessoas mais novas. Então, para algumas competências há sinais de que os profissionais têm opiniões uniformes, pois não existe grande divergência de pensamentos entre as diversas idades dos respondentes.

Nessas categorias de competências as maiores respostas foram em concordância (concordo ou concordo plenamente) em todas as idades. Ainda é exposto um certo equilíbrio nas respostas de discordância (discordo totalmente ou discordo) e dúvida (não sei) entre as duas faixas etárias.

As classes de categorias 3, 4 e 6 apresentaram maior diferença entre as respostas dos dois grupos. Nas médias observa-se certa desigualdade. Na categoria Administração e Supervisão (3) os profissionais mais novos apresentaram mais discordância (discordo totalmente ou discordo) nas respostas (6,35%). Apesar do grupo ter elevado número de concordância (concordo ou concordo plenamente), são 80,95%. Os profissionais mais velhos discordaram pouco (1,75%) e as respostas em concordância (concordo ou concordo plenamente) foram maiores (87,76%) sobre a necessidade das competências. O que resultou uma maior variabilidade de opinião dos profissionais mais novos (desvio padrão: 0,91) e a concentração de pensamentos nos profissionais mais velhos (desvio padrão: 0,73).

Na categoria Tendências e Fundamentos da Profissão (4), os bibliotecários mais novos expressaram um grau de dúvida (não sei) com valor significativo (18,89%). Pode-se considerar que eles estão estabelecendo suas opiniões. Ao contrário dos bibliotecários mais velhos, que foram quase unânimes (95,92%) na concordância (concordo ou concordo plenamente) sobre as competências desse conjunto. O número de incerteza (não sei), 3,06%,

e discordância (discordo totalmente ou discordo), 1,02%, é muito baixo comparado com os mais novos. Aparentemente, as opiniões dos profissionais mais velhos para estas competências estão mais consolidadas. Por isso, a pouca variabilidade de respostas (desvio padrão: 0,61). Já os profissionais mais novos têm maior distribuição de respostas (desvio padrão: 0,92).

Na categoria Serviços de Referência e de Informação (6), similar a situação da classe 4, os profissionais mais velhos não mostraram discordância (discordo totalmente ou discordo) nas respostas e pouca dúvida (não sei), 7,14%. O grau de concordância (concordo ou concordo plenamente) é elevado nas respostas (92,86%) sobre as competências. Assim, infere-se a alta convergência de opiniões sobre estas competências para estes profissionais. O desvio padrão é baixo, 0,63, ao contrário do outro grupo que é 0,95. Desse modo, os profissionais mais novos mostram respostas mais distribuídas em discordância, dúvida e concordância, o que sugere uma maior divergência de pensamento entre esses bibliotecários.

As categorias de competências com as menores médias foram 1 (Pesquisa e Avaliação) e 5 (Tecnologia). Ambas de 4,00 para baixo, diferente das outras que apresentaram médias acima deste valor. Outro aspecto a destacar na classe 5 é a maior distribuição de respostas entre as opções na escala, com desvio padrão maior que 1,00. A categoria apresenta maior diversidade de opiniões nos dois grupos de faixas etárias.

Na comparação das 44 competências pelos dois grupos (mais novos e mais velhos), o teste *U* de Mann-Whitney⁸ (aplicado no software SPSS *Statistics*) mostrou que a idade dos respondentes tem diferença estatística significativa das medianas sobre as competências “Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação” ($U = 827,500, p < 0,05$) e “Grande conhecimento de metadados” ($U = 818,000, p < 0,05$) da classe 2 (Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional); “Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas” ($U = 728,500, p < 0,05$) e “Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa” ($U = 856,000, p < 0,05$) da classe 3 (Administração e Supervisão); “Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional” ($U = 864,500, p < 0,05$) e “Ampla conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam” ($U = 785,000, p < 0,05$) da classe 4 (Tendências e Fundamentos da Profissão); e “Grande conhecimento de sistemas de

⁸ O teste *U* de Mann-Whitney é um dos testes não paramétricos que testa a igualdade das medianas (FAVERO, 2017).

mineração de textos” ($U = 850,500$, $p < 0,05$) da classe 5 (Tecnologia). Mas não foi possível encontrar diferença das medianas entre os grupos para as outras competências, pois o valor de p estava acima de 0,05.

Com relação a característica do tempo de atuação profissional, a amostra de respostas também foi separada em dois grupos mais ou menos equivalentes em termos de tamanho. Um grupo, com pessoas de até 10 anos de atuação e outro, com pessoas de 11 anos ou mais de atuação profissional (TABELA 19).

TABELA 19 – Divisão do tempo de atuação em dois grupos

Tempo de Atuação	Frequência Simples	Frequência Percentual
Até 10 anos	38	40%
11 anos ou mais	56	60%
Total	94	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os grupos expostos, avalia-se a provável interferência do aspecto mais ou menos tempo de atuação na opinião dos bibliotecários sobre o grau de concordância das competências para o trabalho. As competências por categoria apontaram os dados como segue na Tabela 20.

TABELA 20 – Respostas dos grupos das categorias de competências por tempo de atuação

Categoria de Competência		Frequência de Respostas na Escala			Média	Desvio Padrão
		Discordância (%)	Não Sei (%)	Concordância (%)		
1. Pesquisa e Avaliação	Até 10 anos	11,84%	14,04%	74,12%	3,95	1,01
	11 anos ou mais	7,74%	18,15%	74,11%	3,96	0,91
2. Educação Continuada e	Até 10 anos	2,26%	10,53%	87,22%	4,34	0,77

Desenvolvimento Profissional	11 anos ou mais	3,06%	7,14%	89,80%	4,34	0,75
3. Administração e Supervisão	Até 10 anos	5,64%	13,16%	81,20%	4,14	0,90
	11 anos ou mais	2,81%	10,46%	86,73%	4,29	0,77
4. Tendências e Fundamentos da Profissão	Até 10 anos	5,26%	13,16%	81,58%	4,32	0,90
	11 anos ou mais	1,79%	8,93%	89,29%	4,40	0,73
5. Tecnologia	Até 10 anos	26,10%	25,22%	48,68%	3,32	1,15
	11 anos ou mais	20,39%	29,32%	50,30%	3,39	1,03
6. Serviços de Referência e de Informação	Até 10 anos	3,95%	6,58%	89,47%	4,36	0,83
	11 anos ou mais	3,57%	8,93%	87,50%	4,34	0,79
7. Qualidades Pessoais	Até 10 anos	2,63%	13,16%	84,21%	4,32	0,81
	11 anos ou mais	4,02%	6,03%	89,96%	4,40	0,79
Média		7,22%	13,20%	79,58%	4,13	-

Fonte: Dados da pesquisa.

De modo geral, os valores das médias aparecem em conformidade entre os distintos tempos de atuação. Estão similares. Não se ressaltam diferenças significativas entre as respostas de discordância (discordo totalmente ou discordo), não sei e concordância (concordo ou concordo plenamente) nos dois conjuntos de diferentes anos de atuação dos profissionais

respondentes. Logo, infere-se que os bibliotecários com mais tempo de trabalho consideram as competências de forma semelhante às de profissionais com menos tempo de atuação.

Nas categorias de competências, as maiores respostas foram em concordância (concordo ou concordo plenamente). As respostas de incerteza (não sei) indicaram valores consideráveis, mais que nas respostas em discordância (discordo totalmente ou discordo) entre os dois períodos de atuação profissional.

Assim como por faixa etária, as categorias com médias menores de todos os grupos de competências são 1 (Pesquisa e Avaliação) e 5 (Tecnologia). As classes têm média menor que 4,00 e as outras maiores que este valor. O conjunto de competências que apresenta uma grande distribuição de respostas é o 5 (desvio padrão maior que 1,00). O que indica a discordância entre as pessoas sobre as competências desta categoria. Todavia, a disparidade de respostas parece não ter sido influenciada pelo tempo de atuação profissional dos respondentes, pois em ambos os grupos é grande a variabilidade de opiniões.

Para a comparação das 44 competências pelos dois grupos (menos tempo de atuação e mais tempo de atuação), o teste U de Mann-Whitney demonstra que o tempo de atuação dos respondentes é diferente do ponto de vista estatístico em apenas duas competências: “Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); *Open Archives Initiative* para coleta de metadados (OAI-PMH)” ($U = 827,500$, $p < 0,05$) da classe 5 (Tecnologia) e “Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade” ($U = 818,000$, $p < 0,05$) da classe 7 (Qualidades Pessoais). As demais competências não apresentaram diferença de medianas entre os grupos (valor de p estava acima de 0,05).

Tendo em vista os resultados das características examinadas, constata-se que, no aspecto faixa etária, é revelada uma possível influência da idade na apreciação das competências. Ou seja, as opiniões dos respondentes mais novos apresentam indícios de desacordo com os participantes mais velhos. Já o tempo de atuação profissional apresenta poucas opiniões discordantes entre os profissionais bibliotecários mais experientes sobre as competências do que entre os bibliotecários menos experientes. Esse aspecto da amostra não expôs grandes divergências nas respostas em grupos separados, mas sim uma certa anuência de juízo dos participantes.

Por fim, cabe destacar, que algumas características não foram consideradas na presente análise de comparação, pois as respostas não são mutuamente excludentes, tais como tipo de biblioteca, setor de atividade e cargo. Tais características ocasionaram uma disparidade

quantitativa de respostas na amostra em relação ao número de respondentes. Além disso, outros aspectos, como gênero e período de graduação, não apresentaram equivalência estatística aceitável para avaliação.

4.3.1 Hierarquia das competências segundo os resultados

De acordo com os resultados obtidos na pesquisa é possível ordenar, tendo em vista as médias, as 44 competências dos profissionais bibliotecários conforme a sua relevância na perspectiva dos bibliotecários (TABELA 21).

TABELA 21 - Ordem do grupo de competências por importância

Ordem	Competência	Dimensão	Média
1	Efetivo foco no atendimento ao cliente.	Atitude	4,74
2	Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários.	Habilidade	4,69
3	Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores.	Habilidade	4,68
4	Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação.	Conhecimento	4,68
5	Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança.	Atitude	4,63
6	Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe.	Habilidade	4,62
7	Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo.	Atitude	4,59
8	Grande capacidade de comunicação escrita.	Habilidade	4,54
9	Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional.	Conhecimento	4,51
10	Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo.	Atitude	4,45
11	Grande capacidade de comunicação oral.	Habilidade	4,45
12	Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação.	Conhecimento	4,44
13	Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca.	Conhecimento	4,37
14	Grande capacidade do gerenciamento do tempo.	Habilidade	4,36

15	Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação.	Conhecimento	4,35
16	Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho.	Habilidade	4,33
17	Profundo conhecimento de indexação.	Conhecimento	4,29
18	Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal.	Habilidade	4,26
19	Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação.	Conhecimento	4,26
20	Amplio conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam.	Conhecimento	4,22
21	Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas.	Conhecimento	4,10
22	Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa.	Conhecimento	4,10
23	Grande capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira independente.	Habilidade	4,04
24	Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas.	Conhecimento	4,02
25	Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas.	Habilidade	4,01
26	Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa.	Conhecimento	3,96
27	Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade.	Atitude	3,95
28	Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações.	Conhecimento	3,90
29	Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital.	Conhecimento	3,90
30	Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados.	Habilidade	3,81
31	Grande conhecimento de metadados.	Conhecimento	3,78
32	Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem.	Conhecimento	3,67
33	Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa.	Conhecimento	3,66
34	Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores.	Conhecimento	3,64
35	Domínio de idiomas estrangeiros.	Conhecimento	3,62
36	Domínio completo de sistemas de processamento de textos.	Conhecimento	3,62
37	Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos.	Conhecimento	3,56
38	Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados.	Conhecimento	3,56

39	Amplo conhecimento de softwares para análise de dados.	Conhecimento	3,41
40	Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); <i>open archives initiative</i> para coleta de metadados (OAI-PMH).	Conhecimento	3,24
41	Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS).	Conhecimento	3,10
42	Grande conhecimento de design de banco de dados.	Conhecimento	2,93
43	Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki).	Conhecimento	2,91
44	Grande conhecimento de linguagens de programação.	Conhecimento	2,50

Fonte: Dados da pesquisa.

As dez mais importantes competências segundo os resultados estão nas seguintes categorias: Qualidades Pessoais [Efetivo foco no atendimento ao cliente; Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores; Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança; e Grande capacidade de comunicação escrita], Pesquisa e Avaliação [Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários], Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional [Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação; Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo; e Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo], Administração e Supervisão [Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe] e Tendências e Fundamentos da Profissão [Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional].

Nesse sentido, constata-se que as competências da classe Qualidades pessoais têm um significado especial para os bibliotecários. De fato, aspectos como o trabalho centrado no cliente, em equipe, em espaços de mudanças e comunicação escrita têm sido muito valorizados na atualidade. Além disso, a aquisição voltada para as necessidades dos usuários é muito pertinente, bem como entender o processo de busca e uso do conhecimento e informação. Com relação a parte de gestão, o trabalho de supervisão, treinamento e motivação foi o mais imprescindível. Neste caso, o gerenciamento interno aparece como fundamental. E ainda, ressalta-se a relevância revelada pelos participantes para o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo, aos princípios éticos do trabalho e o constante desenvolvimento profissional dos bibliotecários.

As dez competências menos importantes para os bibliotecários, na opinião dos respondentes, estão quase todas na categoria Tecnologia [Grande conhecimento de linguagens de programação; Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, *wiki*); Grande conhecimento de *design* de banco de dados; Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS); Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); *open archives initiative* para coleta de metadados (OAI-PMH); Amplo conhecimento de softwares para análise de dados; Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados; e Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos]. Apenas duas aparecem em categorias distintas. Uma competência na classe Pesquisa e Avaliação [Domínio completo de sistemas de processamento de textos] e uma na classe Qualidades Pessoais [Domínio de idiomas estrangeiros].

Para a maioria dos profissionais, parece ser irrelevante para o trabalho dos bibliotecários as competências específicas de tecnologia. Como também, a competência “Domínio completo de sistemas de processamento de textos” que foi considerada insignificante para o desempenho profissional. Ademais, a competência “Domínio de idiomas estrangeiros” foi apontada por maior parte dos respondentes como não útil para as atividades dos bibliotecários. No entanto, poucos compartilham juízo contrário a isso.

4.4 ANÁLISES FATORIAL EXPLORATÓRIA

No intuito de estudar as interrelações das variáveis, utilizou-se a técnica estatística de análise fatorial, através do software SPSS *Statistics*, para definir conjuntos de competências correlacionadas por meio de fatores. As variáveis em um fator revelam elevadas correlações umas com as outras (HAIR *et al.*, 2009).

O primeiro passo buscou confirmar a adequação da análise fatorial ao conjunto de 44 competências e observou-se valores satisfatórios na medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (0,756) e no Teste de Esfericidade de Barlett ($X^2= 2446,425$; $p<0,05$).

O teste KMO mostra a proporção de variância nas variáveis, o que pode apontar um fator comum entre elas. Quanto mais próximos os valores de 1, a análise fatorial será adequada (GAMDHI, 2017). Nesse estudo, o valor 0,756 é considerado uma adequação média (GAMDHI, 2017).

Com o teste de Esfericidade de Barlett é detectada a significância geral das correlações em uma matriz de correlação (HAIR *et al.*, 2009). Se as variáveis não estiverem correlacionadas, a extração dos fatores não é adequada. Então, o valor de p deve ser menor que 0,05 (GAMDHI, 2017; HAIR *et al.*, 2009), que indica a existência de correlações significantes suficientes entre as variáveis para a análise (HAIR *et al.*, 2009). Com o resultado mencionado acima a análise fatorial é vista como apropriada.

Na medida do coeficiente de confiabilidade, o índice de consistência interna do alfa de Cronbach é excelente ($\alpha = 0,930$) para os 44 itens avaliados. Ela varia de 0 a 1 e o resultado maior que 0,70 é o almejado (HAIR *et al.*, 2009). O alfa de Cronbach é uma medida que avalia a consistência interna das variáveis (o grau de confiabilidade) para que seja extraído um único fator (FAVERO, 2017).

A análise fatorial foi executada com o uso do método Componentes Principais com rotação Oblimin Direto. As respostas dos respondentes geraram três fatores importantes. Os três fatores explicam 42,59% da variância total e aglomeram 41 itens, com a perda de três itens para outros fatores (as competências foram indicadas para os fatores 7, 5 e 11 respectivamente). O resultado desta análise com os itens que compõem cada fator e suas cargas fatoriais é apresentado a seguir na Tabela 22:

TABELA 22 – Divisão das competências pelos três fatores

Item	F1	F2	F3
1. Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa.	0,506	-0,328	-0,405
2. Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo.	-	-	-
3. Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas.	0,535	0,340	-0,452
4. Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação.	0,569	0,145	-0,260
5. Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional.	0,351	0,585	-0,264
6. Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores.	0,524	0,344	0,168
7. Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações.	0,528	-0,231	0,111

8. Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas.	0,556	0,027	0,134
9. Grande capacidade do gerenciamento do tempo.	0,436	0,371	-0,372
10. Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos.	0,586	-0,173	-0,204
11. Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal.	0,343	0,236	-0,290
12. Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação.	0,483	0,211	-0,060
13. Amplo conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam.	0,597	0,438	-0,159
14. Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca.	0,554	0,198	-0,325
15. Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores.	0,522	-0,129	0,184
16. Domínio de idiomas estrangeiros.	0,443	-0,052	0,278
17. Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa.	0,530	-0,115	-0,329
18. Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários.	0,646	0,513	0,079
19. Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação.	0,657	0,219	0,104
20. Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem.	0,534	-0,329	0,030
21. Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados.	0,572	-0,293	-0,102
22. Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo.	0,165	0,527	0,328
23. Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa.	0,337	0,349	-0,433
24. Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); open archives initiative para coleta de metadados (OAI-PMH).	0,632	-0,325	0,082
25. Grande capacidade de comunicação oral.	0,359	0,483	-0,168
26. Profundo conhecimento de indexação.	0,470	0,351	0,213
27. Amplo conhecimento de softwares para análise de dados.	0,745	-0,412	-0,043
28. Efetivo foco no atendimento ao cliente.	0,218	0,525	0,244
29. Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados.	0,669	-0,286	0,073

30. Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança.	0,523	0,246	0,441
31. Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas.	0,558	-0,196	0,164
32. Grande conhecimento de linguagens de programação.	0,557	-0,495	-0,082
33. Grande capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira independente.	-	-	-
34. Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação.	0,462	0,285	0,112
35. Grande conhecimento de design de banco de dados.	0,554	-0,507	-0,172
36. Grande capacidade de comunicação escrita.	0,284	0,298	0,269
37. Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe.	0,348	0,361	0,163
38. Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS).	0,651	-0,330	-0,009
39. Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade.	-	-	-
40. Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital.	0,625	-0,126	0,189
41. Grande conhecimento de metadados.	0,650	-0,283	0,212
42. Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho.	0,513	0,130	0,270
43. Domínio completo de sistemas de processamento de textos.	0,493	-0,233	0,058
44. Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki).	0,593	-0,539	0,068

Fonte: Dados da pesquisa no software SPSS Statistics

Na análise fatorial, o primeiro fator é considerado o fator principal, sendo composto pelo maior percentual de variância compartilhada pelas variáveis (GAMDHI, 2017). Já o segundo fator representa a segunda melhor combinação linear, explicando a maior parte da variância inexplicada após a extração do primeiro fator (HAIR *et al.*, 2009).

O Fator 1 (F1) é formado por 34 itens, com carga fatorial mínima de 0,343 (Item 11) e máxima 0,745 (Item 27). Tem *eigenvalue*⁹ 11,59, que explica 26,34% do índice de variância, com ótimo índice de consistência interna alpha de Cronbach ($\alpha = 0,932$). O Fator agrupou competências de todas as categorias definidas anteriormente no estudo pela literatura. Cabe destacar que

⁹ *Eigenvalue*: O termo em português é autovalor, que corresponde ao percentual de variância compartilhada pelas variáveis para a formação de cada fator (FAVERO, 2017).

um mesmo fator pode representar diversos temas. Logo, as competências podem ser reunidas em subconjuntos diferentes em termos de assunto. Assim sendo, no F1 (e também no Fator 2) propõe-se os mesmos subconjuntos já apresentados: 1.1 Pesquisa e Avaliação; 1.2 Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional; 1.3 Administração e Supervisão; 1.4 Tendências e Fundamentos da Profissão; 1.5 Tecnologia; 1.6 Serviços de Referência e de Informação; e 1.7 Qualidades Pessoais.

A análise identificou as variáveis mais próximas do ponto de vista estatístico e agregou as competências com alta correlação no Fator 1. Nesse sentido, observa-se que todas as competências já apontadas nas categorias 1.1 Pesquisa e Avaliação (6 competências), 1.5 Tecnologia (12 competências) e 1.6 Serviços de Referência e de Informação (2 competências) estão também associadas na análise estatística do fator.

Esses resultados corroboram que o agrupamento no Fator 1 faz sentido teórico, pois esperava-se, que as competências estivessem reunidas em um mesmo grupo em termos de correlação. O F1 evidencia que, na visão dos respondentes, foi possível constatar a conexão entre as competências apresentadas na sua categorização do modelo teórico utilizado para a pesquisa. Entretanto, a correspondência foi expressiva somente para alguns grupos (1.1, 1.5 e 1.6).

Nos subconjuntos 1.2, 1.3, 1.4 e 1.7 algumas competências foram agrupadas no Fator 1 e em diferentes fatores também. No subconjunto 1.4 apenas uma competência foi alocada em grupo diferente do F1. O que é resultado expressivo, pois a classe só tem duas competências. Nos casos dos subconjuntos 1.2 e 1.3 a maioria das competências foram extraídas para o F1. No primeiro subconjunto, foram cinco competências reunidas (duas competências para outros fatores) e no segundo quatro competências (três competências para outros fatores). Assim, a análise expõe indícios de divergência com o modelo teórico de competências adotado no estudo e os resultados em relação à ligação total das competências em uma mesma categoria. Pois, cada fator é independente do outro, não apresentando relação estatística na análise.

O subconjunto 1.7 apresentou maior diferença na reunião das competências em mesmo fatores. No Fator 1, ficou quatro competências do grupo e no Fator 2, três competências. Além da competência 39, que foi determinada como perdida, pois não se enquadrou entre os três fatores considerados importantes na análise.

A grande diferença de extração de fatores dessa categoria aponta que o modelo teórico não está de acordo com os resultados estatísticos da pesquisa na visão das respostas.

Considerando os diferentes assuntos reunidos por esse grupo de competências, possivelmente, a variedade de temáticas contribuiu para que na visão das respostas a correlação entre as competências fosse baixa e assim não pudessem ser todas mantidas em um único fator. Logo, numericamente seriam melhor explicadas, em termos de conexão, em fatores distintos.

No Fator 1 observa-se o agrupamento das seguintes competências separadas por categoria (QUADRO 20).

QUADRO 20 - Competências do Fator 1 por categoria

Competência
Pesquisa e avaliação
Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa.
Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa.
Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários.
Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados.
Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas.
Domínio completo de sistemas de processamento de textos.
Educação continuada e desenvolvimento profissional
Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação.
Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação.
Profundo conhecimento de indexação.
Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação.
Grande conhecimento de metadados.
Administração e supervisão
Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas.
Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas.
Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca.
Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho.

Tendências e fundamentos da profissão
Amplo conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam.
Tecnologia
Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações.
Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos.
Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores.
Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem.
Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); <i>open archives initiative</i> para coleta de metadados (OAI-PMH).
Amplo conhecimento de softwares para análise de dados.
Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados.
Grande conhecimento de linguagens de programação.
Grande conhecimento de design de banco de dados.
Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS).
Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital.
Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki).
Serviços de referência e de informação
Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação.
Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal.
Qualidades pessoais
Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores.
Grande capacidade do gerenciamento do tempo.
Domínio de idiomas estrangeiros.
Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança.

Fonte: Dados da pesquisa.

O Fator 2 (F2) é composto por 7 itens, com carga fatorial mínima de 0,298 (Item 36) e máxima 0,585 (Item 5). Tem *eigenvalue* 4,69, que explica 10,67% do índice de variância, com muito bom índice de consistência interna alpha de Cronbach ($\alpha = 0,722$). O Fator agrupou competências das categorias já definidas com base no estudo e tratados na análise como

subconjuntos das seguintes classes: 2.2 Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional; 2.3 Administração e Supervisão; 2.4 Tendências e Fundamentos da Profissão; e 2.7 Qualidades Pessoais.

No subconjunto 2.2 e 2.4, apenas uma competência de cada categoria foram indicadas no F2 (Competências 22 e 5 respectivamente). Isto mostra um pouco de discordância com o modelo teórico de competências do estudo, por serem separadas da classe proposta na pesquisa e numericamente serem ligadas com outras competências de distintas classes.

Na análise estatística pode-se observar que o subconjunto 2.4 não faz sentido teórico como classe, se comparado com o grupo de competências indicado no estudo. Nessa categoria, as duas competências formadas pelo modelo teórico, uma está no Fator 1 e outra no Fator 2.

Já no subconjunto 2.3, as competências 23 e 37 estão separadas das outras reunidas no modelo teórico. Apesar da divisão com as outras competências proposta pela pesquisa, a conexão entre as duas foi mantida nesse fator e estabelecida numericamente com as outras competências do F2.

Também no subconjunto 2.7 as competências foram alocadas separadas das outras competências desta categoria, divergindo um pouco do modelo teórico do estudo, mas ao mesmo tempo concordaram com a classe por assegurar uma correlação entre si no Fator 2. Seguem as competências do Fator 2 separadas por categoria (QUADRO 21).

QUADRO 21 - Competências do Fator 2 por categoria

Competência
Educação continuada e desenvolvimento profissional
Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo.
Administração e supervisão
Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa.
Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe.
Tendências e fundamentos da profissão
Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional.

Qualidades pessoais
Grande capacidade de comunicação oral.
Efetivo foco no atendimento ao cliente.
Grande capacidade de comunicação escrita.

Fonte: Dados da pesquisa.

Enfim, a análise numérica das respostas do questionário concordou de modo elevado com a correspondência entre as competências e o que foi apontado no modelo de competências. Desta forma, a análise fatorial identificou as interrelações das variáveis pelos resultados da pesquisa na visão das pessoas e as agrupou em fatores.

Matriz de Correlações

Na matriz de correlações é apresentada a correlação de todas as variáveis entre cada par. Os valores podem variar entre -1 e 1 (FAVERO, 2017). O valor 1 entre as variáveis aparece na diagonal para a correlação entre as mesmas competências. Pelos dados apresentados observa-se que as competências com valores mais próximos de 1, possuem correlações fortes (GIL, 2019). À vista disso, apresenta-se as competências com as correlações¹⁰ mais altas a partir de 0,500 (TABELA 23).

TABELA 23 – Correlações entre as competências

Competências	Valor
32 e 35	0,704
27 e 29	0,701
35 e 38	0,674
38 e 44	0,657
35 e 44	0,649
18 e 19	0,641
27 e 44	0,640
38 e 41	0,638
40 e 41	0,638
24 e 44	0,636
32 e 44	0,634
27 e 35	0,630
27 e 32	0,627
7 e 15	0,614
20 e 29	0,577

¹⁰ A correlação é significativa no nível 0,05 para valores superiores a 0,203.

20 e 27	0,576
13 e 18	0,566
27 e 40	0,566
4 e 13	0,565
26 e 34	0,563
1 e 17	0,561
22 e 28	0,559
27 e 38	0,550
24 e 41	0,549
3 e 9	0,548
24 e 27	0,548
1 e 35	0,543
12 e 26	0,543
24 e 38	0,543
29 e 43	0,543
13 e 14	0,534
43 e 44	0,530
6 e 18	0,523
24 e 32	0,520
1 e 27	0,519
10 e 27	0,516
13 e 19	0,516
24 e 29	0,516
27 e 41	0,516
4 e 14	0,512
40 e 42	0,511
41 e 44	0,511
27 e 31	0,510
3 e 5	0,508
3 e 13	0,508
18 e 30	0,508
32 e 38	0,506
4 e 18	0,505
10 e 29	0,504
29 e 44	0,504

Fonte: Dados da pesquisa no software SPSS *Statistics*

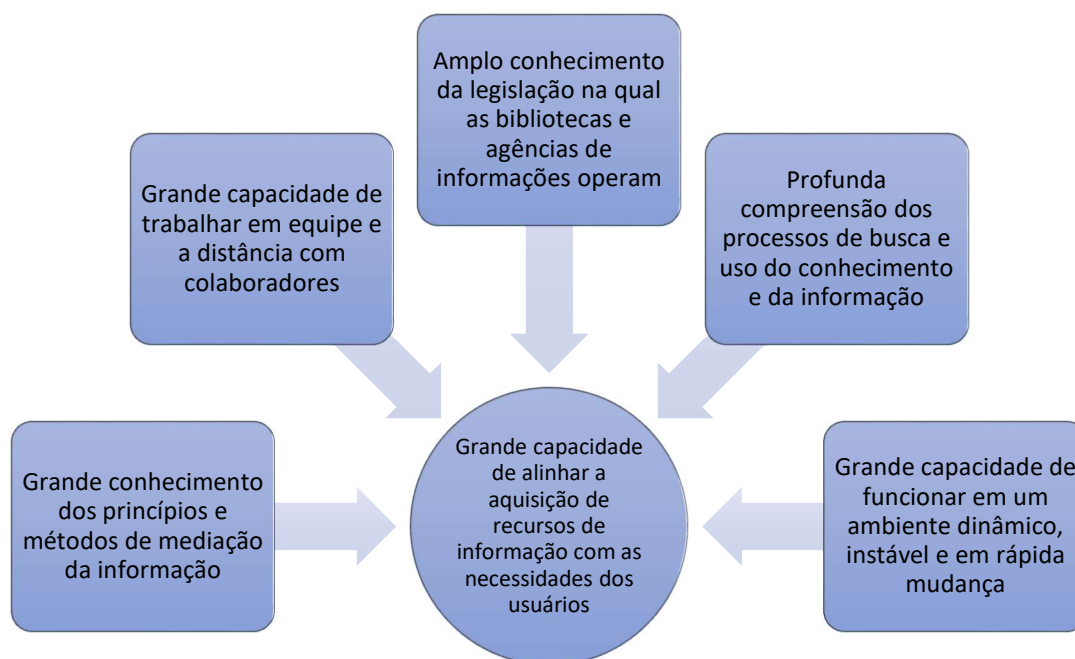
Apresenta-se a correlação de *Spearman*. O maior valor de correlação apontado foi 0,704, expresso na correlação das competências 32 (Grande conhecimento de linguagens de

programação) e 35¹¹ (Grande conhecimento de design de banco de dados). Depois aparece o valor 0,701 com a correlação entre as competências 27 (Amplio conhecimento de softwares para análise de dados) e 29 (Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados). As competências foram anteriormente agrupadas em um mesmo fator pela alta interrelação.

Os outros valores mais elevados apontados na matriz ficam entre 0,500 e 0,600. Isso demonstra que as correlações entre as competências umas com as outras não são muito fortes. Pois, apenas duas correlações ficaram um pouco acima de 0,700. Poucas mais que 0,600, algumas maiores que 0,500 e o restante, a grande maioria, está abaixo de 0,500.

Tendo em vista as competências com elevada correlação reunidas no fator 1 e o grau de relação mostrado na matriz de correlação é possível ilustrar (FIGURA 3 e 4) dois exemplos de competências que estão fortemente relacionadas (acima de 0,500).

FIGURA 3 – Relação de competências com base na matriz de correlações (exemplo 1)

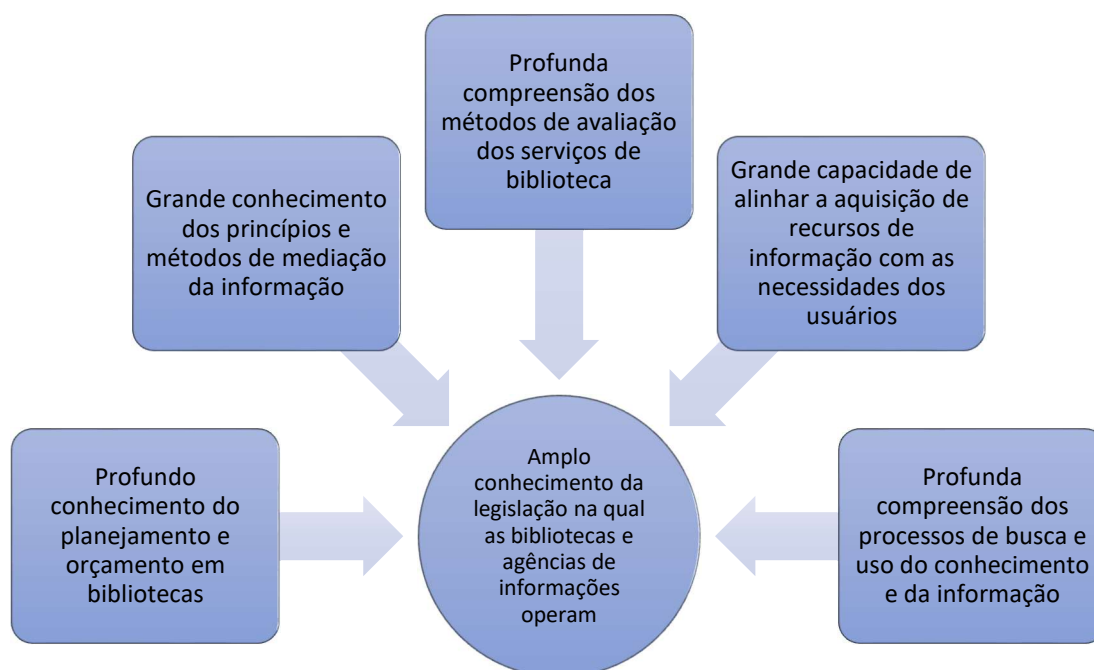


Fonte: Dados da pesquisa no software SPSS *Statistics*

¹¹ O mesmo valor é apresentado na matriz de correlações para a ordem inversa das competências. Ex.: 32 (linha) e 35 (coluna), com 35 (Linha) e 32 (coluna).

A competência “Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários” mostrou elevada correspondência estatística com outras cinco competências. Já a competência “Ampla compreensão da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam” está relacionada com a competência mencionada e com outras quatro.

FIGURA 4 – Relação de competências com base na matriz de correlações (exemplo 2)



Fonte: Dados da pesquisa no software SPSS *Statistics*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo são abordadas as considerações finais da pesquisa e elaboradas sugestões para futuros estudos.

A presente pesquisa teve como objetivo geral identificar, com base nas opiniões de um grupo de bibliotecários, as competências necessárias para sua atuação no campo profissional. Para tanto, inicialmente foi compilado, de acordo com a literatura, as competências relevantes para tais profissionais. Por meio de questionário, o modelo de competências foi apresentado a profissionais bibliotecários que, conforme a sua perspectiva, apontaram as competências relevantes para sua atuação profissional. Deste modo, esse levantamento permitiu identificar os pontos de vista dos bibliotecários sobre as competências necessárias para o seu trabalho. O estudo contribuiu para a elaboração de uma proposta de um conjunto de competências necessárias para a atuação dos bibliotecários.

A pesquisa apresenta um retrato da realidade do bibliotecário e expressa as competências conforme as opiniões dos próprios profissionais. Dessa forma, foi possível atender ao objetivo geral da investigação e responder à questão de pesquisa, que consistiu em reconhecer as competências necessárias para o bibliotecário.

Além do objetivo geral, foram estabelecidos três objetivos específicos. O primeiro envolveu compilar, fundamentado na literatura, as competências dos bibliotecários para seu desempenho profissional. Nesta etapa foi possível detectar obras que apontam as competências dos bibliotecários em diversos campos de conhecimento. Depois da avaliação do resultado, a identificação de modelos já consolidados na literatura viabilizou a combinação de trabalhos sobre o tema, o que originou um modelo de competências para subsidiar a elaboração do questionário a ser utilizado na coleta de dados. Este objetivo específico foi alcançado com a elaboração do modelo de competências por meio da pesquisa bibliográfica.

O segundo objetivo específico envolveu, por meio da aplicação do questionário, o exame e detalhamento da percepção dos profissionais bibliotecários conforme o modelo teórico construído, com a intenção de descrever o ponto de vista dos profissionais sobre suas competências. Por meio da análise dos resultados foi alcançado este objetivo.

De acordo com os resultados, a ordem de relevância dos grupos de competências para os respondentes é Tendências e Fundamentos da Profissão, Qualidades Pessoais, Serviços de

Referência e de Informação, Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional, Administração e Supervisão, Pesquisa e Avaliação e Tecnologia.

Na categoria Tendências e Fundamentos da Profissão, as duas competências consideradas pertinentes para o trabalho do bibliotecário são “Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional” e “Ampla capacidade de conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam”.

Na categoria Qualidades Pessoais, das oito que agrupa, quatro competências “Efetivo foco no atendimento ao cliente”, “Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores”, “Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança”, “Grande capacidade de comunicação escrita” foram consideradas pelos respondentes as mais pertinentes para o profissional bibliotecário.

Na categoria Serviços de Referência e de Informação, composta por duas competências, a concordância dos respondentes sobre as competências “Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação” e “Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal” é elevada.

Na classe Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional, as cinco competências consideradas mais relevantes para a prática profissional são “Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação”, “Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo”, “Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo”, “Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação”, “Profundo conhecimento de indexação” e “Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação”.

Na categoria Administração e Supervisão, com sete competências, três competências tiveram alta concordância dos respondentes como competências adequadas para o bibliotecário. São elas: “Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe”, “Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca” e “Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho”.

Na categoria Pesquisa e avaliação, composta por seis competências, a competência “Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos

usuários” se revelou com maior concordância entre os respondentes, como competência necessária para o profissional bibliotecário.

Já na categoria Tecnologia, classe considerada menos relevante e composta por doze competências, foram identificadas nove competências para o trabalho do bibliotecário, dentre as quais se destacam três com maior valor de concordância nas respostas, que são: “Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações”, “Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital” e “Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem”. Nessa categoria, as respostas indicaram opiniões divergentes e de dúvida entre as pessoas participantes da pesquisa. Isto posto, conclui-se que as realidades diferentes dos tipos de bibliotecas influenciam a avaliação deste grupo de competências.

No campo tecnológico, constataram-se elevadas concordâncias com algumas competências, como “Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital” que obteve 69 (73%) respostas, “Profundo Conhecimento do Hardware e Software Usados para Acessar e Gerenciar Informações” com 66 (70%) respostas e “Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem” com 61 (64%) respostas no total de 94. Por outro lado, competências como “Grande Conhecimento de Design de Banco de Dados”, “Grande Conhecimento de Linguagens de Marcação (HTML, XML, wiki)”, “Grande Conhecimento de Linguagens de Programação” foram consideradas pouco relevantes para o trabalho do bibliotecário. Nesses itens, as respostas em discordância são 36 (38%), 33 (35%) e 52 (55%), respectivamente, do total de 94. Uma possível explicação para esses resultados é a natureza de trabalho dos profissionais, que atuam em contextos diferentes.

Cabe destacar, que na contemporaneidade da Sociedade da Informação, o papel da tecnologia tem papel influenciador e transformador da sociedade. Nesse contexto, é exponencial o uso de tecnologias de informação e comunicação. Entretanto, mesmo nesse contexto, alguns bibliotecários não acreditam precisar de algumas competências deste tipo de categoria para desempenho profissional. De fato, em todas as competências do grupo houve discordância nas respostas. O menor valor apresentado de discordância foi 8 e o maior 52 no total de 94.

Considerando-se as médias das competências nas classes, constata-se que as categorias Tendências e Fundamentos da Profissão, Qualidades Pessoais e Serviços de Referência e de Informação têm os maiores valores em relação às outras classes, sendo 4,37 para o primeiro e segundo grupo e 4,35 para o terceiro. Esses resultados permitem a conclusão de

que as competências reunidas nos grupos são mais relevantes para o trabalho do bibliotecário.

Considerando-se a influência da idade dos profissionais nas avaliações sobre competências dos bibliotecários, pôde-se constatar que, em algumas categorias de competências, existem evidências de divergência de opiniões. Tal situação foi percebida nas classes Administração e Supervisão, na qual os profissionais mais novos apresentaram mais discordância nas respostas (6,35%), enquanto os profissionais mais velhos discordaram pouco (1,75%). Na categoria Tendências e Fundamentos da Profissão, os bibliotecários mais novos expressaram um grau de dúvida com valor significativo, 18,89%; no entanto, para os bibliotecários mais velhos, o número de incerteza, 3,06%, e discordância, 1,02%, foi baixo. Por fim, na classe Serviços de Referência e de Informação, os profissionais mais velhos não mostraram discordância e pouca dúvida, 7,14% sobre a relevância das competências. Já os profissionais mais novos mostraram respostas em discordância (7,78%) e dúvida (8,89%). Logo, as respostas sobre as competências para os profissionais mais velhos se revelam menos divergentes quanto à sua relevância, embora gerem maiores dúvidas e discordância para os profissionais mais novos.

Na análise do aspecto tempo de atuação, constatou-se que a interferência dessa característica influencia pouco as respostas dos bibliotecários acerca das competências. Ou seja, os profissionais com maior tempo de trabalho consideram as competências de forma semelhante às das pessoas com menos tempo de atuação.

A elaboração da proposta de um conjunto de competências necessárias para a atuação profissional dos bibliotecários corresponde ao terceiro objetivo específico da investigação. Considera-se que esta finalidade foi alcançada com a ordenação das competências apresentadas no estudo conforme a perspectiva dos bibliotecários participantes da pesquisa. Assim, o modelo de competências foi organizado de modo hierárquico segundo os resultados da pesquisa. Como resultado desta etapa, foi possível detectar as competências mais valorizadas na opinião dos profissionais para desempenho profissional. Acredita-se que os resultados do estudo representam um retrato condizente com a realidade atual do trabalho dos profissionais.

As dez competências mais importantes para o trabalho, na visão dos respondentes, tendo-se em conta as médias das competências são: “Efetivo Foco no Atendimento ao Cliente”, “Grande Capacidade de Alinhar a Aquisição de Recursos de Informação com as Necessidades dos Usuários”, “Grande Capacidade de Trabalhar em Equipe e a Distância com

Colaboradores”, “Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação”, “Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança”, “Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe”, “Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo”, “Grande capacidade de comunicação escrita”, “Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional”, “Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo” e “Grande capacidade de comunicação oral”.

Considerando-se as categorias de cada competência mencionada, percebe-se que as categorias Qualidades pessoais (5 competências), Pesquisa e avaliação (1 competência), Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional (3 competências), Administração e Supervisão (1 competência) e Tendências e Fundamentos da Profissão (1 competência) foram representadas e apontadas como especialmente importantes para os bibliotecários na atualidade.

As dez competências consideradas menos importantes são: “Domínio de idiomas estrangeiros”, “Domínio completo de sistemas de processamento de textos”, “Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos”, “Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados”, “Ampla conhecimento de softwares para análise de dados”, “Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); *open archives initiative* para coleta de metadados (OAI-PMH)”, “Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS)”, “Grande conhecimento de design de banco de dados”, “Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki)” e “Grande conhecimento de linguagens de programação”. Quase todas essas competências estão agrupadas na categoria de Tecnologia (8 competências), Pesquisa e Avaliação (1 competência) e Qualidades Pessoais (1 competência). Compreende-se que, apesar das competências não serem tão significativas para o trabalho da maioria dos bibliotecários hoje, percebe-se que elas têm valor para alguns profissionais. Então, acredita-se que, com o tempo, as opiniões podem mudar.

No estudo das relações entre as competências indicadas no estudo, constatou-se uma elevada correspondência entre a maioria das competências apresentadas no modelo teórico da pesquisa. Na análise fatorial efetuada, o fator 1 sintetizou a maioria das competências, o que significou o agrupamento de 34 competências neste grupo. Todas as categorias foram contempladas com pelo menos uma competência nesse fator. Nas categorias Pesquisa e Avaliação, Tecnologia e Serviços de Referência e de Informação, todas as competências foram associadas na análise estatística do fator. Então, infere-se que estas competências

estão fortemente correlacionadas. Já as classes Educação Continuada e Desenvolvimento Profissional, Administração e Supervisão, Tendências e Fundamentos da Profissão e Qualidades Pessoais tiveram suas competências reunidas em diferentes fatores, o que sugere indícios de divergência com a categorização apresentada no modelo de competências adotado no estudo e os resultados da pesquisa.

A pesquisa fundamentou-se em modelos referendados na literatura; porém esses modelos buscam retratar realidades dinâmicas e multifacetadas. Neste caso, observa-se que a temática abordada sofre modificações constantes. Outro aspecto a ser apontado é que a amostra do estudo é relativamente pequena e localizada, pois o questionário foi aplicado apenas na cidade de Belo Horizonte.

As limitações da presente pesquisa indicam a oportunidade de uma série de futuros estudos mais aprofundados com maiores amostras e diferentes localidades, além de estudos de caso em diferentes tipos de bibliotecas. Acredita-se também pertinência da condução de pesquisas nas quais os diferentes modelos de avaliação de desempenho adotados pela área de Recursos Humanos relacionam-se com as competências aqui apontadas. Nesse contexto, destaca-se a possibilidade de se aprofundar o estudo das dimensões (conhecimento, habilidade e atitude) que compõem cada competência. Nesse sentido, o uso de grupos focais com a participação de profissionais bibliotecários pode ser uma boa opção metodológica.

O foco da presente pesquisa foi a construção de um modelo para futuros estudos. O trabalho dá pistas para futuros estudos, tais como analisar os impactos da pandemia do Coronavírus no cenário do mercado de trabalho do profissional bibliotecário. Nesse sentido, acredita-se que as competências serão vistas de maneiras diferentes dependendo da situação profissional do bibliotecário. Esse trabalho é desafiador, pois implica a análise da profissão de bibliotecário em um contexto extremamente diverso e diversificado.

Ainda, os resultados obtidos permitem fazer um paralelo com as competências elencadas por autores do campo da Ciência da Informação, com a comparação do modelo construído. Destarte, é viável ampliar a discussão para outros profissionais da Ciência da Informação e examinar se as opiniões são gerais da área ou próprias do bibliotecário.

Em síntese, acredita-se que este estudo tenha contribuído para a área de conhecimento relativa ao estudo das competências profissionais, pois os resultados obtidos permitem o reconhecimento de indícios necessários para o trabalho do profissional bibliotecário.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. Mediação da Informação: ampliando o conceito de disseminação. *In*: VALENTIM, Marta Lúcia Pomín (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento no âmbito da Ciência da Informação**. São Paulo: Polis, 2008. p. 41-54.
- ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. Mediação da informação e múltiplas linguagens. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 89-103, jan./dez. 2009. Disponível em: <<http://inseer.ibict.br/ancib/index.php/tpbci/article/view/17/39>>. Acesso em: 04 jun. 2021.
- AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. **ALA's core competences of librarianship**. [S. l.]: American Library Association, 2009. Disponível em: <http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.ala.org/educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2020.
- APARÍCIO, Maria Alexandra Miranda. **A sociedade da informação**: perspectivas para Angola. 2006. 272 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Programa de Pós Graduação em Ciência da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, 2006. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2240/1/2006_Maria%20Alexandra%20Miranda%20Apar%20c3%adacio.pdf. Acesso em: 29 ago. 2021.
- APOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466153/>. Acesso em: 09 nov. 2021.
- ARARIPE, Fátima Maria Alencar. **Bibliotecário**: profissional da informação (Re)desenhando o perfil a partir da realidade brasileira: proposta para os países do Mercosul. *In*: ENCUESTRO DE DIRECTORES Y SEGUNDO DE DOCENTES DE LAS ESCUELAS DE BIBLIOTECOLOGÍA DEL MERCOSUR, 3, Santiago, 1998. Santiago: Universidad Tecnológica Metropolitana, 1998. p. 105-107.
- ASSOCIATION OF SOUTHEASTERN RESEARCH LIBRARIES. **Shaping the future**: ASERL's competencies for research librarians. [S. l.]: Association of Southeastern Research Libraries, 2001. Disponível em: <http://www.aserl.org/programs/competencies/>. Acesso em: 28 jul. 2020.
- BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. Considerações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário. **Información, Cultura y Sociedad**, Buenos Aires, n. 12, p. 35-50, 2005. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/976?locale=en>. Acesso em: 28 out. 2021.
- BEM, Roberta de; COELHO, Christianne Coelho de Souza Reinisch. Aplicações da gestão do conhecimento na área de biblioteconomia e ciência da informação: uma revisão sistemática. **Brazilian Journal of Information Science**, Marília, v. 7, n. 1, p.69-97, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/bjis/article/view/2987>. Acesso em: 19 out. 2021.
- BITENCOURT, Claudia Cristina. **A gestão de competências gerenciais**. 2001. Tese – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/1793>. Acesso em: 27 jul. 2020.

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 22, n. 1, p. 105–117, 2021.

BOYATZIS, Richard E. **The competent management: a model for effective performance**. New York: John Wiley, 1982.

BRANDÃO, Hugo Pena; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **RAM: revista de administração mackenzie**, São Paulo, v. 8, n. 3, p. 32–49, 2007.

BRASIL. **Lei nº 4.084**, de 30 de junho de 1962. Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício. 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4084.htm. Acesso em: 27 jul. 2021.

CARVALHO, Rodrigo Baroni de. **Tecnologia da informação aplicada à gestão do conhecimento**. Belo Horizonte: C/Arte: Centro Universitário FUMEC, FACE, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: volume I. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002. 617 p.

CODA, Roberto. **Competências Comportamentais**. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008746/>. Acesso em: 26 nov. 2021.

COMPETENCIAS profesionales. *In*: ENCUESTRO DE DIRECTORES DE ESCUELAS DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIA DE LA INFORMACIÓN DEL MERCOSUR, 4., 24 maio 2000, Montevideu. **Anais [...]**. Montevideu: [s.n.], 2000. p. 17–21.

CONSEJO DE COOPERACIÓN BIBLIOTECARIA. **Perfiles profesionales del Sistema Bibliotecario Español**: fichas de caracterización. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2019. Disponível em: https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=16264C. Acesso em: 29 jul. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA (Brasil). **Resolução CFB nº 207/2018**. Aprova o Código de Ética e Deontologia do Bibliotecário brasileiro, que fixa as normas orientadoras de conduta no exercício de suas atividades profissionais. 2018. Disponível em: <http://crb6.org.br/2020/wp-content/uploads/2019/12/Resolu%C3%A7%C3%A3o-207-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica-e-Deontologia-do-CFB-1.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Parecer CNE/CES N. 492/2001, de 3 de abril de 2001**. Brasília: Ministério da Educação, 2001. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0492.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**: aplicações em administração. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. (Biblioteca Artmed. Métodos de pesquisa).

CUNHA, Miriam Vieira da. O papel social do bibliotecário. **Encontros Bibli**: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, Florianópolis, v. 8, n. 15, p. 41-46, 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2003v8n15p41/5234>. Acesso em: 29 jul. 2021.

CUNHA, Miriam Vieira da; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. O mundo do trabalho na sociedade do conhecimento e os paradoxos das profissões da informação. *In*: VALENTIM, Marta Lúcia Pomim (Org.). **Atuação profissional na área de informação**. São Paulo: Polis, 2004. p. 41–54. (Coleção Palavra-Chave, 14).

DAVENPORT, Thomas H. **Ecologia da informação**: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. São Paulo: Futura, 1998. 316 p.

DURAND, Thomas. Forms of incompetence. *In*: SANCHEZ, Ron, HEENE, Aimé (Ed.). **Theory development for competence-based management**. Greenwich: Jai Press, 2000. v. 6. Disponível em: https://www.academia.edu/18274867/Forms_of_incompetence. Acesso em: 26 jul. 2020.

DUTRA, Joel Souza; HIPÓLITO, José Antônio Monteiro; SILVA, Cassiano Machado. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 4, n. 1, p. 161–176, 2000.

DUTRA, Joel. **Competências**: conceitos, instrumentos e experiências. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010015/>. Acesso em: 20 nov. 2021.

FARIAS, Christianne Martins; VITORINO, Elizete Vieira. Competência informacional e dimensões da competência do bibliotecário no contexto escolar. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 2-16, jun. 2009. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/699>. Acesso em: 19 out. 2021.

FAVERO, Luiz P. **Manual de Análise de Dados**: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®. São Paulo: Grupo GEN, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595155602/>. Acesso em: 09 nov. 2021.

FEDERAL LIBRARY AND INFORMATION CENTER COMMITTEE. **FLICC competencies for federal librarians**. Washington: Library of Congress, 2011. Disponível em: http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf. Acesso em: 28 jul. 2020.

FERREIRA, Emanuelle Georgia Amaral. **Biblioteconomia contemporânea**: desafios e realidades. 2016. 185 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Escola Ala Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-AV2HH8>. Acesso em: 30 ago. 2021.

FERREIRA, Rodrigo R.; ABBAD, Gardênia da Silva. Avaliação de necessidades de treinamento no trabalho: ensaio de um método prospectivo. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 01–17, mar. 2014.

FIGUEIREDO, Cléber da Costa. O papel da pesquisa e da natureza das variáveis dentro das ciências sociais aplicadas. *In*: Edmir Kuazaqui (Org.). **Administração por competências**. São Paulo: Almedina, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788562937378/cfi/90!/4/4@0.00:29.3>. Acesso em: 25 ago. 2020.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 5, n. SPE, p. 183–196, 2001.

FREITAS, Isa Aparecida de; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de aprendizagem como estratégia para desenvolvimento de competências. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 29., 2005, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: [s.n.], 2005. p. 1–16. Disponível em: http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_su_bsecao=30&cod_edicao_trabalho=655. Acesso em: 24 jul. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/cfi/6/22!/4/34@0:86.9>. Acesso em: 1 ago. 2020.

GONZÁLEZ, José Antonio Moreira; TEJADA, Carlos. Competencias profesionales en el área de la Ciencia de la Información. *In*: VALENTIM, Marta Lúcia (Org.). **Atuação profissional na área de informação**. São Paulo: Polis, 2004. p. 97–110. (Coleção Palavra-Chave, 14).

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007. Disponível em: <https://www.bibliotecavirtual.com.br/>. Acesso em: 13 jul. 2020.

HAIR, Joseph F. *et al.* **Análise Multivariada de Dados**. São Paulo: Grupo A, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577805341/>. Acesso em: 09 nov. 2021.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LIEW, C. L. Towards dynamic and evolving digital libraries. **Electronic Library, The**, v. 32, n. 1, p. 2–16, 28 jan. 2014.

LIMA, Márcia. Introdução aos métodos quantitativos em Ciências Sociais. *In*: MÉTODOS de pesquisa em ciências sociais: bloco quantitativo. São Paulo: Sesc, 2016.

LONGMAN dictionary of contemporary english. New York: Longman, 1987. 53, 1229, 29 p.

MARTINI, Renato. **Sociedade da informação**: para onde vamos. São Paulo: Trevisan, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595470196/cfi/22!/4/4@0:00:57.4>. Acesso em: 26 ago. 2020.

MATHEWS, Janie M.; PARDUE, Harold. The presence of IT skill sets in librarian position announcements. **College & Research Libraries**, Chicago, v. 70, n. 3, p. 250–257, maio 2009.

MCCLELLAND, David C. Testing for competence rather than for “intelligence”. **American Psychologist**, Washington, v. 28, n. 1, p. 1–14, 1973.

MCKEOWN, I. **Business transformation, Information technology and competitive strategies: learning to fly.** International Journal of Information Management, v. 23, n. 1, p. 3–24, 2003.

MEDICAL LIBRARY ASSOCIATION. **Competencies for lifelong learning and professional success.** [S. l.]: Medical Library Association, 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/Karine/Downloads/2017%20competencies%20-%20full%20report%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Karine/Downloads/2017%20competencies%20-%20full%20report%20(1).pdf). Acesso em: 28 jul. 2020.

MEGHNAGI, Saul. A competência profissional como tema de pesquisa. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 64, p. 50–86, set. 1998.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <http://fumec.bv3.digitalpages.com.br/users/publications>. Acesso em: 29 out. 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações: profissionais da informação.** Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaCompetencias.jsf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

MIRANDA, Silvana Vieira. Como as necessidades de informação podem se relacionar com as competências informacionais. *Ci. Inf. Brasília*, v. 35, n. 3, p. 99-114, set./dez. 2006. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1117>. Acesso em: 30 ago. 2021.

MOREIRO-GONZÁLEZ, J. A.; PALETTA, F. C. Competencias y destrezas para la actuación profesional en ambientes digitales en Ciencia de la Información. **Informação & Sociedade: estudos**, v. 29, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ies/article/view/45203>. Acesso em: 30 ago. 2021.

MUELLER, Suzana Pinheiro. Perfil do bibliotecário, serviços e responsabilidades na área de informação e formação profissional. **Revista Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 63-70, jan./jun. 1989. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/76576>. Acesso em: 10 jul. 2021.

MUMFORD, Michael D.; PETERSON, Norman G. Skills. **Development of Prototype Occupational Information Network (O*NET) Content Model.** Salt Lake: Utah Department of Workforce Services, 1995. v. 1–2. p. 1–75.

MUNCK, Luciano; MUNCK, Mariana Musetti; SOUZA, Rafael Borim de. Gestão de pessoas por competências: análise de repercussões dez anos pós-implantação. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 1, 2011. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/717>. Acesso em: 10 jul. 2020.

NASIG. **Core competencies for electronic resources librarians.** [S. l.]: NASIG, 2019. Disponível em: https://www.nasig.org/resources/Documents/competencies/CompetenciesforERLibrarians_final_ver_2016-01-26.pdf. Acesso em: 28 jul. 2020.

NINA, Renée Rosanne Vaz. **Profissional da informação: o bibliotecário e suas representações das competências profissionais e pessoais para atuar em bibliotecas.** 2006. 257f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/88272/233231.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 ago. 2021.

ORTEGA, Cristina Dotta. Mediação da informação: do objeto ao documento. *In*: VII ENCUESTRO IBÉRICO EDICIC, 7., 2015, Madrid. **Desafíos y oportunidades de las Ciencias de la Información y la Documentación en la era digital**: actas del VII Encuentro Ibérico EDICIC 2015. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2015. Disponível em: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/34512/>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PAIVA, Kely César Martins de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 12, n. 2, p. 339–368, 2008.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. The core competence of the corporation. **Harvard Business Review**, Brighton, 79, v. 68, n. 3, p. 79+, 1990.

SCIANNI, Marcelo Alvim. **Articulação de competências organizacionais e individuais: limites e possibilidades: um estudo em organizações de Minas Gerais**. 2008. Tese – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/FACE-7Q3P7J/1/tese_marcelo_alvim_scianni.pdf. Acesso em: 27 jul. 2020.

SCHWARTZ, Cleonara Maria; BATISTA, Patrícia Veronesi. Educação na sociedade da informação: contribuições para uma prática emancipatória. **Conjectura**: Filos. Educ., Caxias do Sul, v. 26, 2021. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conjectura/article/view/9343> Acesso em: 27 mar. 2022.

SILVA, Maria Emília Martins da. A gestão do conhecimento como estratégia competitiva para a gestão do turismo: uma contribuição teórica. **Revista Turismo em Análise**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 43–64, 30 abr. 2016.

SILVEIRA, Andréa da Silva; OLIVEIRA, Celina Pires do Rio. Psicopedagogia institucional e educação corporativa: desenvolvendo competências em colaboradores com dificuldades de aprendizagem. **Paidéia**: revista do curso de pedagogia da Universidade Fumec, Belo Horizonte, n. 20, p. 13-29, jul./dez. 2018.

SOUZA, F. das C. de. O nome profissional “bibliotecário” no Brasil: o efeito das mudanças sociais e econômicas dos últimos anos do século XX. **Encontros Bibli**: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, v. 9, n. 18, 90-106, 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2004v9n18p90>. Acesso em: 29 set. 2021.

SPECIAL LIBRARIES ASSOCIATION. **Competencies for information professionals**. 2016. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20170321172834/http://www.sla.org:80/about-sla/competencies/>. Acesso em: 28 jul. 2020.

STROOBANTS, Marcelle. A visibilidade das competências. *In*: ROPÉ, F.; TANGUY, L. (Org.). **Saberes e competências**: o uso de tais noções na escola e na empresa. 5. ed. Campinas: Papyrus, 2004. 207 p.

SULLENGER, Paula. A departmental assessment using the core competencies for electronic resources librarians. **Serials Review**, v. 40, n. 2, p. 88–96, jun. 2014.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento. Curitiba: Intersaberes, 2015. 264 p. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30906>. Acesso em: 20 nov. 2021.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. **Descortinando os processos da aprendizagem organizacional no desenvolvimento de competências em instituições de ensino**. 2007. Tese – Universidade São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-17102007-160130/pt-br.php>. Acesso em: 20 nov. 2021.

TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA, Ikujiro. **Gestão do conhecimento**. São Paulo: Bookman, 2008. Disponível em: <http://fumec.bv3.digitalpages.com.br/users/publications>. Acesso em: 3 nov. 2019.

TERRA, Ernani. **Dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2011. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/182065>. Acesso em: 10 nov. 2021

TOMASI, A. P. N. Qualificação ou competência? **Educação & Tecnologia**, v. 7, n. 1, 25 jan. 2002. Disponível em: <https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/34>. Acesso em: 28 set. 2020.

TORINI, Danilo. Questionários *on-line*. In: MÉTODOS de pesquisa em ciências sociais: bloco quantitativo. São Paulo: Sesc, 2016.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Formação: competências e habilidades do profissional da informação. In: VALENTIM, Marta Lígia (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002. p. 117–132. (Coleção Palavra-Chave, 13).

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **O Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2000. p. 7–29. (Coleção Palavra-Chave, 10).

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Construção de conhecimento científico. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). Métodos qualitativos de pesquisa em ciência da informação. São Paulo: Polis, 2005. p. 119-134.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Tendências e perspectivas profissionais e as competências essenciais para a formação e a atuação do bibliotecário. **Revista Eletrônica da ABDF**, v. 3, n. 2, p. 46–63, 2019.

VIEIRA, David Vernon; BAPTISTA, Sofia Galvão; CERVERÓ, Aurora Cuevas. As competências profissionais do bibliotecário 2.0 no espaço da biblioteca universitária: discussão da prática. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 23, n. 2, 13 ago. 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ies/article/view/15644>. Acesso em: 30 jun. 2020.

WEBJUNCTION (COMP.). **Competency Index for the Library Field**. 2014. Disponível em: [https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20\(2014\).pdf](https://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2015-03/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20(2014).pdf). Acesso em: 28 jul. 2020.

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

APÊNDICE A – Questionário para coleta de dados

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

Prezada(o),

Sou Karine de Souza Resende (resendeksr@gmail.com), mestranda do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Organização do Conhecimento da Universidade Federal de Minas Gerais, sob orientação do Professor Dr. Ricardo Rodrigues Barbosa (ricardobarbosa@eci.ufmg.br).

Como parte de meu mestrado, estou realizando uma pesquisa sobre as "Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação". Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais.

A participação neste estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-la(o).

O preenchimento do questionário de pesquisa tem duração estimada em até 10 minutos.

*Obrigatório

Por favor, marque as opções que refletem seu grau de concordância com os enunciados abaixo, os quais se referem às competências necessárias para o profissional bibliotecário na Era da Informação.

Considere a seguinte escala para respostas:

1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não sei; 4 - Concordo; 5 - Concordo plenamente.

1. Profundo conhecimento dos métodos de pesquisa quantitativa. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

2. Grande engajamento em atividades de desenvolvimento profissional contínuo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

3. Profundo conhecimento do planejamento e orçamento em bibliotecas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

4. Grande conhecimento dos princípios e métodos de mediação da informação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

5. Profundo conhecimento dos princípios éticos relativos à atividade profissional. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

6. Grande capacidade de trabalhar em equipe e a distância com colaboradores. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

7. Profundo conhecimento do hardware e software usados para acessar e gerenciar informações. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

8. Vasto conhecimento de sistemas de automação de bibliotecas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

9. Grande capacidade do gerenciamento do tempo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

10. Grande conhecimento de sistemas de mineração de textos. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

Por favor, marque as opções que refletem seu grau de concordância com os enunciados abaixo, os quais se referem às competências necessárias para o profissional bibliotecário na Era da Informação.

Considere a seguinte escala para respostas:

1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não sei; 4 - Concordo; 5 - Concordo plenamente.

11. Grande capacidade de gerenciamento da informação pessoal. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

12. Vasto conhecimento de padrões e métodos de classificação para organizar o conhecimento e a informação. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

13. Amplo conhecimento da legislação na qual as bibliotecas e agências de informações operam. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

14. Profunda compreensão dos métodos de avaliação dos serviços de biblioteca. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

15. Grande conhecimento de tecnologias de redes - com e sem fio - de computadores. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

16. Domínio de idiomas estrangeiros. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

17. Vasto conhecimento dos métodos de pesquisa qualitativa. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

18. Grande capacidade de alinhar a aquisição de recursos de informação com as necessidades dos usuários. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

19. Profunda compreensão dos processos de busca e uso do conhecimento e da informação. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

20. Vasto conhecimento de sistemas de computação em nuvem. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

Por favor, marque as opções que refletem seu grau de concordância com os enunciados abaixo, os quais se referem às competências necessárias para o profissional bibliotecário na Era da Informação.

Considere a seguinte escala para respostas:

1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não sei; 4 - Concordo; 5 - Concordo plenamente.

21. Grande capacidade de utilizar sistemas de bancos de dados. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

22. Grande comprometimento com o papel da biblioteca como provedora de acesso e geradora de conteúdo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

23. Grande experiência no desenvolvimento de parcerias com partes interessadas da comunidade externa. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

24. Grande conhecimento de protocolos da internet (IP); de transferência de arquivos (FTP); open archives initiative para coleta de metadados (OAI-PMH). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

25. Grande capacidade de comunicação oral. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

26. Profundo conhecimento de indexação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

27. Amplo conhecimento de softwares para análise de dados. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

28. Efetivo foco no atendimento ao cliente. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

29. Profundo conhecimento de tecnologias de visualização de dados. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

30. Grande capacidade de funcionar em um ambiente dinâmico, instável e em rápida mudança. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

Por favor, marque as opções que refletem seu grau de concordância com os enunciados abaixo, os quais se referem às competências necessárias para o profissional bibliotecário na Era da Informação.

Considere a seguinte escala para respostas:

1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não sei; 4 - Concordo; 5 - Concordo plenamente.

31. Grande capacidade para manipular e interpretar dados com o uso de planilhas. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

32. Grande conhecimento de linguagens de programação. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

33. Grande capacidade de iniciar e concluir projetos de maneira independente. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

34. Domínio completo do conhecimento dos sistemas de catalogação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

35. Grande conhecimento de design de banco de dados. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

36. Grande capacidade de comunicação escrita. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

37. Efetiva capacidade de supervisionar, treinar e motivar a equipe. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

38. Grande conhecimento de softwares de gerenciamento de recursos eletrônicos (ERMS). *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

39. Alto nível de tolerância à complexidade e ambiguidade. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

40. Profundo conhecimento de técnicas de preservação digital. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

Por favor, marque as opções que refletem seu grau de concordância com os enunciados abaixo, os quais se referem às competências necessárias para o profissional bibliotecário na Era da Informação.

Considere a seguinte escala para respostas:

1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não sei; 4 - Concordo; 5 - Concordo plenamente.

41. Grande conhecimento de metadados. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Concordo plenamente

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

42. Grande capacidade de desenvolver e analisar procedimentos e fluxos de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

43. Domínio completo de sistemas de processamento de textos. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

44. Grande conhecimento de linguagens de marcação (HTML, XML, wiki). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

45. Qual a sua faixa etária? *

Marcar apenas uma oval.

- 21 a 30
 31 a 40
 41 a 50
 51 a 60
 61 ou mais

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

46. Qual o seu gênero? *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não dizer
- Outro: _____

47. Em que período você terminou seu curso de graduação? *

Marcar apenas uma oval.

- 1960 a 1970
- 1971 a 1980
- 1981 a 1990
- 1991 a 2000
- 2001 a 2010
- 2011 a 2020
- Outro: _____

48. Qual o seu nível educacional? *

Marcar apenas uma oval.

- Superior completo
- Especialização incompleta
- Especialização completa
- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado incompleto
- Doutorado completo
- Pós-Doutorado

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

49. Em que tipo de biblioteca/unidade de informação você trabalha? (pode assinalar mais de uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- Biblioteca Pública
 Biblioteca Escolar
 Biblioteca Universitária
 Biblioteca Especializada
 Biblioteca Comunitária
 Biblioteca Nacional
 Centro de Referência
 Profissional Liberal
 Não trabalho atualmente

Outro: _____

50. Qual a sua cidade de moradia? (se outra cidade, gentileza especificar) *

Marque todas que se aplicam.

- Belo Horizonte, MG

Outro: _____

51. Em que setor de atividade profissional você atua? (pode assinalar mais de uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- Público
 Privado

Outro: _____

52. Qual o seu cargo atual? *

10/12/2021 02:53

Competências do Profissional Bibliotecário na Era da Informação

53. Qual o seu tempo de atuação como profissional bibliotecário? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 1 ano
- 2 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 anos ou mais
- Nunca trabalhei

54. Use o espaço abaixo para fazer algum comentário e/ou observação que você considerar pertinente.

55. Como parte de uma segunda fase da coleta de dados, irei entrevistar alguns participantes para melhor compreender a atuação profissional do bibliotecário. Se você quiser contribuir para a classe bibliotecária e estiver disposta(o) a conversar comigo, por favor informe seu e-mail. Ficarei muito agradecida pela generosidade.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO A – Resultados do SPSS Statistics

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,756
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	2446,425
Bartlett	df	946
	Sig.	,000

Confiabilidade

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,930	,930	44

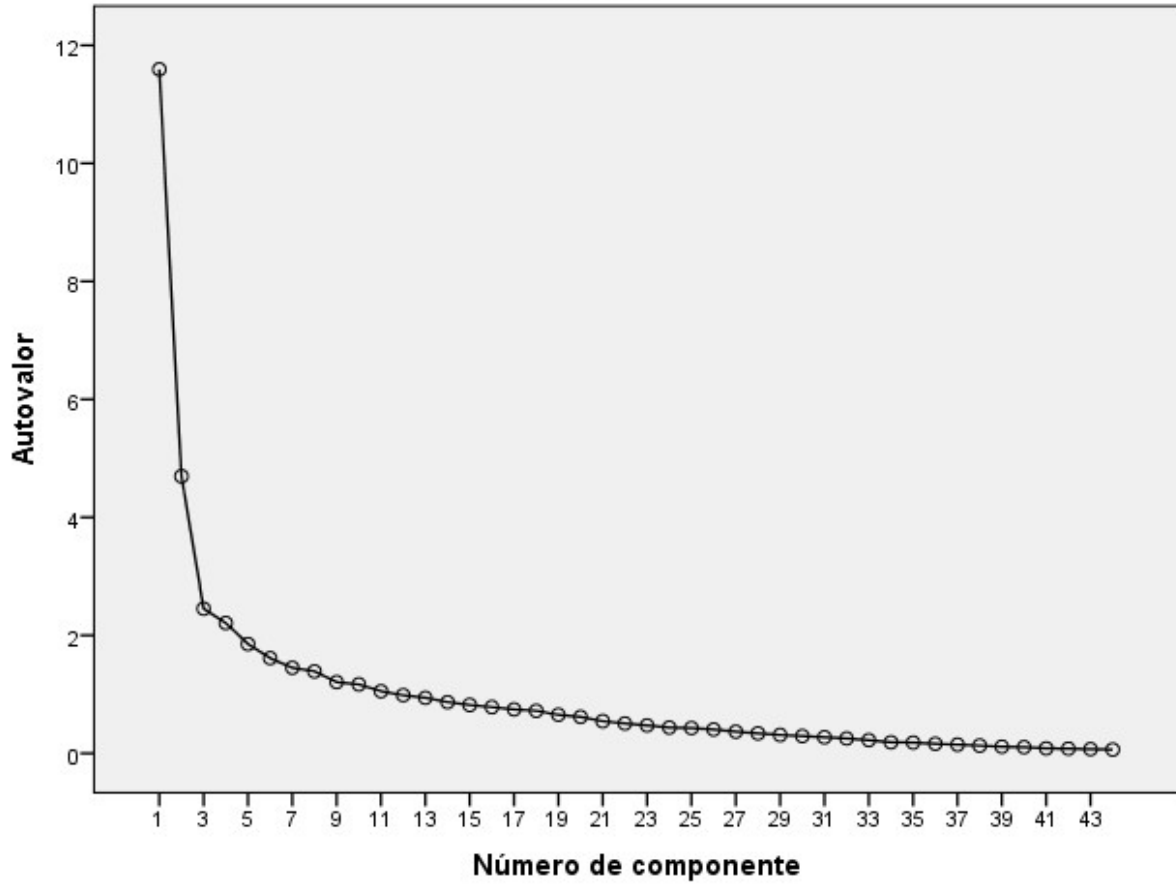
Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	11,593	26,348	26,348	11,593	26,348	26,348
2	4,696	10,673	37,021	4,696	10,673	37,021
3	2,452	5,573	42,594	2,452	5,573	42,594
4	2,208	5,019	47,614	2,208	5,019	47,614
5	1,853	4,211	51,824	1,853	4,211	51,824
6	1,613	3,666	55,490	1,613	3,666	55,490
7	1,450	3,296	58,786	1,450	3,296	58,786
8	1,390	3,159	61,945	1,390	3,159	61,945
9	1,207	2,744	64,689	1,207	2,744	64,689
10	1,169	2,657	67,346	1,169	2,657	67,346
11	1,053	2,393	69,739	1,053	2,393	69,739
12	,985	2,239	71,978			
13	,941	2,139	74,117			
14	,869	1,974	76,091			
15	,820	1,865	77,955			
16	,783	1,779	79,735			

17	,745	1,694	81,429		
18	,721	1,639	83,068		
19	,653	1,484	84,552		
20	,617	1,402	85,954		
21	,546	1,241	87,196		
22	,506	1,149	88,345		
23	,473	1,074	89,419		
24	,437	,993	90,412		
25	,428	,972	91,384		
26	,405	,921	92,305		
27	,368	,836	93,140		
28	,339	,771	93,911		
29	,312	,709	94,620		
30	,292	,664	95,285		
31	,272	,618	95,903		
32	,251	,571	96,474		
33	,225	,510	96,984		
34	,187	,425	97,409		
35	,183	,417	97,826		
36	,162	,369	98,195		
37	,148	,336	98,531		
38	,132	,300	98,831		
39	,112	,255	99,087		
40	,104	,235	99,322		
41	,084	,192	99,514		
42	,079	,179	99,693		
43	,071	,161	99,854		
44	,064	,146	100,000		

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Scree plot



Matriz de componente^a

	Componente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Q1	,506	-,328	-,405	,035	,209	,106	,253	,045	-,079	,143	,116
Q2	,380	,169	-,177	-,159	,100	-,079	,460	-,200	-,221	,306	-,011
Q3	,535	,340	-,452	-,045	,014	,093	-,190	-,034	-,226	-,136	-,088
Q4	,569	,145	-,260	-,372	-,232	-,127	-,158	-,015	,074	-,171	,099
Q5	,351	,585	-,264	,012	,050	,074	-,085	,165	,187	-,035	,105
Q6	,524	,344	,168	-,025	-,175	-,132	-,071	-,284	,030	,049	-,391
Q7	,528	-,231	,111	-,092	,401	,475	,061	-,192	-,018	-,147	-,035
Q8	,556	,027	,134	-,259	-,238	,486	-,148	-,075	-,131	-,009	,005
Q9	,436	,371	-,372	,192	,277	,179	-,097	-,171	-,098	-,027	-,209
Q10	,586	-,173	-,204	-,140	-,317	,115	-,071	,174	,093	,164	-,105
Q11	,343	,236	-,290	,286	,307	,037	-,455	,092	,172	,153	,059
Q12	,483	,211	-,060	-,404	,191	-,114	-,110	,274	-,083	,161	-,054
Q13	,597	,438	-,159	-,177	-,159	-,017	-,027	,004	,106	-,136	,046
Q14	,554	,198	-,325	-,207	-,160	-,052	,219	-,140	-,190	-,099	,192
Q15	,522	-,129	,184	,003	,315	,444	,283	,079	,039	-,056	,083
Q16	,443	-,052	,278	-,366	,347	-,136	,149	-,112	,194	-,139	-,017

Q17	,530	-,115	-,329	,265	,175	-,155	,288	-,057	-,286	,117	,202
Q18	,646	,513	,079	-,002	-,139	-,075	,071	-,080	-,097	-,210	,021
Q19	,657	,219	,104	-,200	-,126	-,044	-,132	-,220	-,034	-,158	,164
Q20	,534	-,329	,030	,104	-,119	,355	-,152	,009	,123	-,162	,350
Q21	,572	-,293	-,102	,008	-,133	-,042	,243	-,129	,252	,112	,070
Q22	,165	,527	,328	,083	-,008	,187	,267	,295	,292	,177	,000
Q23	,337	,349	-,433	,248	,148	-,073	,162	,093	,245	-,116	-,054
Q24	,632	-,325	,082	-,065	-,317	-,063	-,104	,045	,158	-,008	-,080
Q25	,359	,483	-,168	,394	,051	-,121	-,028	-,102	,276	,026	,048
Q26	,470	,351	,213	-,362	,128	-,090	-,072	,416	-,042	,186	,116
Q27	,745	-,412	-,043	,087	-,001	-,013	-,159	-,046	,055	,011	-,038
Q28	,218	,525	,244	,371	-,257	,183	,331	,092	,092	-,039	-,174
Q29	,669	-,286	,073	,151	-,228	,174	-,097	-,088	-,090	,056	,038
Q30	,523	,246	,441	,278	,009	,061	,026	-,070	-,036	,011	-,047
Q31	,558	-,196	,164	,158	-,007	,192	-,098	-,352	,134	,274	-,008
Q32	,557	-,495	-,082	,173	,100	-,112	-,189	,189	,051	-,102	-,176
Q33	,236	,035	,368	,197	,562	-,046	-,244	,013	-,294	-,161	-,054
Q34	,462	,285	,112	-,239	,069	,170	-,118	,280	-,173	,397	-,194
Q35	,554	-,507	-,172	,158	,142	-,191	,090	,193	,134	-,134	-,166
Q36	,284	,298	,269	,082	,196	-,291	-,106	-,372	,281	,180	,062
Q37	,348	,361	,163	,269	-,216	-,100	,124	,043	-,358	-,217	-,225
Q38	,651	-,330	-,009	,062	,001	-,044	,143	,301	,063	-,117	-,227
Q39	,361	,116	,320	,302	-,089	-,050	,051	,319	-,075	-,255	,372
Q40	,625	-,126	,189	-,253	,108	-,138	,000	-,117	-,013	-,143	-,115
Q41	,650	-,283	,212	-,327	,079	-,242	,185	-,040	,125	,049	,047
Q42	,513	,130	,270	,118	,084	-,387	-,133	,012	-,151	,103	,317
Q43	,493	-,233	,058	,408	-,281	-,053	-,118	,008	-,212	,407	,110
Q44	,593	-,539	,068	,171	-,106	-,259	,039	,109	-,075	-,055	-,150

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

a. 11 componentes extraídos.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,932	,933	34

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,722	,734	7

Matriz de correlações^a

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44		
Q1	1,00	,243	,248	,222	,075	,036	,441	,196	,210	,347	,191	,190	,184	,324	,399	,067	,561	,133	,150	,307	,398	-,101	,284	,269	,063	,097	,519	-,157	,323	,042	,296	,377	-,008	,159	,543	-,050	,047	,375	,027	,254	,432	,131	,287	,349		
Q2	,243	1,00	,262	,170	,104	,224	,121	,127	,267	,229	,005	,234	,271	,423	,211	,234	,343	,299	,267	,014	,214	,113	,272	,112	,239	,207	,135	,138	,228	,098	,180	,054	,068	,284	,076	,081	,070	,128	,019	,233	,296	,166	,110	,123		
Q3	,248	,262	1,00	,470	,508	,309	,175	,366	,548	,287	,327	,310	,508	,491	,190	,135	,334	,497	,384	,238	,137	,037	,394	,216	,359	,251	,297	,081	,210	,165	,116	,210	,103	,360	,131	,108	,313	,237	,006	,180	,081	,195	,174	,159		
Q4	,222	,170	,470	1,00	,316	,326	,154	,354	,239	,369	,160	,439	,565	,512	,102	,256	,202	,505	,458	,290	,354	,024	,156	,392	,249	,296	,341	,013	,290	,057	,169	,184	-,041	,301	,255	,136	,142	,324	,104	,361	,333	,227	,155	,198		
Q5	,075	,104	,508	,316	1,00	,328	-,006	,172	,466	,184	,391	,211	,472	,299	,181	,068	,189	,469	,239	,047	,110	,380	,398	,033	,362	,358	,015	,241	,088	,184	-,024	-,014	-,001	,274	-,055	,201	,190	,069	,147	,102	,044	,236	-,010	-,140		
Q6	,036	,224	,309	,326	1,00	,196	,304	,404	,280	,094	,311	,412	,229	,117	,209	,106	,523	,453	,050	,201	,201	,126	,316	,372	,255	,229	,264	,251	,452	,317	,116	,052	,288	,084	,333	,404	,216	,140	,333	,327	,326	,209	,191			
Q7	,441	,121	,175	,154	-,006	1,00	,484	,303	,182	,149	,187	,154	,213	,614	,444	,261	,206	,272	,433	,262	,005	,059	,259	,048	,127	,462	-,054	,372	,252	,404	,312	,252	,243	,352	,099	,047	,391	,118	,389	,363	,112	,132	,262			
Q8	,196	,127	,366	,354	,172	1,00	,188	,442	,113	,232	,357	,369	,357	,192	,093	,369	,444	,388	,261	,103	-,028	,431	-,015	,304	,344	,135	,409	,355	,340	,205	,026	,386	,105	,104	,205	,277	,169	,288	,330	,143	,243	,185				
Q9	,210	,267	,548	,239	,466	1,00	,303	,188	,100	,248	,443	,319	,335	,309	,205	,056	,375	,371	,297	,064	,172	,094	,391	,035	,366	,098	,176	,229	,145	,234	,234	,110	,226	,209	,117	,149	,164	,159	,122	,129	-,006	,142	,070	,057		
Q10	,347	,229	,287	,369	,184	1,00	,182	,442	,248	1,00	,171	,299	,369	,255	,250	,167	,247	,253	,325	,325	,378	-,036	,138	,481	,087	,276	,516	,052	,504	,147	,313	,379	-,163	,227	,357	-,067	,037	,452	,172	,329	,373	,156	,342	,404		
Q11	,191	,005	,327	,160	,391	,094	1,00	,149	,113	,443	,171	1,00	,271	,227	,134	,026	,003	,257	,202	,238	,127	,038	,121	,373	,099	,399	,202	,230	,088	,135	,256	,221	,281	,201	,148	,152	,145	,048	,107	,049	,109	,052	,203	,196	,001	
Q12	,190	,234	,310	,439	,211	,311	,187	,232	,319	,299	,271	1,00	,339	,279	,211	,320	,216	,310	,442	,128	,208	,161	,165	,208	,135	,543	,223	,046	,089	,157	,098	,143	,136	,436	,143	,059	,117	,268	,081	,312	,346	,286	,080	,154		
Q13	,184	,271	,508	,565	,472	,412	,154	,357	,335	,369	,227	,339	1,00	,534	,215	,187	,188	,566	,516	,185	,212	,182	,391	,293	,390	,423	,225	,335	,263	,244	,242	,145	,031	,413	,144	,295	,296	,237	,144	,330	,264	,281	,072	,081		
Q14	,324	,423	,491	,512	,299	,229	1,00	,369	,309	,255	,134	,279	,534	1,00	,129	,170	,389	,442	,438	,204	,317	,041	,265	,251	,234	,284	,304	,152	,255	,199	,175	,136	-,076	,240	,433	,107	,250	,239	,144	,316	,354	,183	,186	,176		
Q15	,399	,211	,190	,102	,181	,117	1,00	,614	,357	,205	,250	,026	,211	,215	,129	1,00	,316	,302	,223	,222	,425	,279	,171	,080	,300	,088	,208	,312	,157	,330	,328	,337	,301	,240	,262	,300	,117	,077	,395	,239	,287	,403	,182	,145	,297	
Q16	,067	,234	,135	,256	,068	,209	1,00	,192	,056	,167	,003	,320	,187	,170	,316	1,00	,149	,266	,287	,182	,329	,128	,080	,225	,050	,384	,324	-,077	,163	,213	,250	,224	,221	,147	,208	,262	,098	,280	,103	,442	,478	,228	-,010	,254		
Q17	,561	,343	,334	,202	,189	,106	,261	1,00	,093	,375	,247	,257	,216	,188	,389	,302	,149	1,00	,309	,209	,192	,400	-,100	,208	,218	,209	,090	,373	,049	,327	,214	,236	,308	,070	,059	,402	,110	,181	,434	,191	,242	,285	,318	,422	,385	
Q18	,133	,299	,497	,505	,469	,523	,206	1,00	,389	,371	,253	,202	,310	,568	,442	,223	,266	,309	1,00	,641	,144	,172	,339	,378	,291	,415	,425	,282	,452	,363	,508	,194	,083	,156	,334	,083	,294	,482	,252	,318	,376	,290	,420	,163	,163	
Q19	,150	,267	,384	,458	,239	,453	,272	,444	1,00	,297	,325	,238	,442	,516	,438	,222	,287	,209	,641	1,00	,347	,277	,159	,184	,364	,225	,360	,394	,174	,405	,399	,370	,168	,139	,206	,149	,217	,234	,261	,241	,470	,448	,410	,180	,255	
Q20	,307	,014	,238	,290	,047	1,00	,050	,433	,388	,064	,325	,127	,128	,185	,204	,425	,182	,192	,144	1,00	,442	,026	,040	,422	,137	,073	,576	,002	,577	,155	,395	,395	,106	,076	,361	-,027	,043	,401	,253	,305	,260	,212	,389	,372		
Q21	,399	,214	,137	,354	,110	,201	1,00	,262	,261	,172	,378	,038	1,00	,212	,317	,279	,329	,400	,172	,277	,424	1,00	-,010	,181	,453	,064	,088	,497	,081	,437	,203	,447	,387	-,056	,108	,450	,119	,076	,404	,101	,261	,458	,207	,329	,497	
Q22	-,101	,113	,037	,024	,380	,201	,095	1,00	,103	,094	-,036	,121	,161	,182	,041	,171	,128	-,100	1,00	,339	,159	,026	-,010	1,00	,180	-,048	,277	,346	-,130	,559	,000	,310	,009	-,213	,058	,283	-,133	,177	,219	,083	,166	,027	,072	,122	,065	-,181
Q23	,284	,272	,394	,156	,398	,126	,059	-,028	1,00	,391	,138	,373	,165	,391	,265	,080	,080	,208	,378	,184	,040	,181	,180	1,00	,056	,456	,158	,173	,219	,131	,159	,074	,126	-,018	1,00	,166	,104	,228	,167	,105	,061	,000	,132	-,019	,080	
Q24	,269	,112	,216	,392	,033	,316	,259	1,00	,431	,035	,481	,099	,208	,293	,251	,300	,225	,218	,291	,364	,422	,453	-,048	,056	1,00	,026	,151	,548	,020	,516	,219	,419	,520	-,012	,230	,427	,147	,102	,543	,241	,326	,549	,277	,357	,636	
Q25	,063	,239	,359	,249	,362	,372	,048	-,015	1,00	,366	,087	,399	,135	,390	,234	,088	,050	,209	,415	,225	,137	,064	,277	,456	,026	1,00	,172	,199	,357	,082	,298	,123	,057	,054	,150	,105	,400	,263	,066	,261	,081	-,027	,173	,227	-,032	
Q26	,097	,207	,251	,296	,358	,255	,127	,304	1,00	,098	,276	,202	,543	,423	,284	,208	,384	,090	,425	,360	,073	,088	,346	,158	,151	,172	1,00	,215	,094	,112	,330	,134	,098	,159	,563	,055	,178	,236	,177	,299	,320	,340	,338	,075	,076	
Q27	,519	,135	,297	,341	,015	,229	,462	,344	,176	1,00	,516	,230	,223	,325	,304	,312	,324	,373	,282	,394	,576	,497	-,130	,173	,548	,199	,215	1,00	-,067	,701	,313	,510	,627	,174	,249	,630	,130	,118	,550	,163	,566	,516	,281	,487	,640	
Q28	-,157	,138	,081	,013	,241	,264	-,054	1,00	,135	,229	,052	,088	,046	,395	,152	,157	-,077	,049	,452	,174	,002	,081	,559	,219	,020	,357	,094	-,067	1,00	,105	,422	,128	-,127	,051	,194	-,092	,159	,455	,126	,283	,017	-,085	,106	,088	-,081	
Q29	,323	,228	,210	,290	,088	,251	,372	,409	,145	1,00	,504	,135	,089	,263	,255	,330	,163	,327	,383	,405	,577	,437	,000	,131	,516	,082	,112	,701	,105	1,00	,313	,475	,468	,189	,254	,362	,025	,167	,456	,193	,479	,380	,304	,543	,504	
Q30	,042	,068	,165	,057	,184	,452	,252	,355	,234	,147	1,00	,256	,157	,244	,199	,328	,213	,214	,508	,399	,155	,203	,310	,159	,219	,298	,330	,313	,422	,313	1,00	,366	,166	,266	,248	,113	,253	,346	,208	,401	,347	,327	,351	,302	,240	
Q31	,296	,180	,116	,169	-,024	,317	,404	,340	,234	,313	1,00	,221	,098	,242	,175	,337	,250	,236	,194	,370	,395	,447	,009	,074	,419	,123	,134	,510	,128	1,00	,475	,366	1,00	,356	,161	,199	,299	,220	,083	,276	,129	,298	,338	,264	,417	,344
Q32	,377	,054	,210	,184	-,014	,116	,312	,205	,110	1,00	,379	,261	,143	,145	,136	,301	,224	,308	,063	,168	,395	,387	-,213	,126	,520	,057	,098	,627	-,127	1,00	,166	,166	,356	1,00	,223	,126	,704	-,027	,066	,506						