

DOI: 10.35643/Info.28.2.5

Dossier temático «Alfabetización en información: perspectivas y desafíos»

**Convergências e divergências no que se refere a competência em
informação e as competências gestoras¹
Convergencias y divergencias con relación a la competencia en
información y las competencias gestoras
Convergences and divergencies regarding information literacy
and managerial skills**

Marta Lígia Pomim Valentim¹ ORCID: 0000-0003-4248-5934

¹ Professora Titular, Universidade Estadual Paulista (Unesp). Brasil. Correo electrónico: marta.valentim@unesp.br

Resumo

Discute sobre as convergências e divergências relativas à competência em informação e à competência gestora. Para tanto, buscou-se conceituar as expressões competência em informação e suas variantes, assim como descrever o que se compreende por competências profissionais, sendo que entre elas destacou-se as competências gestoras. Apresenta-se alguns impulsionadores de mudança que vão impactar a atuação de distintos profissionais em diversos segmentos de atuação, no intuito de evidenciar se as competências adquiridas pelo profissional da informação, de fato atenderão as mudanças de médio e longo prazo, bem como as novas demandas da sociedade.

Palavras-Chave: Competência em Informação; Competências Profissionais; Competências Gestoras.

Abstract

It discusses the convergences and divergences related to information literacy and managerial skills. Therefore, we sought to conceptualize the expressions information literacy and its variants, as well as to describe what is understood by professional competencies, with managerial skills standing out among them. Some drivers of change are presented that will impact the performance of different professionals in different segments, in order to demonstrate whether the skills acquired by the information professional will, in fact, meet medium and long-term changes, as well as the new demands of society.

Keywords: Information Literacy; Professional Skills; Managerial Skills.

¹Texto elaborado a partir da palestra proferida para o Grupo de Trabalho Competência em Informação (CoInfo) da Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários, Cientistas de Informação e Instituições (FEBAB). Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=WQ7WM7GhYvk&list=PLruKDXkjaii1cZrYVxOAvtZfaHzRoBTQx&index=4>

Resumen

Discute las convergencias y divergencias relacionadas con la alfabetización informacional y la competencia gerencial. Por lo tanto, buscamos conceptualizar las expresiones alfabetización informacional y sus variantes, así como describir qué se entiende por competencias profesionales, destacándose entre ellas las competencias gerenciales. Se presentan algunos impulsores de cambio que impactarán en el desempeño de diferentes profesionales en diferentes segmentos, con el fin de demostrar si las competencias adquiridas por el profesional de la información, de hecho, responderán a los cambios de mediano y largo plazo, así como a las nuevas demandas de la sociedad.

Palabras-Clave: Competencia en Información; Competencias Profesionales; Competencias Gestoras.

Fecha de recibido: 26/07/2023

Fecha de aceptado: 18/10/2023

1. Introdução

A competência em informação é um conceito fundamental no mundo atual, uma vez que a quantidade de informação disponível é vasta e em constante crescimento. A competência em informação se refere à capacidade de uma pessoa localizar, avaliar, apropriar, usar e disseminar informações de maneira crítica e ética. Em uma sociedade em que o acesso à informação é uma habilidade crítica para ser e agir no âmbito pessoal e profissional, a competência em informação torna-se essencial.

No intuito de detalhar esse conceito, é importante considerar os seguintes aspectos:

a) localização da informação: envolve a habilidade de encontrar informações relevantes, seja por meio de motores de busca na rede Internet, em bibliotecas, em repositórios institucionais ou em outras fontes de informação. Isso requer conhecimento no uso correto de palavras-chave, operadores de busca, bem como a compreensão de como as informações estão organizadas.

b) avaliação da informação: ao encontrar a informação desejada é fundamental avaliar sua qualidade, consistência, fidedignidade e relevância. Isso exige a

- capacidade de distinguir entre fontes confiáveis e não confiáveis, bem como identificar potenciais preconceitos e vieses.
- c) uso da informação: saber como usar as informações de maneira eficaz e ética é crucial. Isso envolve a capacidade de sintetizar informações, aplicá-las a um contexto específico e integrá-las ao seu próprio conhecimento.
- d) disseminação da informação: é essencial comunicar e compartilhar as informações geradas de modo claro, em diferentes formatos e mídias.
- e) ética da informação: considerar questões éticas relacionadas ao acesso, disseminação e uso da informação é fundamental como, por exemplo, respeitar os direitos autorais, a honestidade intelectual e a privacidade das pessoas.

A competência em informação não se limita apenas a acadêmicos ou profissionais da informação, porquanto é uma habilidade essencial para todas as pessoas que vivenciam uma sociedade cada vez mais digital e orientada à dados e informações. Desempenha importante papel na tomada de decisão, na resolução de problemas e no desenvolvimento de habilidades críticas.

Além disso, a competência em informação necessita ser permanentemente ressignificada à medida que as tecnologias de informação e comunicação e a natureza das informações disponíveis se alteram. Nesse contexto, é importante estar disposto a aprender e adaptar-se continuamente para se manter competente em relação à informação em um mundo em constante mudança.

Bufrem e Pereira (2004, p.173) explicam que “O termo competência, por sua vez, em sua ampla possibilidade de expansão paradigmática, relaciona-se com outros tais como aptidão, qualidade legítima ou legitimada para realização de determinados atos, poder, atribuição ou capacidade objetiva de alguém para agir em determinado campo ou área do conhecimento ou atuação”.

Esta pesquisa objetiva apresentar os diferentes conceitos sobre competência em informação e competência gestora, analisando as convergências e divergências encontradas na literatura brasileira da área da Ciência da Informação. Para tanto, realizou-se um levantamento na Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (Brapci), abrangendo o período de 1972 a 2023, aplicando as seguintes palavras-chave no campo resumo: ‘competência em informação’ *and* ‘conceito’ recuperando 25 (vinte e cinco) documentos, sendo que

destes apenas 5 (cinco) de fato eram aderentes a discussão deste artigo; e ‘competência em gestão’ *and* ‘conceito’ que se recuperou apenas 1 (um) documento.

2. Competência em Informação

No contexto brasileiro encontramos na literatura científica das áreas Ciência da Informação e Biblioteconomia as seguintes expressões: ‘alfabetização informacional’; ‘competência informacional’, ‘competência em informação’ e ‘letramento informacional’. Além disso, há distintas qualificações relacionadas aos termos ‘competência’ e ‘letramento’ como, por exemplo, pode-se citar: competência/letramento crítico; competência/letramento digital; competência/letramento literário, competência/letramento informático, entre outros.

Em um estudo realizado por Vincent *et al.* (2014) sobre competência em informação aplicada no âmbito da área da Saúde, na base de dados Medline via interface PubMed, encontraram 29 (vinte e nove) distintos termos e expressões que, de algum modo, abordavam aspectos inter-relacionados. Entre os achados desses autores destaca-se: *Computer Literacy; Library Skills; Computer Skills; Computing and Information Technology Skills; Information Literacy; Information Seeking Skills; Competence in Nursing Informatics; Health Information Literacy and Competencies of Information; Information Seeking Abilities; Information Literacy Skills; Computer Literacy* (Vincent, Martinez-Silveira, Luz e Camacho, 2014).

Nessa perspectiva, é essencial evidenciar a diferença entre esses termos. O termo ‘letramento informacional’ surge na Década de 1970 vinculado ao “[...] papel educativo do bibliotecário” e às teorias construtivistas que permeavam o campo da Educação relacionadas a aprendizagem independente, aprender a aprender, aprendizagem ao longo da vida, aprendizagem por questionamento, aprendizagem

por solução de problemas, pensamento crítico, entre outras (Dudziak, 2003; Campello, 2009).

A expressão americana ‘*information literacy*’, cuja tradução literal para o português é ‘literacia da informação’, abrange a aprendizagem elementar no âmbito do ensino básico, das linguagens sistematizadas (verbal, visual, auditiva, *script* visual e audiovisual) e das respectivas tecnologias, inclusive as que possibilitam a multimídia e a hipermídia. Nesse contexto, se fundamenta na construção de conhecimento pela criança de modo que proporcione o desenvolvimento de competências (atitude crítica e capacidade para tomar decisões), isto é, que respeite a inata motivação intrínseca das crianças para a aprendizagem significativa (Ausubel, 1963; 1968, tradução livre).

A expressão ‘competência em informação’ ou ‘competência informacional’ recebem distintas qualificações, conforme segue: competência digital; competência crítica; competência midiática; competência em redes; competência informática; competência em tecnologias de informação e comunicação; hiper competência (Bawden, 2002, tradução livre).

Os pesquisadores brasileiros adotaram a expressão ‘competência em informação’ em detrimento de ‘competência informacional’ que já vinha sendo usada, primeiramente porque após vários debates chegou-se ao seguinte consenso: quem é competente em alguma coisa é o sujeito e não a informação. Em segundo lugar, porque a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) – após um estudo exaustivo, que contou com a participação de pesquisadores de todos os continentes –, definiu a tradução de ‘*information literacy*’ para vários países no mundo e para o Brasil estabeleceu-se ‘competência em informação’ (Horton Jr., 2014, p.35).

A designação de objetos e processos é fundamental para o homem organizar seu pensamento e comunicá-lo. [...] Em face de um vocabulário, o ser humano dele se apropria, transformando-o segundo as circunstâncias da vida. Quando nos defrontamos com novos processos ou objetos, os resgatamos, reconhecendo-os pela sua designação. [...] A designação é, portanto, forma de fixação e de comunicação (Pasquarelli; Tálamo, 1995, p.2).

Hatschbach (2002, p.49) após analisar a evolução dos conceitos e observar os fundamentos terminológicos da expressão ‘*information literacy*’ concluiu: “Em

vista do exposto [...] consideramos que o termo que melhor traduz a expressão Information Literacy, em português, é competência em informação, por abranger os principais aspectos que estão relacionados ao seu conceito”.

Vale destacar que durante o III Seminário de Competência em Informação, realizado em 2014 na cidade de Marília, os pesquisadores participantes elaboraram a Carta de Marília, em que se adotou a sigla CoInfo para a expressão ‘competência em informação’.

No que tange a expressão ‘competência em informação’, compreende-se que se refere a adoção de comportamentos informacionais eficientes para identificar, por qualquer meio ou canal, informação alinhada às próprias necessidades de informação, usando-a de modo sábio e ético no contexto social (Webber; Johnston, 2003, tradução livre).

Um cidadão competente, seja um estudante, um profissional ou um trabalhador, é capaz de reconhecer suas necessidades de informação, sabe como localizar a informação necessária, identificar o acesso, recuperá-la, avaliá-la, organizá-la e utilizá-la. Para ser uma pessoa competente em informação, deve saber como se beneficiar do mundo de conhecimentos e incorporar a experiência de outros em seu próprio acervo de conhecimentos (Lau, 2008, p.8).

A competência em informação se refere a capacidade de as pessoas: a) reconhecerem as necessidades de informação; b) localizarem e avaliarem a qualidade da informação; c) armazenarem e recuperarem informações; d) fazerem uso eficaz e ético das informações; e) aplicarem informações para criar e comunicar conhecimento (Moeller *et al.*, 2011, tradução livre).

Silva, Nunes e Teixeira (2020/2021, p.194) ressaltam que a competência em informação tem como “[...] propósito tornar os cidadãos competentes para acessar, avaliar e usar informação de maneira autônoma e crítica, não mais como meros usuários da informação, mas como atores na sociedade da informação cada vez mais tecnológica e com superabundância informacional”.

A ALA (2020, tradução livre) conceituou competência em informação como sendo a capacidade de identificar, compreender, interpretar, criar e comunicar, em um processo contínuo de aprendizagem, propiciando ao indivíduo desenvolver seu conhecimento e participação plena em sua comunidade e sociedade em geral. Nesse sentido, a competência em informação e midiática consiste no

conhecimento, nas atitudes e na soma das habilidades necessárias para saber quando e quais informações são necessárias; onde e como obter essas informações; como avaliá-las criticamente e organizá-las depois de encontradas; e como usá-las de modo ético.

O conceito se estende além das tecnologias de comunicação e informação para englobar o aprendizado, o pensamento crítico e as habilidades interpretativas, além das fronteiras profissionais e educacionais (IFLA, 2020, tradução livre).

Nesse contexto, Borges (2017, p,27) propõe “[...] avançar na delimitação e elementos constituintes do conceito de Media and Information Literacy (MIL), principalmente no aspecto das competências em comunicação. [...] além das competências para “relacionar-se com o conteúdo” (competências em informação), o ambiente informacional atual demanda competências para “relacionar-se com pessoas” (competências em comunicação)”. A autora destaca ainda que “Outro foco recorrente no conceito de media literacy é a capacidade de processar e produzir conteúdo [...]” (Borges, 2017, p.29).

A competência em informação abrange pelo menos três importantes elementos: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA), que se constituem na base da CoInfo. O acrônimo denominado ‘CHA’ foi proposto por Scott Parry (1996), no artigo *The quest for competencies*, em que define: conhecimento: ‘saber’, congrega a educação formal (escola) e informal (conhecimento de mundo), as experiências vivenciadas no contexto social, profissional etc.; habilidade: ‘saber fazer’, o que é aprendido e aplicado na prática, ou seja, coloca-se em prática o que se sabe na teoria; atitude: ‘querer fazer’, que se refere aos comportamentos do indivíduo frente a uma demanda.

Há a evolução do acrônimo ‘CHA’ para ‘CHAI’, em que congrega os elementos: conhecimentos, habilidades, atitudes e interesses, cunhado por Gramigna (1999) da seguinte maneira: conhecimento: ‘saber’, congrega a educação formal (escola) e informal (conhecimento de mundo), as experiências vivenciadas no contexto social, profissional etc.; habilidade: ‘saber fazer’, o que é aprendido e aplicado na prática, ou seja, coloca-se em prática o que se sabe na teoria; atitude: ‘querer fazer’, que se refere ao comportamento do indivíduo frente a uma demanda; interesse: ‘motivação para fazer’, que se refere a importância/relevância atribuída a uma demanda.

Silva, Nunes e Teixeira (2020/2021, p.202) evidenciam que o conceito de ‘competência em informação’, “[...] assim como o próprio conceito de informação, foi se ajustando às demandas da sociedade e da academia, enfatizando por um dado momento os aspectos físicos da informação, em um segundo momento, os aspectos cognitivos, e em um terceiro, os aspectos sociais que cercam a produção, a organização e a disseminação da informação”.

Por outro lado, Bezerra, Schneider e Saldanha (2019) entendem que a expressão ‘competência em informação’ não atende de fato o que deve ser evidenciado na contemporaneidade, pois destacam que a expressão está interrelacionada ao pensamento neoliberal com todos os seus vieses. Para estes autores, “[...] a construção da noção e dos efeitos práticos da “competência em informação” contribui sobremaneira para a sustentação de um conjunto dominante de práticas inconscientemente incorporadas – atravessando as esferas afetiva, cognitiva e axiológica –, que fortalecem os laços com as necessidades informacionais impostas pelo dominante” (Bezerra, Schneider e Saldanha, 2019, p.19).

3. Competência Profissional

Competência profissional se refere ao conjunto de habilidades, destrezas, atitudes e conhecimentos teórico-práticos necessários para cumprir uma função especializada de um modo socialmente reconhecido e aceitável. Em suma, as competências profissionais compreendem o conjunto de conhecimentos, competências, habilidades e atitudes que um profissional de qualquer disciplina requer para o cumprimento da sua atividade especializada, oferecendo uma garantia mínima nos resultados do seu trabalho, tanto para os seus clientes ou empregadores quanto, em última análise, para a sociedade da qual faz parte (IV Encuentro, 2000, p.17, tradução livre).

No *IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de La Información del Mercosur*, realizado em 2000, na cidade de Montevideu, Uruguai, definiu-se quatro tipos de competências profissionais essenciais: competências em

comunicação e expressão; competências técnico-científicas; competências gerenciais; competências sociais e políticas.

1. Competências em Comunicação e Expressão
 - Formular e gerenciar projetos de informação.
 - Aplicar técnicas de marketing, liderança e relações públicas.
 - Treinar e orientar os usuários para o melhor uso das unidades de informação e de seus recursos.
 - Preparar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, DSI, etc.).
 - Executar procedimentos automatizados típicos de um ambiente informatizado.
 - Planejar e realizar estudos de usuários de informação e treinamento de usuários de informação (IV Encuentro, 2000, p.19, tradução livre).

2. Competências Técnico-Científicas
 - Desenvolver e executar o tratamento de documentos em diferentes suportes em unidades de informação, sistemas e serviços.
 - Coletar, registrar, armazenar, recuperar e disseminar as informações registradas em qualquer meio para os usuários das unidades, serviços e sistemas de informação.
 - Preparar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, DSI, etc.).
 - Usar e divulgar fontes de informação, produtos e recursos em diferentes meios de comunicação.
 - Reunir e avaliar os documentos e procedimentos de arquivamento.
 - Preservar e conservar os materiais armazenados nas unidades de informação.
 - Selecionar e avaliar todos os tipos de materiais para as unidades de informação.
 - Buscar, registrar, avaliar e divulgar informações para fins acadêmicos e profissionais
 - Executar procedimentos automatizados típicos de um ambiente computadorizado.
 - Planejar e executar estudos de usuários da informação e treinamento de usuários da informação.
 - Planejar, construir e gerenciar redes globais de informação.
 - Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da Informação.
 - Realizar pesquisas e estudos sobre o desenvolvimento e aplicação da metodologia de elaboração e utilização dos conhecimentos registrados.
 - Aconselhar e intervir no desenvolvimento de regulamentos legais em Biblioteconomia e Ciências da Informação.
 - Aconselhar na avaliação de coleções bibliográficas documentais.
 - Elaborar laudos periciais sobre a autenticidade, antiguidade, proveniência e estado de materiais impressos de valor bibliográfico (IV Encuentro, 2000, p.19-20, tradução livre).

3. Competências Gerenciais
 - Direcionar, gerenciar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação.
 - Formular e gerenciar projetos de informação.

- Aplicar técnicas de marketing, liderança e relacionamento com o público usuário.
- Buscar, registrar, avaliar e divulgar informações para os efeitos acadêmicos e profissionais.
- Elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, DSI etc.).
- Assessorar o planejamento de recursos econômicos e financeiros e humanos do setor.
- Planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação do acervo documental.
- Planejar e executar estudos e treinamento de usuários de informação.
- Planejar, estabelecer e gerenciar redes regionais e globais de informação (IV Encuentro, 2000, p.20-21, tradução livre).

4. Competências Sociais e Políticas

- Selecionar e avaliar todos os tipos de materiais para unidades de informação.
- Pesquisar, registrar, avaliar e divulgar informações com fins acadêmicos e profissionais.
- Assessorar e intervir na formulação de políticas de informação.
- Assessorar o planejamento de recursos econômicos/financeiros e humanos do setor.
- Planejar e executar estudos de usuário de informação e treinamento de usuários da informação.
- Promover uma atitude crítica e criativa em relação à resolução de problemas e questões de informação.
- Promover uma atitude aberta e interativa com os diversos atores sociais (políticos, empresários, educadores, trabalhadores e profissionais de outras áreas, instituições e cidadãos em geral).
- Identificar as novas demandas sociais por informação.
- Contribuir para definir, consolidar e desenvolver o mercado de trabalho da área.
- Atuar coletivamente com os pares na área de instituições sociais, com o objetivo de promover a defesa da profissão.
- Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da Informação.
- Assessorar e intervir na elaboração de normativas legais relacionadas à área de Biblioteconomia e Ciência da Informação (IV Encuentro, 2000, p.21, tradução livre).

Bufrem e Pereira (2004, p.176-177) destacam algumas competências gestoras presentes no perfil profissional do currículo do Curso de Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná (UFPR):

[...] explorar as interfaces de informação gerais ou especializadas, que sejam relevantes aos seus clientes; combinar um profundo entendimento das dinâmicas da informação com habilidades interpessoais e empatia, oferecendo respostas que possam auxiliar na tomada de decisões de seus clientes; oferecer consultorias, treinamentos e avaliação de sistemas, unidades, produtos, serviços e atividades de informação; dominar os processos administrativos relativos ao planejamento de atividades, produtos e serviços de informação; planejar a implantação de tecnologias para a administração de sistemas,

unidades, produtos, serviços e atividades de informação; integrar equipes multidisciplinares, para encontrar nestas a parceria estratégica, visando a promoção e ampliação dos campos de trabalho e das atividades inerentes à gestão da informação; participar ativamente no processo de disseminação da informação; contribuir com seus conhecimentos para que os recursos de informação sejam mais rentáveis e eficazes na tomada de decisões; assumir o papel de administrador de informação de maneira integral, transcendendo os aspectos meramente técnicos; aprender a inovar, desenvolver suas atividades mirando projeções para o futuro; fazer uso adequado da informação como instrumento gerador de conhecimento; estabelecer estratégias efetivas de mercado de informação como produto indispensável para o desenvolvimento institucional e nacional; estar atento ao que ocorre no mundo, no que diz respeito às questões políticas, sociais e econômicas, estando consciente de que sua responsabilidade é manejar conhecimentos; manejar a pluralidade das necessidades de informação em ambientes tradicionais, virtuais ou híbridos; internalizar que como administrador de conhecimento, precisa investir em contínua formação; ter competência no processo de tomada de decisões e na resolução de problemas”.

A competência profissional se refere à capacidade e habilidade de um profissional desempenhar eficaz e eficientemente as tarefas e responsabilidades relacionadas ao seu trabalho ou campo de atuação. É um elemento fundamental para o reconhecimento em qualquer carreira ou profissão.

O conhecimento técnico deve abranger competências e habilidades necessárias para desempenhar uma determinada função, isso inclui o domínio de ferramentas, tecnologias e métodos relevantes.

A competência profissional envolve a aplicação prática do conhecimento teórico no ambiente de trabalho, e envolve a capacidade de resolver problemas, tomar decisões e realizar tarefas com precisão. Nesse sentido, o profissional deve se pautar em padrões éticos elevados, buscando a integridade, a honestidade e o respeito por seus pares e subordinados.

Ser capaz de se comunicar de maneira clara é uma competência profissional essencial, é necessário saber expressar ideias, saber ouvir e saber escrever documentos consistentes. Além disso, profissionais competentes são abertos a aprendizagem contínua, se atualizando constantemente em seu campo de atuação.

A competência profissional não é apenas uma característica individual, uma vez que profissionais competentes contribuem para a eficácia e o crescimento de suas organizações.

4. Impulsionadores de Mudança

Existem alguns impulsionadores de mudança que estão inter-relacionados a própria condição humana que vem ganhando longevidade, isto é, o aumento da expectativa de vida global muda a natureza das carreiras e do aprendizado. Além disso, há que se ressaltar a ascensão de máquinas e sistemas inteligentes, em que a automação do trabalho retira os trabalhadores humanos da rotina e das tarefas repetitivas (IFTF, 2011, tradução livre).

As tecnologias de informação e comunicação também se constituem em impulsionadores de mudança, pois há o aumento maciço de sensores, cujo poder de processamento tornam o mundo um sistema programável. A ecologia de novas mídias, novas ferramentas de comunicação exigem novas competências midiáticas. As tecnologias sociais impulsionam novas formas de produção e criação de valor. O aumento da interconectividade global coloca a diversidade e a adaptabilidade no centro das operações organizacionais (IFTF, 2011, tradução livre).

As mudanças para trabalhar e aprender em 2030 serão viabilizadas pelo amadurecimento e proliferação das tecnologias emergentes atuais que, por sua vez, vão gerar novos empregos e padrões de trabalho. Quatro tecnologias emergentes são extremamente importantes para entender como os humanos e as máquinas trabalharão em conjunto: inteligência artificial colaborativa; interfaces multimodais; realidade estendida; registros de transações distribuídas de modo seguro (IFTF, 2019, p.2, tradução livre).

No que tange a inteligência artificial colaborativa, o *The Allen Institute for Artificial Intelligence* pretende desenvolver o senso comum em sistemas de máquina para que possam ser melhores parceiros colaborativos para humanos. A equipe de pesquisa sobre visão computacional *Perceptual Reasoning and Interactive Research* (PRIOR) lançou um jogo colaborativo em que o sistema de Inteligência Artificial (IA) usa sua habilidade de raciocinar e fazer inferências para se comunicar com um parceiro humano. No jogo, a IA e seu parceiro humano trocam cenas de ilustração para tentar entender o que o outro desenhou. Em vez

de tentar superar o ser humano (como em uma partida de xadrez), os pesquisadores da PRIOR estão construindo sistemas de máquina que podem se comunicar e interagir melhor com os parceiros humanos (IFTF, 2019, p.3, tradução livre).

As interfaces multimodais abrangem as capacidades de ver, ouvir e tocar, visto que têm sido os sentidos humanos mais comumente usados nas interações homem-máquina. Interfaces emergentes estão integrando *feedback* tátil, reconhecimento de gestos e, até mesmo, odores para fornecer meios alternativos para exibir e interagir com os dados. A integração multissensorial irá expandir as possibilidades relativas à forma, diversificar a experiência do usuário e tornar as máquinas mais acessíveis para diferentes tipos de usuários. Imaginem as pessoas acessando dados usando reconhecimento de gestos ou cheiro entre outras modalidades (IFTF, 2019, p.3, tradução livre).

Os registros de transações distribuídas de modo seguro, entre eles pode-se mencionar o *blockchain*, que fornece um mecanismo de armazenamento de dados transparente e imutável, propiciando que todas as partes acessem os dados da transação. Habilitam aplicativos como contratos inteligentes, em que as transações são acionadas por algoritmos quando os critérios estabelecidos são atendidos. Em 2030, os contratos inteligentes serão conectados de maneira mais integrada aos eventos do mundo real. Isto facilitará a capacidade de automatizar uma série de atividades, incluindo compensação em tempo real que está vinculada à conclusão de uma tarefa de trabalho (IFTF, 2019, p.4, tradução livre).

A realidade estendida utiliza tecnologias que combinam os mundos digital e físico. Acredita-se que ambos se tornarão ainda mais intrinsecamente sobrepostos na próxima década, possibilitados por experimentações mais inovadoras. A realidade estendida inclui realidade aumentada, realidade virtual e realidade mista, combina ambientes reais e virtuais e compõe todas as interações homem-máquina geradas por tecnologia de computador e vestíveis pelo ser humano. Os ambientes combinados possibilitam que os usuários transformem o que, de outra forma, seriam informações abstratas em experiências ricas e interativas. Em 2030, mais organizações contarão com a realidade estendida para sobrepor uma camada virtual sobre espaços físicos, visando experimentar e compartilhar conteúdos em qualquer tipo de dispositivo (IFTF, 2019, p.4, tradução livre).

Para que o profissional da informação possa atuar no Século XXI com esses impulsionadores de mudança, necessitará desenvolver algumas competências profissionais essenciais, somadas às quatro estabelecidas no Encontro Mercosul, entre elas pode-se destacar:

- a) Competência crítica: capacidade de determinar o significado real ou significado mais profundo do que está sendo expresso.
- b) Competência social: capacidade de se conectar com outras pessoas de maneira efetiva e direta, sentindo e estimulando reações e interações desejadas e/ou necessárias.
- c) Competência adaptativa/criativa: capacidade de encontrar soluções e respostas além do que é comumente estabelecido ou baseado em regras.
- d) Competência transcultural: capacidade de atuar em diferentes ambientes culturais.
- e) Competência computacional: capacidade de traduzir grandes quantidades de dados em conceitos abstratos e entender o raciocínio baseado em dados.
- f) Competência digital: capacidade de avaliar e desenvolver conteúdos em distintas mídias e estabelecer uma comunicação persuasiva.
- g) Competência transdisciplinar: capacidade de compreender conceitos de distintas disciplinas.
- h) Competência em design: capacidade de representar e desenvolver tarefas e processos de trabalho visando obter os resultados desejados.
- i) Competência cognitiva: capacidade de discernir e filtrar informações relevantes e maximizar o processamento cognitivo usando diferentes métodos e técnicas.
- j) Competência colaborativa em ambientes virtuais: capacidade de trabalhar em equipe, gerar engajamento e demonstrar presença como membro de uma equipe virtual (IFTF, 2011, tradução livre).

5. Competências Gestoras

McCauley, Lombardo e Usherfirst (1989, tradução livre) definiram 16 competências básicas inter-relacionadas à gestão:

1. Atuar com dinamicidade: saber adaptar-se às mudanças e situações ambíguas, ser capaz de pensar estrategicamente e tomar decisões acertadas mediante pressão; liderar sistemas de trabalho complexos e adotar condutas flexíveis na resolução de problemas; capacidade de trabalhar eficazmente com os superiores em problemas complexos de gestão.
2. Ser assertivo: perseverar e se concentrar mediante obstáculos, responsabilizar-se, saber o que é necessário e seguir adiante; ser capaz de trabalhar só e, também, com os demais.
3. Aprender depressa: dominar rapidamente novas tecnologias.

4. Espírito de decisão: atuar com rapidez de maneira aproximativa e com precisão.
5. Gerenciar equipes com eficiência: delegar eficazmente, ampliar oportunidades e demonstrar justiça ante seus feitos.
6. Motivar equipes: ampliar os desafios e as oportunidades gerando um clima que favoreça o desenvolvimento da equipe.
7. Ser justo e ético: agir com decisão e equidade na relação com os colaboradores.
8. Ser colaborativo: Estar orientado para o trabalho em equipe.
9. Formar equipe de talentos: investir no desenvolvimento do potencial dos colaboradores, identificando e oferecendo novos desafios e responsabilidade compartilhada.
10. Estabelecer boas relações: saber como estabelecer boas relações no trabalho, negociar quando houver problemas, conseguir cooperação.
11. Ter sensibilidade: demonstrar interesse pelos demais e sensibilidade ante as necessidades dos colaboradores.
12. Enfrentar desafios com segurança: apresentar atitude firme, contrapor com base em dados, evitar censurar os outros pelos erros cometidos, ser capaz de sair de situações constrangedoras.
13. Manter o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: estabelecer prioridades na vida profissional e pessoal de maneira harmoniosa.
14. Autoconhecer-se: saber dos próprios pontos fracos e fortes e estar disposto a investir em si mesmo.
15. Desenvolver bons relacionamentos: ser afável e bem-humorado.
16. Ser flexível: adotar comportamentos que, a princípio, podem parecer opostos – exercer liderança e deixar-se liderar, opinar e aceitar opiniões dos demais etc. (Mccauley; Lombardo; Usherfirst, 1989, tradução livre).

A *United Nations* (UN) no documento *UN competency development: A practical guide*, destacou alguns valores profissionais que consideram fundamentais no exercício de qualquer profissão: integridade; profissionalismo; respeito a diversidade; comunicação; trabalho em equipe; planejamento e organização; responsabilidade e transparência na prestação de contas; orientado ao usuário; criatividade; consciência tecnológica; compromisso com a aprendizagem contínua (UN, 2015, p.5-7, tradução livre).

Além disso, definiram as competências gestoras que consideram fundamentais, que a partir de uma análise foi possível subdividi-las em 4 categorias (UN, 2015, p.8, tradução livre), conforme segue:

1. Percepção de futuro: identifica questões estratégicas, oportunidades e riscos; comunica claramente as inter-relações entre a estratégia da organização e os objetivos da unidade de trabalho; gera e comunica a direção organizacional, inspirando todos a seguir a mesma direção; transmite entusiasmo sobre possibilidades futuras.

2. Liderança: modelo para outras pessoas seguirem; capacita os outros a traduzir a visão em resultados; proativo no desenvolvimento de estratégias para cumprir os objetivos; estabelece e mantém relacionamentos com uma ampla gama de pessoas para entender as necessidades e ganhar apoio; antecipa e resolve conflitos buscando soluções mutuamente aceitáveis; impulsiona a mudança e a melhoria, não aceita o *status quo*; mostra coragem para assumir posições impopulares.

3. Equilíbrio, respeito e justiça: empodera outros; delega responsabilidades, esclarece expectativas e dá autonomia aos funcionários em áreas importantes do trabalho deles; incentiva outras pessoas a definir metas desafiadoras; responsabiliza os outros pela obtenção de resultados relacionados à sua área de responsabilidade; valoriza genuinamente a opinião e experiência de todos os membros da equipe; mostra apreço e recompensa às realizações e aos esforços; envolve outras pessoas ao tomar decisões que as afetam; gerencia desempenho; delega responsabilidade e autoridade apropriada para a tomada de decisão; garante que as funções, responsabilidades e linhas de subordinação sejam claras para cada membro da equipe; julga com precisão a quantidade de tempo e recursos necessários para realizar uma tarefa e a combina com as habilidades de quem a executa; monitora o progresso em relação a marcos e prazos; discute regularmente o desempenho e fornece *feedback* e orientação aos funcionários; apoia os funcionários quando cometem erros; apoia ativamente o desenvolvimento e as aspirações de carreira dos funcionários; avalia o desempenho de maneira justa; gera confiança; oferece um ambiente no qual outras pessoas podem falar e agir sem medo ou repercussão; gerencia de maneira deliberada e previsível; opera com transparência, não tem agenda oculta; confia nos colegas, funcionários e usuários; dá o devido crédito a outros; acompanha as ações acordadas; trata informações sensíveis ou confidenciais de modo adequado.

4. Ousadia: encoraja a assunção de riscos; identifica os principais problemas em uma situação complexa e chega ao cerne do problema rapidamente; reúne informações relevantes antes de tomar uma decisão; considera impactos positivos e negativos que podem afetar outras pessoas e a organização; propõe um curso de ação ou faz uma recomendação com base em todas as informações disponíveis; compara suposições com fatos; determina que as ações propostas irão satisfazer as

necessidades expressas e subjacentes para a decisão; toma decisões difíceis quando necessário.

A competência em gestão se refere à capacidade do profissional planejar, coordenar, executar e controlar atividades e recursos de maneira eficaz e eficiente, a fim de atingir a missão, a visão, os objetivos e as metas da organização em que atua. É uma competência essencial em qualquer nível de uma organização, desde a gestão de equipes até a alta administração.

Pode-se destacar a competência em gestão para o planejamento, ou seja, um gestor competente é capaz de criar planos claros e realistas para alcançar objetivos. Isso envolve definir metas, estabelecer estratégias, identificar recursos necessários e elaborar um cronograma.

A competência em gestão envolve a capacidade de tomar decisões fundamentadas e rápidas. Isso inclui a análise de informações, a consideração de alternativas e a avaliação de riscos.

Outro elemento que está aderente a competência em gestão se refere a liderança, visto que envolve inspirar e motivar a equipe, definir expectativas claras, fornecer orientação e *feedback* e resolver conflitos quando necessário.

A comunicação eficaz é essencial para coordenar as atividades da equipe e garantir que todos estejam alinhados aos objetivos estabelecidos. Isso inclui a capacidade de ouvir atentamente, expressar ideias de maneira clara e transmitir informações de maneira eficiente.

A competência em gestão abrange a gestão de recursos que, por sua vez, envolve a alocação eficiente de recursos como: pessoas, tempo, dinheiro e equipamentos.

As habilidades voltadas à resolução de problemas é essencial e faz parte da competência em gestão, assim deve ser capaz de identificar, analisar e resolver problemas de maneira eficaz.

A capacidade de pensar no longo prazo e desenvolver estratégias que posicionem a organização para o sucesso futuro é uma parte importante da competência em gestão. Além disso, os gestores precisam estar preparados para lidar com a mudança e liderar a equipe nos períodos de transição.

A competência em gestão exige do profissional uma gestão ética e íntegra para construir confiança junto à equipe, clientes e parceiros.

A competência em gestão se refere a um conjunto de habilidades, atitudes e comportamentos que pode ser desenvolvido ao longo do tempo por meio de educação, treinamento, experiência prática e autodesenvolvimento. Vale destacar que é importante adaptar a competência em gestão às necessidades específicas de cada organização, pois os desafios são inerentes ao contexto em que se está atuando.

6. Discussão

A competência em informação e as competências gestoras se constituem em dois conceitos distintos, mas complementares, que desempenham papéis importantes em diferentes contextos.

No que tange às convergências pode-se destacar que ambas as competências estão relacionadas à capacidade de tomar decisões. A competência em informação envolve a habilidade de encontrar, avaliar e aplicar informações relevantes para tomar decisões informadas. As competências gestoras, por sua vez, requer tomar decisões assertivas em relação a recursos, projetos, objetivos e metas organizacionais.

Tanto a competência em informação quanto às competências gestoras requerem uma visão holística dos problemas e oportunidades. Isso envolve compreender o cenário geral, considerar múltiplos fatores e consequências antes de realizar ações. Ambas as competências envolvem a habilidade de analisar e avaliar informações, ideias e abordagens. O pensamento crítico é fundamental para tomar decisões adequadas.

Além disso, tanto a competência em informação quanto a competência gestora exigem a capacidade de se adaptar a ambientes em constante mudança. As informações disponíveis e as condições de mercado podem mudar rapidamente, e os gestores precisam estar preparados para ajustar suas estratégias e decisões conforme necessário.

No que concerne às divergências entre a competência em informação e as competências gestoras destaca-se que a competência em informação é mais ampla

e aplicável a diversos contextos, tanto organizacionais quanto sociais. Pode beneficiar qualquer indivíduo em sua busca por informações e tomada de decisão. Por outro lado, a competência gestora é mais focada nas habilidades e conhecimentos necessários para liderar equipes, gerenciar recursos e atingir objetivos e metas organizacionais.

A competência em informação está mais voltada para as habilidades de pesquisa, coleta, avaliação e utilização de informações relevantes. Em contraste, a competência gestora está centrada em questões relacionadas à liderança, estratégia, planejamento e gestão de recursos humanos, financeiros e materiais.

Além disso, a competência em informação pode ser aplicada a qualquer indivíduo que queira melhorar suas habilidades de busca por informações, seja um estudante, um pesquisador ou um profissional em qualquer área. A competência gestora, por outro lado, é mais relevante para líderes, gerentes e executivos que têm a responsabilidade de tomar decisões importantes e liderar equipes. Enquanto a competência em informação lida com a capacidade de tomar decisões informadas com base em evidências e dados disponíveis, a competência gestora geralmente envolve decisões mais complexas e de longo prazo que afetam toda a organização em que atua, com múltiplos *stakeholders* e fatores a serem considerados.

Em resumo, a competência em informação e a competência gestora compartilham algumas semelhanças no que diz respeito à tomada de decisões informadas e ao pensamento crítico, mas divergem em termos de escopo de aplicação, foco principal e público-alvo. Ambas são essenciais em diferentes contextos, e o desenvolvimento de ambas pode ser benéfico para indivíduos e organizações.

7. Considerações Finais

Evidencia-se que de fato há convergência entre a competência em informação e as competências gestoras, ambas estão inter-relacionadas, assim como outros tipos de competência, conforme mencionado anteriormente. Como exemplo pode-se

mencionar que o gestor de uma rede/sistema/unidade de informação não pode tomar uma decisão assertiva, se não for capaz de avaliar a veracidade de uma informação, a confiabilidade de uma fonte de informação, os aspectos que afetam a equipe e os processos informacionais, bem como a própria rede/sistema/unidade de informação. A competência em informação é essencial para que as competências gestoras possam ser desenvolvidas e aplicadas.

Questiona-se se de fato os profissionais estão desenvolvendo algumas competências necessárias para atuar no Século XXI. Percebe-se divergências em relação aos estudos de futuro que vêm sendo realizados por diferentes instituições e a formação que o profissional vem recebendo nos cursos de graduação e de especialização. Como exemplo, pode-se destacar: quais são as competências que vem sendo desenvolvidas nos profissionais da informação para que possam atuar com realidade estendida (um dos impulsionares de mudança), uma vez que o usuário do futuro certamente vai querer receber produtos e serviços informacionais nesse tipo de ambiente.

A competência em informação deve ser desenvolvida nos profissionais da informação que atuam em redes/sistemas/unidades de informação, uma vez que necessitam desenvolver competências específicas para atuar nos contextos social, político, econômico, cultural e tecnológico contemporâneos.

A competência em informação possibilita que os profissionais da informação possam de fato criar programas de competência em informação voltados ao público usuário real e potencial, gerando as distintas competências necessárias aos indivíduos nos seus mais variados aspectos da vida, seja no contexto profissional, seja no contexto social, seja no contexto pessoal.

Na Sociedade da Informação e do Conhecimento as competências gestoras envolvem a capacidade de os profissionais da informação lidarem com situações complexas e desafios associados à evolução das tecnologias de informação e comunicação, ao acesso à informação e à globalização. Nessa perspectiva, há a necessidade de o profissional da informação desenvolver e executar estratégias que possibilitem que a organização se adapte rapidamente às mudanças que ocorrem no ambiente informacional. Isso envolve visão de longo prazo,

planejamento estratégico e habilidade de se antecipar a tendências e oportunidades.

Outro aspecto se refere à habilidade de o profissional da informação saber coletar, filtrar, analisar, organizar, gerenciar e disseminar grandes volumes de informação (*big data*). Isso inclui a capacidade de utilizar ferramentas e tecnologias de análise de dados para subsidiar a tomada de decisão no contexto organizacional em que atua.

O profissional da informação necessita acompanhar a evolução das tecnologias de informação e comunicação e adotar as mais atualizadas e aderentes ao trabalho informacional, visando inovar processos, serviços e produtos de informação destinados a comunidade usuária.

Destaca-se no âmbito da liderança, caso o profissional da informação ocupe cargo e/ou função de chefia/líder, a importância de saber liderar equipes. Isso requer habilidades de comunicação, gestão de conflitos e capacidade de motivar e inspirar. A capacidade de se comunicar de maneira clara e persuasiva é fundamental. Ainda, em relação a essa competência, o profissional da informação deve desenvolver a capacidade de recrutar, desenvolver e reter talentos, pois as pessoas se constituem em um dos ativos mais importantes.

Outro aspecto relevante no contexto atual se refere a importância de o profissional da informação compreender os riscos associados à segurança da informação, privacidade, regulamentações e questões éticas, visto que são questões críticas e, portanto, devem ser tratadas com cuidado e atenção.

O profissional da informação necessita desenvolver o pensamento crítico, ou seja, desenvolver a capacidade para avaliar informações, identificar tendências, analisar alternativas e tomar decisões consistentes. Nesse contexto, a capacidade de tomar decisões éticas e socialmente responsáveis é cada vez mais valorizada.

O profissional da informação precisa ter uma compreensão ampla das diferenças culturais e das distintas necessidades informacionais da comunidade usuária. A capacidade de se adaptar a novos desafios é crucial, sendo assim, deve valorizar e estar aberto ao aprendizado contínuo.

As competências gestoras são fundamentais para o profissional da informação atuar no ambiente complexo e dinâmico da Sociedade da Informação e do

Conhecimento, pois possibilitam que enfrente desafios, perceba as oportunidades e promova a inovação e o desenvolvimento sustentável.

Referências

- ALA. Committee on Literacy. *Definition of literacy*. Recuperado de: <http://www.ala.org/aboutala/committees/ala/ala-literacy>
- Ausubel, D. P. (1963). *The psychology of meaningful verbal learning*. New York: Grune & Stratton. 255p.
- Ausubel, D. P. (1968). *Educational psychology: a cognitive view*. New York: Holt, Rinehart and Winston. 685p.
- Bawden, D. (2002). Revisión de los conceptos de alfabetización informacional y alfabetización digital. *Anales de Documentación*, Murcia, n.5, p.361-408. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesdoc/article/view/2261/2251>
- Bezerra, A. C.; Schneider, M. A. F.; Saldanha, G. S. (2019). Competência crítica em informação como crítica à competência em informação. *Informação & Sociedade: Estudos*, João Pessoa, v.29, n.3, p.5-22, jul. set. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/147938>
- Borges, J. (2017). A contribuição das pesquisas em competências infocomunicacionais ao conceito de media and information literacy. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, São Paulo, v.13, n. especial, p.27-46, jan.jul. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/1776>.
- Bufrem, L. S.; Pereira, E. C. (2004). Os profissionais da informação e a gestão de competências. *Perspectivas em Ciência da Informação*, Belo Horizonte, v.9, n.2, p.170-181, jul.dez. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/36821>.
- Campello, B. S. (2009). *Letramento informacional no Brasil: práticas educativas de bibliotecários em escolas de ensino básico*. 208f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Escola de Ciência da Informação (ECI), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte. Recuperado de: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/ECID-7UUPJY/1/tesebernadetesantoscampello.pdf>
- Dudziak, E. A. (2003). Information literacy: princípios, filosofia e prática. *Ciência da Informação*, Brasília, v.32, n.1, p.23-35, jan./abr. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/ci/v32n1/15970.pdf>
- IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur (2000). Competencias profesionales.

- Montevideo, 24 al 27 de mayo de 2000. In: Valentim, M. L. P. (Org.). *O profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional*. São Paulo: Polis. 156p.; p.17-21 (Coleção Palavra-Chave, 11) Recuperado de: <https://abecin.org.br/wp-content/uploads/2021/03/Profissionais-da-informacao.pdf>
- Gramigna, M. R. M. (1999). Gestão por competência. *Empresas e Tendências*, São Paulo, v.6, n.50, p.20-23, jun.
- Hatschbach, M. H. de L. (2002). *Information literacy: aspectos conceituais e iniciativas em ambiente digital para o estudante de nível superior*. 109f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT)/Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro. Recuperado de: <https://ridi.ibict.br/bitstream/123456789/722/1/mariahelena2002.pdf>
- Horton Jr., F. W. (2014). *Overview of information literacy resources worldwide*. 2.ed. Paris: UNESCO. 670p. Recuperado de: https://www.ifla.org/files/assets/information-literacy/publications/unesco_composite_document_-_final_-_2.pdf
- IFLA. *IFLA Media and Information Literacy Recommendations*. Recuperado de: <https://www.ifla.org/publications/ifla-media-and-information-literacy-recommendations?og=81>
- IFTF - The Institute for the Future (2011). *Future work skills 2020*. Palo Alto (CA). 14p. Recuperado de: https://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- IFTF - The Institute for the Future (2019). *Future of work: forecasting emerging technologies' impact on work in the next era of human-machine partnerships*. Palo Alto (CA). 15p. Recuperado de: https://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- Lau, J. (2008). *Diretrizes sobre desenvolvimento de habilidades em informação para a aprendizagem permanente*. The Hague: IFLA. 55p. Recuperado de: <https://www.ifla.org/files/assets/information-literacy/publications/ifla-guidelines-pt.pdf>
- McCauley, C. D.; Lombardo, M. M.; Usherfirst, Claire J. (1989). Diagnosing management development needs: An instrument based on how managers develop. *Journal of Management*, v.15, n.3, p.389-403, Sep. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/014920638901500303>
- Moeller, S.; Joseph, A.; Lau, J.; Carbo, T. (Coords.) (2011). *Towards media and information literacy indicators*. Paris: UNESCO. 53p. Recuperado de: <https://www.ifla.org/files/assets/information-literacy/publications/towards-media-and-Information-literacy-indicators.pdf>

- Parry, S. B. (1996). The quest for competencies. *Training*, v.33, n.7, p.48-56, Jul.
- Pasquarelli, M. L. R.; Tálamo, M. de F. G. M. (1995). Sobre a questão da designação terminológica da disciplina orientação bibliográfica. *Ciência da Informação*, Brasília, v.24, n.2. Disponível em:
<http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/590/592>
- Silva, C. R. S.; Nunes, J. V.; Teixeira, T. M. C. (2020/2021). Do conceito de informação ao discurso sobre competência em informação. *InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação*, Ribeirão Preto (SP), v.11, n.2, p.185-205, set./fev. Recuperado de: 10.11606/issn.2178-2075.v11i2p185-205.
- UN – United Nations (2010). *UN competency development: A practical guide*. New York. 192p. Recuperado de:
https://issuu.com/uniccanberra/docs/un_competency_development_guide/41
- Vincent, B. R. L.; Silveira, M. S. M.; Luz, M. R. M. P.; Camacho, L. A. B. (2014). Competência em informação: o conceito revelado em estudos da área da saúde. *Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde*, Rio de Janeiro, v.8, n.3, p.376-388, set. Recuperado de:
<https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/681/1329>

Nota del editor: La editora responsable por la publicación del presente artículo es María Gladys Ceretta.

Nota de contribución autoral: El autor declara haber elaborado el 100% del presente artículo: Competência em informação e competência profissional: convergências e divergências no que se refere às competências gestoras