

# INDICADORES DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NOS CURSOS DE ARQUIVOLOGIA NO BRASIL<sup>1</sup>

Email:  
adelaide\_helena@hotmail.com  
emeide@hotmail.com

Adelaide Helena Targino Casimiro<sup>2</sup>; Emeide Nóbrega Duarte<sup>3</sup>

## *Resumo*

A pesquisa é de área interdisciplinar com a Gestão da Informação e do Conhecimento vinculada aos propósitos e diretrizes da Ciência da Informação. Com o aumento das exigências no que concerne aos conhecimentos, habilidades, aptidões e ações necessárias ao indivíduo para ingressar e permanecer ativo no competitivo mercado de trabalho, especialmente a formação básica para desenvolver, executar e adaptar suas atividades, ao longo do tempo, vem modelando o perfil do profissional da informação e a todos que dele se beneficiem. A problemática que serve de linha condutora para o desenvolvimento desta pesquisa pode ser definida pela questão: Adota-se a prática de gestão por competências nos cursos de graduação em Arquivologia no Brasil? Tem como objetivo geral analisar as competências essenciais aos cursos de graduação em Arquivologia em nível nacional. Possui as seguintes características metodológicas: abordagem indutiva com natureza documental, de cunho exploratório, descritivo e correlacional, em que a variável independente são os docentes e a dependente são as disciplinas obrigatórias comuns. O procedimento utilizado será o estatístico tendo por enfoque a pesquisa quantitativa e qualitativa.

**Palavras-chave:** Gestão por Competências; Arquivologia; Ciência da Informação.

## *Abstract*

The research is in an interdisciplinary area with Information and Knowledge Management linked to the purposes and guidelines of Information Science. With the increasing demands on the knowledge, skills, aptitudes and actions necessary for the individual to enter and remain active in the competitive job market, especially the basic training to develop, execute and adapt their activities, over time, has been modeling the profile of the information professional and all those who benefit from it. The problem that serves as a guiding line for the development of this research can be defined by the question: Is the practice of management by competencies adopted in undergraduate courses in Archival Science in Brazil? It has a general objective to analyze the essentials competences of undergraduate courses in Archival Science in Brazil. It has the following methodological characteristics: an inductive approach with documentary nature, with an exploratory, descriptive and correlational character, in which the independent variable is the teachers and the dependent are the common obligatory subjects. The procedure used will be the statistician focusing on quantitative and qualitative research.

**Keywords:** Management by Competences; Archivology; Information Science.

<sup>1</sup> Trabalho qualificado e aprovado em 18 de maio de 2018 no Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação na Universidade Federal da Paraíba.

<sup>2</sup> Graduada em Biblioteconomia da Universidade Federal da Paraíba. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação na Universidade Federal da Paraíba.

<sup>3</sup> Professora do Departamento de Ciência da Informação na Universidade Federal da Paraíba. Doutora em Administração pela UFPB.

As dimensões históricas que constituem a sociedade informacional concebem ao fenômeno da informação novos apontamentos para a criação/inação do conhecimento. Esse contexto funda-se em conjunturas políticas, econômicas, culturais e sociais, que têm a tecnologia como principal agente facilitador da produção, uso e disseminação da informação. Assim, a informação agrega em seus preceitos uma diversidade de designações que a torna a base articuladora de um “novo” mundo para as ações do sujeito social. Segundo Levy (1999) a nova sociedade construída na ambiência da informação e do conhecimento, deve estar inserida em um contexto de reformulação constante de suas competências em todas as áreas do conhecimento.

De acordo com Araújo (2014), muitos pesquisadores em Ciência da Informação (CI) percebem a Gestão da Informação e do Conhecimento (GIC) como importante para a área devido esta pesquisar a relação dos conhecimentos explícitos (ou informação) e tácitos (ou conhecimento) como recursos organizacionais, que portanto, carecem de uma boa administração para que sejam utilizados de forma adequada e propicie o crescimento das instituições. Enquanto os estudos em Gestão da Informação (GI) são focados na administração dos recursos físicos de uma organização, a Gestão do Conhecimento (GC) tem suas bases ligadas à criação de ambientes favoráveis ao compartilhamento controlado dos conhecimentos de cada indivíduo. Logo, as pesquisas que possuem como área interdisciplinar a GI, a GC ou a GIC também são vinculadas aos propósitos e diretrizes da CI, esta ligação é fortalecida pelos objetos de estudo serem empáticos às áreas: a Informação e o Conhecimento.

Araújo (2017) buscou na vasta bibliografia brasileira e internacional, teorias, conceitos e perspectivas atuais e inovadoras da CI, para intensificar o nível de colaboração destas tendências com as já existentes, utilizou os três modelos de estudos desenvolvidos por Capurro (2003). Como resultado desse profícuo trabalho, foram identificadas treze teorias recentes na CI e este trabalho possui temática contemporânea alicerçada pela teoria denominada pelo autor como “Aproximações com Arquivologia, Biblioteconomia e Museologia”, onde é caracterizado que a CI vem fortalecendo o diálogo com essas áreas do conhecimento por terem em comum a “informação” como objeto de estudo e, também, estudam qual a relação entre a sociedade e o conhecimento por ela produzido. Diante dessa intersecção, o autor identifica nos arquivos e arquivistas (bem como nos demais locais e profissionais) nichos de possíveis pesquisas que devem ser melhor abordadas pelos cientistas da informação.

Portanto, com o aumento das exigências no que concerne aos conhecimentos, habilidades, aptidões e ações necessárias ao indivíduo para ingressar e permanecer ativo no competitivo mercado de trabalho, especialmente a formação básica para desenvolver, executar e adaptar suas atividades, ao longo do tempo, vem modelando o perfil do profissional e a todos que dele se beneficiem. Nesse ínterim, afirma-se que é nos professores universitários que cabe a parcela efetiva da função de ensinar e se capacitar aqueles que possuem interesse em determinada área. É, também, nas universidades que os profissionais ensinados por esses docentes, são qualificados, socializados e lapidados a adquirir competências técnico-científicas que os tornam aptos a atuar no mercado de trabalho de acordo com as ementas, métodos e particularidades de cada Instituição de Ensino Superior (IES) e docente.

Tendo em vista a explanação realizada, foi formulada a pergunta que serve de linha condutora para o desenvolvimento desta pesquisa, a saber: Quais os indicadores de gestão por competências nos cursos de graduação em Arquivologia no Brasil?

Tal pergunta problema foi fundamental para delinear o objetivo geral de analisar as competências essenciais aos cursos de graduação em Arquivologia em nível nacional. Que por consequência auxiliou a criação dos seguintes objetivos específicos:

- Identificar as universidades que ofertam o curso de graduação em Arquivologia;
- Reconhecer as disciplinas obrigatórias que formam o eixo comum entre os cursos de arquivologia dessas universidades;
- Mapear as competências essenciais necessárias do curso por meio das disciplinas comuns obrigatórias;
- Mapear as competências técnico-profissionais essenciais entre os docentes que ministram as disciplinas obrigatórias comuns aos cursos;
- Correlacionar as competências essenciais dos cursos com as competências essenciais individuais dos docentes.

De acordo com cada objetivo específico, será utilizado um método para coleta e análise dos dados que executados corretamente e metodologicamente terão os resultados contextualizados e respaldados pela fundamentação teórica pertinente.

## *2 COMPETÊNCIAS E GESTÃO DO CONHECIMENTO: recursos estratégicos das organizações*

É reconhecido que o tema “competências” teve seu início como assunto de interesse da ciência em 1973, sendo seu estopim ligado à publicação do artigo do professor de Psicologia da Universidade de Harvard, David Clarence McClelland intitulado “Testing for competence rather than intelligence”, que foi pioneiro em identificar o desempenho baseado nas capacidades e aptidões humanas em executar determinada atividade para as organizações.

Diante da realidade vivida pelo professor McClelland (1973) e explicada anteriormente, o mesmo propôs que competência poderia significar de que forma o uso correto de habilidades específicas de acordo com as exigências do setor e da instituição a qual o sujeito está ligado. E posteriormente,

competências podem ser motivos, traços de personalidade, autoconceitos, atitudes ou valores, conhecimento declarativo ou habilidades cognitivas ou comportamentais – qualquer característica individual que possa ser medida ou contada de modo confiável e que se possa mostrar que diferencia os profissionais que estão na média daqueles que estão acima da média, ou entre o desempenho efetivo e inefetivo. (SPENCER Jr.; MCCLELLAND; SPENCER, 1994, p.6. Tradução nossa)

Tal abordagem comportamental está ligada ao fato que nem todos os indivíduos de uma organização possuem a mesma formação e que, portanto, poderiam executar um trabalho bem-feito se fossem direcionadas para as atividades as quais tivesse maior aptidão. Os estudos direcionados por McClelland (1973) tiveram grande impacto na época, devido ser uma área de interesse comum entre a Psicologia e a Administração, tornou-se também um divisor entre os conceitos de competências e aptidão, que seriam os talentos intrínsecos e naturais da pessoa,

também de habilidades como as qualidades que podem ser aprimoradas e/ou talentos voltados para uma atividade prática específica, bem como a integrar ‘conhecimento’ como um importante critério para que uma pessoa desempenhe determinada atividade com eficácia (ROTHERNEVES, 2005).

Durante a década de 1980 os estudos sobre competências foram voltados para o campo organizacional, tendo por principal autor o professor da Universidade de Case Western e também psicólogo Richard Eleftherios Boyatzis, sendo o lançamento do livro “The Competent Manager” em 1982 como o marco inicial de suas publicações sobre o tema. Neste livro, o autor (p.23) afirma que “competências são aspectos verdadeiros ligados à natureza humana. São comportamentos observáveis que determinam, em grande parte, o retorno da organização”.

O período da década de 1990 foi o de maior influência da temática no mundo, tendo por respaldo os estudos iniciais de McClelland e Boyatzis, em que cada autor tomou para si a responsabilidade de contextualizar o significado, uso e características das competências de acordo com sua área do conhecimento. Dentre as pesquisas realizadas entre 1979 e 2007, Bitencourt (2001) identifica a importância do conceito de competência estar relacionado com os aspectos de desenvolvimento de conceitos habilidades e atitudes (formação), capacitação (aptidão), articulação de recursos (mobilização), busca de melhores desempenhos (resultados), questionamento constante (perspectiva dinâmica), processo de aprendizagem individual no qual a responsabilidade maior desse processo deve ser atribuída ao próprio indivíduo (autodesenvolvimento) e com o relacionamento com outras pessoas (interação). Para o presente trabalho e igualmente para a área da Ciência da Informação o qual está inserido, competência é conceituada como: o conjunto de conhecimentos essenciais, técnico-profissionais, organizacionais e distintivas, habilidades, e atitudes intrínsecas ao indivíduo que podem ser aplicadas em determinado ambiente e sofrem a ação da gestão.

Ou seja, o termo competência, de um modo geral pode significar a aptidão de uma pessoa para realizar uma atividade. Para o desempenho de atividades, os fatores como experiências pessoais, as informações obtidas por meio de vivência e contexto, assim como o conhecimento adquirido, variam de uma pessoa para outra. Nesse sentido, a obtenção de informação a respeito de uma atividade contribui para o seu desempenho, promove habilidade para construção de novos conhecimentos que resultam na formação de novas competências.

Fleury e Fleury (2007) definem as competências majoritariamente em três grandes blocos, e posteriormente em categorias, que envolvem a relação do indivíduo com a organização a qual desempenha seu trabalho. Sendo a categoria mais relevante para esta pesquisa a de Competências técnico-profissionais que eles definem como um saber-fazer necessário para execução das atividades específicas da função ocupada, capacidade de inovar na profissão. É ser o profissional com as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) ideais, ocupando a função ideal para o seu perfil.

De acordo com estes conceitos, podemos afirmar que esta pesquisa pretende identificar as competências técnico-profissionais essenciais dos docentes em Arquivologia no Brasil, visando correlacionar estas com as competências técnicas essenciais exigidas pelas disciplinas obrigatórias comuns dos referidos cursos. Competências técnico-profissionais são descritas como os conhecimentos específicos básicos para executar uma função ou, de acordo com Fleury e Fleury (2007, p.37) aquele que detém conhecimentos e informações “técnicos relativos a sua área; utilizá-los e atualizá-los constantemente, visando ao cumprimento de atividades, resolução de problemas ou desenvolvimento de projetos/produtos.”

### 3 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Como descrito anteriormente, para esta pesquisa o conceito de competências é o conjunto de conhecimentos essenciais, técnico-profissionais, organizacionais e distintivos, habilidades, e atitudes intrínsecas ao indivíduo que podem ser aplicadas em determinado ambiente e sofrem a ação da gestão. E gestão é descrita como o ato de planejar, organizar, dirigir e controlar, sendo utilizada em muitos casos como sinônimo de administrar (LEITE, 2011).

Portanto, a Gestão por Competências (GpC) pode ser definida como a capacidade do gestor em administrar e organizar seus recursos humanos de acordo com as qualidades que estes possuem e com o que a organização deseja, ou seja, distribuir o quadro de empregados em conformidade com as necessidades da instituição e com o que estes podem oferecer em cada setor organizacional, a fim de agregar valor social ao indivíduo e valor econômico à organização vinculada a este (RIBEIRO *et al.*, 2017).

É imperativo enfatizar que conhecimento difere de competências no que tange a aplicação, ou seja, conhecer é ter os aparatos mentais para desempenhar determinada função, e competência é ter a atitude de utilizar esses conhecimentos para a execução da atividade planejada.

A principal diferença entre a Gestão de competências e a Gestão por competências está no fato que a primeira é uma atividade informal que pode ser executada por qualquer gestor no exercício de seu trabalho, Fernandes (2013, p.65, grifo nosso) cita o seguinte exemplo a fim de facilitar o entendimento:

Quando esse gestor ou essa empresa oferecem treinamento às suas equipes, atribuem desafios, estimulam leituras, mantêm conversas e dão *feedback*, sempre visando promover o crescimento profissional de suas equipes, realizam a gestão **de** competências. Uma empresa também faz gestão **de** competências à medida que promove ações de treinamento pontuais ou realiza outras ações de desenvolvimento. Sendo assim, a gestão **de** competências pode ser definida como o conjunto de ações que gestores e/ou empresas realizam com vistas ao desenvolvimento de competências de seus profissionais.

A Gestão por competências vai utilizar as competências já presentes em seus funcionários e posicionar estes numa função que os possibilite aplicá-las de forma a resultar maior benefício organizacional e individual, afinal, se o colaborador está feliz e bem colocado na organização em que trabalha, é pressuposto que trabalhará melhor e conseqüentemente trará maiores *benefícios* para a organização. Fernandes (2013) contribui dizendo que a GpC se refere a um conjunto de competências que a organização e os gestores esperam de seus colaboradores e que sabendo delas, as utilizará de forma sistêmica como parâmetro para gerir as pessoas que lhes são subalternas.

De ordem epistemológica e semântica, para Carbone *et al.* (2009) o método utiliza a partícula “por” em razão de que esta quando aplicada na formação de adjuntos indica propósito, destino, fim, desejo e intenção. Assim a expressão “Gestão por Competências” tende a inspirar a ideia de que o esforço realizado pelo gestor e pela organização como um todo, tem como propósito desenvolver, crescer e mobilizar competências.

Por ser uma área da gestão estreitamente ligada aos recursos humanos da instituição, a GpC é uma área interdisciplinar de vários ramos do conhecimento científico (já que independentemente do assunto, todas as instituições precisam de pessoas pra manter seu funcionamento) e pode ser de grande valia para as pesquisas em gestão da informação e do

conhecimento voltados para a inteligência e vantagem competitiva de uma instituição, visando o bem-estar de seus funcionários.

As mudanças no mercado de trabalho e na sociedade fazem com que os cursos formadores de profissionais, rediscutam seus papéis no cotidiano das pessoas e as formas de atuação de cada ramo profissional. Essa evolução ocorre rapidamente, impulsionada pelas tecnologias da informação e pelos desejos particulares. Diante dessa realidade, as instituições de educação formal propõem atualizações de planos de ensino e seu conteúdo programático, a fim de formar especialistas com competências condizentes com a realidade de mercado.

#### *4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS*

Tendo como princípio os objetivos propostos, verifica-se a abordagem indutiva da pesquisa que Lakatos; Marconi (2017, p.82) descrevem como um “processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal”, ou seja, considerando o campo geral como os 16 cursos de graduação em Arquivologia ativos no Brasil, esta pesquisa propõe utilizar uma amostra onde será selecionado um curso por região, sendo essa escolha definida pelo ano de abertura do curso. Essas cinco universidades e por consequência cinco cursos em Arquivologia, representam cada uma das cinco regiões brasileiras e o país como um todo. Essa delimitação foi necessária devido ao tempo disponível para a pesquisa e as exigências que cada etapa e objetivo requerem, não descaracterizando a mesma e seus objetivos.

De acordo com os objetivos e a fundamentação teórica anteriormente proposta, esta pesquisa é definida por Sampiere; Collado; Lucio (2006, p.99) como um estudo exploratório devido seus objetivos terem características que visam “examinar um tema ou problema de pesquisa pouco estudado, do qual se tem muitas dúvidas ou não foi abordado antes.” Concomitantemente é definido como um estudo descritivo, pois pretende caracterizar e analisar um grupo de pessoas e fenômenos, ou de acordo com Sampiere; Collado; Lucio (2006, p.100), “consiste em descrever situações, acontecimentos e feitos, isto é, dizer como se manifesta determinado fenômeno.” Possui uma abordagem correlacional, este tipo de estudo tem como objetivo medir quantitativamente o grau de relação entre dois ou mais conceitos, categorias ou variáveis, analisando a correlação e o comportamento destes (SAMPIERE; COLLADO; LUCIO, 2006).

Diante disso, as variáveis utilizadas são duas: os docentes e as disciplinas obrigatórias. Estas são classificadas em dois tipos: a primeira é independente que Lakatos; Marconi (2017, p.148) definem como “aquela que influencia, determina ou afeta outra variável; é fator determinante, condição ou causa para determinado resultado”, a segunda variável é dependente devido sua capacidade de ser influenciado, afetado ou determinado pela variável independentes. Logo, neste trabalho, a variável independente são os professores e as competências técnico-profissionais que cada um desenvolveu ao longo de sua trajetória, e a variável dependente são as disciplinas, pois a maneira e as diretrizes como estas serão ministradas são correlativas às competências dos docentes.

Em consonância com a metodologia adotada, os procedimentos utilizados são o estatístico, que considerando a organização do todo visa fornecer uma descrição quantitativa e racional do grupo escolhido, e o método tipológico que descreve os perfis dos sujeitos da amostra e sugere um

perfil “ideal” para as características encontradas (LAKATOS; MARCONI, 2017). O procedimento estatístico será de grande valia para esta pesquisa, pois indicará quais as disciplinas obrigatórias são comuns aos cursos das cinco universidades estudadas, delimitando o quantitativo destas, indicando quais os docentes que nelas lecionem e estarão sujeitos às buscas desta pesquisa, também apontará as competências técnico-profissionais tanto dos docentes, quanto as competências técnicas requeridas pelas disciplinas obrigatórias encontradas. Corroborando a este estudo, o método tipológico auxiliará na identificação das conexões e possíveis correlações entre os currículos dos professores e as disciplinas que estes lecionam, pretender-se-á identificar as competências necessárias para que determinado docente tenha o considerado perfil “ideal” para lecionar as disciplinas.

Por isso, quanto ao enfoque de pesquisa é definido como qualitativo pois, de acordo com Sampiere; Collado; Lucio (2006, p.15), agrega “profundidade aos dados, a dispersão, a riqueza interpretativa, a contextualização do ambiente, os detalhes e as experiências únicas”, ou seja, oferece um ponto de vista flexível e adaptado aos fenômenos estudados realizando a análise dos dados de forma indutiva de atribuição de significados. O outro enfoque utilizado é quantitativo definido por Sampiere; Collado; Lucio (2006) como aquele que tem sua base de comprovação de coleta e análise de dados nos números e procedimentos estatísticos, onde pretende-se estabelecer padrões de comportamento. O enfoque quantitativo será o responsável por delimitar a pesquisa e gerar indicadores pertinentes para a pesquisa, já o enfoque qualitativo terá sua cota de responsabilidade ao explicar e contextualizar os indicadores gerados no tipo anterior.

Portanto, a natureza da pesquisa é documental indireta que Lakatos; Marconi (2017) descrevem como sendo um estudo que durante a fase de levantamento de dados são escolhidos documentos de fonte primárias. Os documentos utilizados estão no ambiente virtual e possuem acesso livre aos interessados, são eles: o portal e-MEC para coleta dos cursos ativos no país, os sítios eletrônicos dos cursos e subordinados às universidades para captação das disciplinas e em alguns casos dos nomes dos docentes (caso não seja possível essa recuperação indireta, será feito um contato via correio eletrônico onde serão solicitados estes dados) e os currículos Lattes destes docentes para captação das competências técnico-profissionais de cada.

Em nenhum momento durante a elaboração desta pesquisa, será necessária a exposição direta de dados dos docentes selecionados, a eles, serão atribuídos códigos e apenas por este meio serão descritos ao longo do texto.

A boa execução da etapa de coleta de dados em uma pesquisa é crucial para que o seu andamento e conclusão sejam assertivos. De acordo com Sampiere; Collado; Lucio (2006) três atividades estão vinculadas ao ato de coletar os dados, são elas: selecionar os instrumentos a serem utilizados nesta coleta, aplicar o instrumento utilizando métodos científicos e preparar as observações e registros das medições obtidas para serem analisados na etapa seguinte. Esta pesquisa é composta por cinco fases consecutivas, contínuas e que visam atender as exigências de cada objetivo específico, conseqüentemente trará respostas substanciais para o objetivo geral e problemática. Como demonstrado no Quadro 1, a seguir:

**Quadro 1** – Objetivos e métodos de coleta e análise

<b>Objetivo</b>	<b>Método para coleta e análise</b>
Identificar as universidades que ofertam o curso de graduação em Arquivologia	Busca virtual no portal e-MEC
Reconhecer as disciplinas obrigatórias que formam o eixo comum entre as universidades	Pesquisa virtual nas páginas disponíveis nos sítios das universidades selecionadas

Mapear as competências essenciais necessárias do curso por meio das disciplinas comuns obrigatórias;	Triagem das informações e indicadores pertinentes através da ementa das disciplinas
Mapear as competências técnico-profissionais essenciais dos docentes que ministram as disciplinas obrigatórias comuns aos cursos	Pesquisa virtual nos currículos <i>Lattes</i> dos professores pertinentes e triagem dos indicadores pertinentes
Correlacionar as competências essenciais dos cursos com as competências essenciais individuais dos docentes	Análise de conteúdo dos resultados encontrados e inferência de correlação por meio dos princípios da GpC

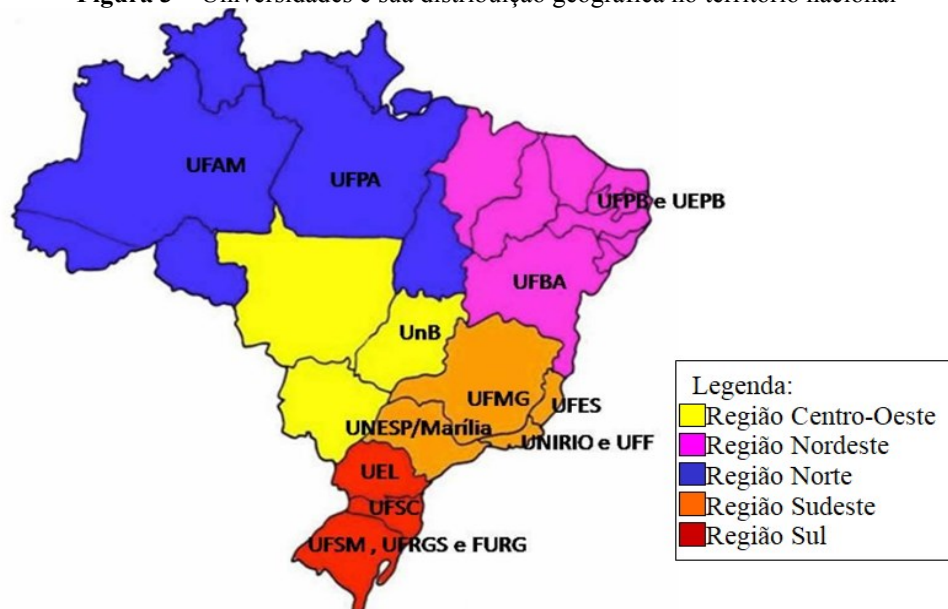
**Fonte:** Autoria própria, 2018.

Como identificado no Quadro 1 anteriormente, para a análise dos dados será adotada a técnica de Análise de Conteúdo proposta por Laurence Bardin. Nesse tipo de análise, o texto é um meio de expressão do sujeito, em que o analista busca categorizar as unidades de contexto (termos) que se repetem, inferindo uma expressão que as represente, formando categorias, como indicadores ou variáveis da pesquisa. Para Bardin (2010), a análise de conteúdo acontece em três fases: a pré-análise, a organização da primeira análise e o tratamento dos resultados e sua interpretação.

## 5 RESULTADOS PARCIAIS

De modo preliminar foi realizada uma busca virtual no portal e-MEC (2018) e traçado um comparativo com os dados presentes na tese de Oliveira (2014) foram identificados 16 cursos ativos de graduação em Arquivologia no país e 1 curso inativo. Todas as 16 ofertas ativas são de universidades públicas estaduais ou federais, e o curso inativo era oferecido por uma IES privada. Portanto, de acordo com as leituras realizadas ao longo desta pesquisa, as universidades e seus respectivos cursos estão distribuídos de acordo com suas regiões correspondentes na geografia brasileira da Figura a seguir.

**Figura 3** – Universidades e sua distribuição geográfica no território nacional



**Fonte:** Adaptado de Oliveira, 2014.

Em suma, constituirão o campo de estudo as graduações em Arquivologia da Universidade de Brasília (UNB) representando a região Centro-Oeste e com ano de abertura em 1990, da Universidade Federal da Bahia (UFBA) caracterizando a região Nordeste com abertura em 1997, da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) que caracterizará a região Norte com inauguração em 2008, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio) que representa a região Sudeste que foi inaugurada em 1977 e da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) representante da região Sul e ativo desde 1977. Essas cinco universidades e por consequência cinco cursos em Arquivologia, representam cada uma das cinco regiões brasileiras e o país como um todo.

Neste trabalho a GpC será estudada em prol dos docentes das disciplinas obrigatórias dos cursos de Arquivologia brasileiros, por entendermos que estes profissionais são cruciais na formação do futuros arquivistas e que portanto, a forma como seus conhecimentos são apresentados a esta comunidade no dia-a-dia, tem impacto direto no mercado de trabalho, igualmente no panorama arquivístico nacional.

Devido seu caráter interdisciplinar e possuírem como objeto principal de estudo a “informação” independentemente de qual suporte ela se apresente, a Arquivologia e a Ciência da Informação possuem áreas de intersecção de saberes que Araújo (2017) classificou como uma das tendências contemporâneas das pesquisas em CI, ou seja, as pesquisa em CI que abordam as problemáticas em Arquivologia fortalecem o diálogo entre as áreas e aproxima a CI de conceitos como conhecimento, além de propor que estes espaços científicos devem ser parceiros por terem finalidades correlatas em relação a construção da identidade e cultura de um povo por meio de seu uso pelo público, ainda a relação é fortalecida pelos afazeres e seus profissionais são entendidos como instrumento de interferências específicas e mediações aplicadas no âmbito da dinâmica informacional voltados para a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. Fundamentos da Ciência da Informação: correntes teóricas e o conceito de informação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v.4, n.1, p.57-79, jan./jun. 2014. Disponível em <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/19120/10827>>. Acesso em 20 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Teorias e tendências contemporâneas da ciência da informação. **Informação em Pauta**, Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 9-34, jul./dez. 2017. Disponível em <<http://www.periodicos.ufc.br/informacaoempauta/article/view/20162/71590>>. Acesso em 20 mar. 2018.

BITENCOURT, Cláudia Cristina. **A gestão de competências gerenciais: a contribuição da aprendizagem organizacional**. 2001. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1793/000308546.pdf?sequence=1>>. Acesso em 12 mar. 2018.

BOYATZIS, Richard Eleftherios. **The Competent Manager: a model for effective performance**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 1982.

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

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. **Gestão estratégica de pessoas com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, edição especial, 2001. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65522001000500010>>. Acesso em 27 fev. 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEITE, Fernando César Lima. **Modelo genérico de gestão da informação científica para instituições de pesquisa na perspectiva da comunicação científica e do acesso aberto**. 2011. 262 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação)—Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/9753>>. Acesso em 10 mar. 2018.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999. Disponível em <<https://mundonativodigital.files.wordpress.com/2016/03/cibercultura-pierre-levy.pdf>>. Acesso em 27 fev. 2018.

CAPURRO, Rafael. Epistemologia e ciência da informação. In: V ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação, 2003. Disponível em <[www.capurro.de/enancib\\_p.htm](http://www.capurro.de/enancib_p.htm)>. Acesso em 20 mar. 2018.

MCCLELLAND, David Clarence. Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist**, Washington, v.28, 14p., jan. 1973. Disponível em <<https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>>. Acesso em 11 mar. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Cadastro e-MEC de Instituições e Cursos de Educação Superior**. 2007. Disponível em <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em 27 fev. 2018.

OLIVEIRA, Flávia Helena de. **A formação em Arquivologia nas universidades brasileiras: objetivos comuns e realidades particulares**. 2014. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/17966>>. Acesso em 02 abr. 2018.

PINHEIRO, Lena Vânia Ribeiro. Gênese da Ciência da Informação: os sinais anunciadores da área. . In: \_\_\_\_\_ **O campo da ciência da informação: Gênese, conexões e especificidades**. 2ª. ed. João Pessoa: UFPB, 2011.

RIBEIRO, Jurema Suely de Araújo Nery et al. Gestão do Conhecimento e desempenho organizacional: integração dinâmica entre competências e recursos. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 7, Número Especial, p. 4-17, mar. 2017. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/32936/17289>>. Acesso em 05 abr. 2018.

ROTHER-NEVES, Rui. A abordagem comportamental das competências: aplicabilidade aos estudos da tradução. In: \_\_\_\_\_ PAGANO, Adriana; MAGALHÃES, Célia; ALVES, Fabio (Orgs.). **Competência em tradução**: cognição e discurso. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005. Disponível em <<https://books.google.com.br/books?id=7L1dKTHis7oC&pg=PA105&lpg=PA105&dq=Testing+for+competence+rather+than+intelligence+tradu%C3%A7%C3%A3o&source=bl&ots=YgnBi8IvR&sig=XE5hrLc0ndwqxiAuNzDXplFZWak&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwi6nq6ptefZAhUBIJAKHb5IDh0Q6AEIMzAB#v=onepage&q=mcclerland&f=false>>. Acesso em 11 mar. 2018.

SAMPIERE, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SPENCER JUNIOR., Lyle M.; MCCLELLAND, David Clarence; SPENCER, Signe M. **Competency assessment methods**: History and state of the art. Boston: Hay/McBer Research Press, 1994.