

Profissional da Informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado¹

Danielle Thiago Ferreira

Raimundo Nonato Macedo dos Santos

O presente artigo aborda a nossa área de interesse, que diz respeito a uma pesquisa em andamento sobre a atuação do profissional da informação em organizações do conhecimento. Será realizado um estudo da demanda de mercado por esse profissional junto às empresas de consultorias e de recrutamento e seleção de recursos humanos. Será estudado o perfil do profissional da informação, capacitação e habilidades requeridas pelo mercado.

Palavras-chave: Profissional da informação - formação; profissional da informação - habilidades, perfil e atuação profissional.

1 Introdução

Este artigo propõe-se a refletir sobre a questão da capacitação do profissional da informação, o seu perfil e atuação profissional diante do atual contexto de mercado e, para isto, levaremos em conta o relato das Empresas de Recursos Humanos que recrutam esse profissional para atuar em Sistemas de Informações em organizações, a fim de caracterizarmos as demandas e as habilidades requeridas para a efetiva atuação deste profissional.

Nas organizações, em geral, os sistemas de gestão de informação têm por finalidade fornecer informações relevantes para os tomadores de decisão e, por isso, sua principal função é a de coletar, processar e disseminar informação.

Por outro lado, a grande maioria dos executivos, embora disponha das informações relevantes, ainda se sente insegura quanto ao processo de tomada de

¹ Parte da pesquisa de mestrado "Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado".

Profissional da informação: perfil de habilidades...

decisão, isso em virtude do excesso de informação, da oferta constante das novas tecnologias presentes no seu dia-a-dia e da obsessão de captar informações.

Em face desse quadro, grandes organizações, de forma generalizada, estão recorrendo a empresas de recrutamento de mão-de-obra, para se aconselharem e localizarem, no mercado, profissionais de informação aptos a gerenciar os fluxos e estoques, de forma a eliminar os excessos de informação.

Ao que tudo indica, há carência no mercado de profissionais de informação, com formação acadêmica, aptos para o desenvolvimento, a implantação e a operação de dispositivos que possam filtrar, analisar, sintetizar e disseminar essa avalanche de informações.

É consensual que o uso da informação estratégica, entendida como “a informação que contém elementos susceptíveis de contribuir para a definição, necessidade de mudanças de rumo ou reformulação da estratégia da empresa”², é um recurso essencial para o processo de gestão da competitividade nas organizações.

Neste sentido, com o nosso trabalho, estamos buscando responder à seguinte questão: que tipo de profissional o mercado está procurando? Pois, julgamos que a resposta para essa questão possa ajudar, sobremaneira, na inserção mais efetiva do profissional de informação no mercado de trabalho, uma vez que, com a globalização, as oportunidades na área estão crescendo, abrindo novas perspectivas para esse tipo de profissional.

Para isso, estabelecemos como nossos objetivos, para este estudo, primeiramente, identificar e analisar, a partir do referencial teórico, habilidades e competências que o mercado está requerendo do profissional de informação, inventariando assim, as características básicas do perfil do profissional que trabalha com informação em um Sistema de Informação Gerencial, como forma de conformar nossa visão crítica, com respeito ao tema. Num segundo momento, entrevistar, tanto as empresas de consultorias e / ou de recrutamento e seleção de recursos humanos, quanto as entidades de classe profissional, a fim de identificar as exigências reais que o mercado vem fazendo, para o recrutamento e seleção desse profissional, como também levantar estudos já realizados sobre demandas do mercado e habilidades requeridas para o exercício da atividade.

² Norma AFNOR X 50-053

2 Espaço de atuação do profissional de informação nas organizações

2.1 Qual é a sua matéria prima?

A ciência é um processo social, entendida como o conjunto organizado dos conhecimentos relativos no universo objetivo, envolvendo seus fenômenos naturais, ambientais e comportamentais, podendo ser pura ou fundamental e, sendo uma de suas funções, a disseminação do conhecimento.

Assim, a tecnologia, ligada à ciência fundamental, é o conjunto dos conhecimentos, científicos, empíricos ou intuitivos que permitem a produção de bens e serviços em condições econômicas. Pode-se dizer também que “comporta-se, por ser fator de produção, ao lado do capital, do trabalho e das matérias-primas, como uma mercadoria e, nestas circunstâncias, a tecnologia tem um preço, pois cada tecnologia é única e indivisível, seu valor no mercado é elevado, influenciado, principalmente pelos altos custos de produção e pela valorização, em face da grande demanda” (Mendonça, 1992).

Tratando da tecnologia como vantagem competitiva, no que diz respeito a concorrência e sobrevivência de uma organização, segundo Mendonça (1992) faz-se necessário considerar alguns aspectos:

- A tecnologia que é utilizada e aperfeiçoada, com o passar do tempo, cai seu valor e relevância, podendo, mesmo assim, tornar-se obsoleta.
- As multinacionais têm o hábito de transferir suas linhas de produção que entraram em declínio no mercado original, para os países subdesenvolvidos.
- A cada avanço tecnológico, surge uma tecnologia que pode tornar-se obsoleta.
- O domínio do acesso ao avanço tecnológico e seu respectivo custo não se restringe ao preço estipulado no contrato de transferência, envolve uma relação de custo embutido.
- A tecnologia importada exige materiais importados e assistência técnica especial, o que pode ser fator seletivo, resultando no crescimento de empresas que desenvolvem pesquisa e criam novas tecnologias.

Esta estreita relação entre Ciência e Tecnologia deu inclusive origem ao binômio Ciência e Tecnologia, abreviada por C&T. E seu funcionamento articulado implica

Profissional da informação: perfil de habilidades...

necessariamente em instrução, ensino e disseminação do conhecimento, ou seja, em informação.

Considerada a dificuldade de se conceituar a informação, esta intangibilidade motivou Borko (1969) a conceituar a Ciência da Informação como uma “ciência interdisciplinar que investiga as propriedades e o comportamento da informação, desde o pensamento manual e mecânico até a disseminação, passando pelo fluxo, armazenamento e a recuperação da própria informação.

Assim, além do grau de relevância e a função de mediadora que a informação desempenha entre o sistema de conhecimento e o sistema produtivo, há a especificidade de acordo com a função e a necessidade dos usuários.

No entanto, são intensas as transformações sofridas pelas sociedades industriais que exigem e implicam uma carência cada vez maior de informação que subsidie o conhecimento das tecnologias. Segundo Freire (1999), “a informação científica e tecnológica é produto da prática histórica e social da sociedade moderna”. E neste contexto, continua Freire (1999) “a transferência de informação se coloca como um processo de troca de mensagens que tem um valor econômico, mas que não pode ser vista como isenta de ideologia”. E neste processo, novas oportunidades para a transferência efetiva de informação podem ser criadas, de modo a apoiar atividades produtivas que fazem parte do próprio núcleo de transformação da sociedade.

Nesse sentido, então, a informação tecnológica é originalmente seletiva, tanto com produto e serviço, além de contribuir para o crescimento e produtividade, espelhando o contexto tecnológico, onde esteja localizado o Sistema de Informação envolvido.

É com esta visão, que podemos direcionar o verdadeiro papel do profissional da informação que, segundo Freire (1999), enfoca ser “um caminho no qual este profissional pode exercitar a responsabilidade social de ajudar a facilitar, em nossa sociedade, a comunicação do conhecimento para aqueles que dele necessitam, sendo que esta visão transcende a estrutura organizacional e comunicacional, operada nos Sistemas de Informação”.

2.2 Qual é o seu insumo?

Do ponto de vista operacional, a gestão da informação ou o gerenciamento da informação, nada mais é que um processo, definido por Davenport (1998) como “um

conjunto estruturado de atividades, que incluem o modo como as empresas obtêm, distribuem e usam a informação e o conhecimento”. Mas este processo precisa de um coordenador, ou gerente, pois este possui um conjunto de clientes que precisam ter suas necessidades sanadas para que esta administração informacional seja efetiva.

Segundo Davenport (1998), é possível definir um processo de gerenciamento da informação através de etapas, sendo elas: “...*administração de exigências*, onde se combina as necessidades de informação do usuário e os canais fornecedores; *plano de ativos informacionais*, onde se classifica a informação, assim que é obtida, de acordo com a confidencialidade, o tempo que ela deve ser mantida e protegida; *plano de sistemas informacionais*, onde se planeja o armazenamento e a distribuição de dados; *aquisição*, onde se obtém a informação; *análise*, onde se analisa o conteúdo da informação para estabelecer níveis de confiabilidade, segurança e qualidade; *disseminação*, etapa em que se distribui a informação aos que necessitam dela, e por fim, o *feedback*, onde se pergunta aos receptores se a informação adequada foi recebida e distribuída de maneira correta, e se foi dado treinamento suficiente quanto ao uso dela.”

Este processo de gestão da informação, numa organização, deve passar por melhorias contínuas e aperfeiçoamentos e Davenport (1998) sugere o uso das abordagens de qualidade total ou mesmo as abordagens ecológicas - ou seja, abordagens mais voltadas para as pessoas - como forma de perseguir o aperfeiçoamento constante.

Como forma de aprimoramento e refinamento do processo de gestão da informação já se destaca a Gestão do Conhecimento que Wah (2000) define como sendo “uma ferramenta gerencial para administrar a informação e agregar-lhe valor ao filtrá-la, sintetizá-la e resumi-la, permitindo os utilizadores - trabalhadores do conhecimento / tomadores de decisão - a conseguirem a informação necessária para passar à ação”. Este conceito surgiu no início da década de 1990 e, a partir de então, grandes empresas vêm utilizando a gestão do conhecimento para facilitar o fluxo de informação nos seus diversos setores. Isso tudo, com um grande propósito: instrumento de competitividade. Empresas decretam falências por não conhecerem suas principais “engrenagens”, para seu efetivo funcionamento, tais como: seus clientes, seus concorrentes e seus fornecedores.

Constata-se pois, que muitas empresas não possuem habilidades para organizar e capitalizar suas informações, enquanto que o papel da Gestão do Conhecimento

Profissional da informação: perfil de habilidades...

é justamente uma estratégia empresarial. Tem como objetivo explorar os recursos já existentes na empresa, onde pessoas encontram e empregam as melhores práticas, transformam conhecimentos tácitos - que se referem à experiência, poder de inovação e habilidades pessoais - em explícitos, - que são ligados aos procedimentos e ferramentas utilizadas, como as bases de dados, criando um ambiente de aprendizagem contínua.

Por outro lado, a tecnologia da informação, no processo de Gestão, representa um papel importante, constituindo-se de ferramentas que ajudam no armazenamento e na disseminação das informações organizacionais: exemplos como bancos de dados, sistemas de codificações e indexações de assuntos ilustram esse papel. O que não pode acontecer é achar que a tecnologia faz todo o papel da Gestão, de acordo com Rory Chase, diretor de conhecimento da Teleos, uma empresa independente de pesquisa do Reino Unido, “ela só fornece a estrutura, porém não o conteúdo”. Por isso, é fundamental o lado humano, enfatizar a importância do indivíduo na organização e saber muito bem “a diferença entre a informação e o conhecimento”.

Na verdade, para que o conhecimento se torne fator de vantagem na empresa, é preciso que o desempenho dos profissionais que tratam a informação seja eficaz. Pois, mais que produtores de conhecimento, estes buscam informações estratégicas, são estrategistas e precisam ter não só o domínio do fluxo de informação dentro de sua empresa, mas saber recuperar informações úteis e críticas neste mundo globalizado, que é fator determinante para a competitividade da empresa.

É através do Sistema de Gestão Estratégica de Informação que os profissionais buscam e detectam as novas tendências de mercado, situação da concorrência e as oportunidades e ameaças em seu ambiente, para assim definirem estratégias e ações para o desenvolvimento da empresa.

2.3 Em que ambiente atua?

As organizações que já se apropriaram de processos de gestão do conhecimento, como recurso estratégico, apresentam algumas especificidades que as melhores caracterizam como, por exemplo, o fato de serem organizações que possuem capacidade de questionar valores, cultura e a mudança de comportamento.

E, sendo o conhecimento um fator econômico e competitivo na empresa, podemos afirmar que estes são gerados pela inteligência que envolve o processo

de tomada de decisão, tanto no ambiente externo ou interno da organização. Assim sendo, é nesse ambiente que surge a Inteligência Competitiva, que segundo Tyson (2000), é “um processo sistêmico que transforma dados e informações dispersas em conhecimento estratégico. É o conhecimento da posição competitiva atual e os planos futuros dos concorrentes. É o conhecimento sobre produtos e tecnologias”.

De forma prática, a Inteligência Competitiva vem como uma forma de fazer com que os tomadores de decisão se informem sobre as tendências de mercado, concorrentes, fornecedores, ameaças e oportunidades.

Portanto, uma organização que possui um sistema de rede bem estruturado opera com um único objetivo: recuperar as informações úteis para o processo de tomada de decisão, dentro de um fluxo de informações contínuo, que possui um conteúdo crítico para o sucesso organizacional.

As organizações do conhecimento são organizações que estimulam a experimentação e aprendizado através da percepção e correção dos erros, também possuem habilidades de compartilhar experiências e informações individuais, são criativas e também exploram esta habilidade de seus funcionários. Objetivamente, possuem sistemas de informação precisos e com formatos que facilitam seu uso.

Por isso, estas organizações, além de todas as outras características, enfocam uma característica em comum que se destaca fortemente: fazem uso intensivo da informação; exploram eficazmente a tecnologia da informação, através de aplicativos para trabalho em grupo, uma diversidade de meios de comunicação (correio eletrônico, INTRANET), redes internas de telefonia e de comunicação de dados, dentre muitas outras. Seu modelo de gestão inclui, obrigatoriamente, um número reduzido de níveis hierárquicos e utilizam sempre, independentemente da sua configuração de organograma, o trabalho interfuncional (times, células, grupos de trabalho e de solução de problemas). Por consequência, o processo decisório é inteiramente participativo. Todo este desenho visa facilitar a coleta, a assimilação e o aproveitamento do conhecimento.

Dentro dessa configuração, para que o processo de tomada de decisão acarrete resultados positivos à organização, a peça fundamental, junto a todos os procedimentos, é o elemento humano. Portanto, em uma organização do conhecimento, o principal ativo hoje é o Capital Intelectual.

Assim, a competência profissional é de extrema importância, uma vez que, as habilidades estão totalmente voltadas para operações técnicas de acesso,

Profissional da informação: perfil de habilidades...

recuperação e análise dos dados, para as quais, mais do que nunca, são requeridos recursos humanos que possuam habilidades intelectuais para identificar oferta viável e definir demanda solvável de informações úteis.

Define-se esse profissional como, “elemento de linha de frente e gerentes de linha, com funções de catalisador e articulador, responsáveis pelos processos de acesso, recuperação, análise, geração, disseminação e proteção do conhecimento tácito e explícito”. Ou seja, o trabalhador do conhecimento é, essencialmente, a fonte básica da formação do conhecimento na organização do conhecimento. Numa composição de seu cérebro - inteligência e talento -, mais a tecnologia da informação a seu dispor, temos o perfil deste novo trabalhador.

Este profissional, no seu dia-a-dia, analisa dados e informações, comunica-se intensivamente com os demais componentes de sua equipe, possui conhecimentos globais do negócio e especialização em sua área de atuação. Deste modo, conduz sua especialidade ao encontro dos objetivos do negócio. É, potencialmente, um profissional de vendas e aproveita todas as oportunidades externas à sua organização para vender: produtos, serviços, imagem e marcas.

Os recursos humanos das organizações do conhecimento, fundamentalmente, trabalham no sentido de desenvolverem os seguintes comportamentos: de abertura, ou seja, de ter capacidade de reexaminarem constantemente suas crenças e premissas; de possuírem pensamento sistêmico, isto é, capacidade de pensarem em tudo, como um todo (dados e assuntos); de criatividade, isto é, capacidade de deixar de lado rotinas, hábitos enraizados, medo do fracasso e das consequências organizacionais; também a de eficácia pessoal, que está associada à capacidade de ver a si próprio com precisão; e a de empatia, que é a capacidade de relacionar-se na organização.

Existem, contudo, condições que favorecem o aprendizado organizacional e o desenvolvimento deste trabalhador na organização e, como fatores predominantes, destacam-se a motivação na organização do conhecimento e o trabalho em grupo.

São muitas as teorias sobre a motivação e a satisfação das pessoas no e com o trabalho. Nessa ótica, a motivação depende de duas condições básicas: até que ponto as *expectativas das pessoas* sobre o que a organização lhes dará, e o que eles devem dar à organização em troca, coincidem com as *expectativas da organização* em relação ao que ela irá dar e receber e, supondo que haja um acordo entre os dois conjuntos de expectativas, a natureza do que é *efetivamente*

intercambiado, por exemplo, dinheiro em troca de tempo no serviço, satisfação social e segurança no emprego em troca de trabalho duro e lealdade, oportunidades de crescimento e desenvolvimento em troca de trabalho de alta qualidade e esforços criativos, ou combinação variada dessas coisas.

Nas organizações do conhecimento, onde o trabalho intelectual será cada vez mais predominante, os contratos de trabalho serão mais psicológicos. Organizações e pessoas estarão mais envolvidas na identificação das expectativas dos outros. Reter talentos dependerá fundamentalmente disso.

Ajunta-se ainda que, na “era do conhecimento”, os sistemas de autoridade, com ênfase no controle e na coerção, estarão definitivamente sepultados. Também as normas e os valores da organização serão decisivos para definir quem irá (poder/querer) trabalhar para ela.

Finalizando e, ressaltando algo sobre as condições que favorecem o trabalho em grupo, podemos dizer que se destacam a existência de oportunidade para o auto-desenvolvimento e o estímulo à explicitação de modelos mentais, como também, a possibilidade de se questionar os valores, crenças, cultura e mudança de comportamento, o estímulo ao trabalho em equipe e à cooperação mútua e o estabelecimento de visões compartilhadas e de grandes desafios.

Portanto, para atuar no terceiro milênio com qualidade, o profissional deve ter as seguintes questões definidas:

- Remodelagem da unidade/sistema de informação, buscando uma interação profunda entre os atores deste cenário;
- Capacitação dos profissionais de informação, buscando o conhecimento necessário para atuar neste cenário;
- Vocação definida voltada para serviços informacionais, buscando o encantamento do cliente;
- Visualização da unidade/sistema de informação de forma crítica, buscando a melhoria contínua.

A partir destes indicadores, qualquer profissional da informação estará apto a atuar no novo paradigma da informação. Mas, para isso, é necessário indagar a importância da formação, bem como da atualização contínua do profissional, para que ele seja e esteja neste novo paradigma da informação.

3 Estágio da Pesquisa

A nossa pesquisa, de caráter exploratório, está na fase da coleta de dados e tem como objetivos mapear as necessidades na prestação de serviços informacionais das organizações, para a prática da gestão estratégica da informação e do conhecimento, bem como, a demanda por profissionais que as tratam.

Por isso, para melhor redirecionar os aspectos metodológicos quanto à obtenção dos resultados, dividimos a pesquisa em duas etapas. A primeira etapa concretizou-se com a busca, na literatura, do perfil e da formação profissional para a prática da gestão estratégica da informação e do conhecimento e, a segunda, que estamos desenvolvendo no momento, caracteriza-se pelo levantamento de campo, tendo como sujeito: empresas de consultorias e/ou de recrutamento e seleção de recursos humanos.

Espera-se, nessa etapa, identificar as habilidades e o perfil do profissional que o mercado demanda. Para esse levantamento das informações, estamos fazendo uso de uma entrevista não-estruturada, aplicada junto aos consultores e responsáveis por empresas de consultorias e/ou de recrutamento e seleção de recursos humanos da região de Campinas-SP.

Com os dados coletados, procuraremos estabelecer correlações entre os resultados obtidos, a partir do referencial teórico e do levantamento de campo, para identificar as habilidades e o perfil do profissional que o mercado demanda para gestão estratégica da informação e do conhecimento, nas organizações.

Desse cotejamento, nosso interesse é identificar e arrolar prováveis carências do mercado, no que diz respeito ao perfil e as habilidades requeridas para o exercício profissional, em atividades de gestão estratégica da informação e do conhecimento, que acreditamos, poderiam mas não estão sendo supridas pelos cursos de formação superior no domínio da ciência da informação.

Alcançados esses objetivos, esperamos ter conseguido os elementos essenciais para subsidiar a formulação / reformulação de projetos de programas de formação profissional no domínio da ciência da informação, tanto em nível de “stricto” quanto de “lato sensu” mais adequados ao atendimento das carências de recursos humanos do mercado para a gestão estratégica da informação e do conhecimento.

4 Conclusão

O discurso à prova dos fatos:

A informação que tratamos não existe no absoluto. Concretiza-se em forma de mensagem, com intenção específica e assimilação possível. O processo de globalização democratizou os acessos e as formas de recuperação da informação, mas a explosão natural e exponencial da sua oferta contribuiu para tornar o seu uso complexo.

Nesse sentido, o grande desafio para a ciência da informação continua sendo o de há mais de 50 anos, anunciado por Vannevar Bush que detectava, já na época, os sinais da explosão da informação e propunha solução que, em essência, apontava na direção de desenvolvimento de sistemas para reduzir a complexidade.

Problemas complexos não são resolvidos com soluções simples. Para fazer face a esse desafio, intensas pesquisas e desenvolvimentos, em mais de meio século, têm sido empreendidos, principalmente pelos países desenvolvidos, onde a concorrência acirrada e contínua entre empresas é o incentivo maior para a busca incessante de instrumentos de redução da complexidade, sempre mais eficazes, para apoiar processos de decisão e assegurar vantagens competitivas.

Neste rol, podemos citar as pesquisas e os desenvolvimentos em inteligência artificial, em sistemas de apoio à decisão, que evoluíram para os sistemas multi-critérios, mais recentemente os “datamining”; avanços nos métodos bibliométricos e infométricos; toda uma infra-estrutura em termos de construção de bases de dados e de implantação de sistemas de distribuição, com cobertura mundial, conformada numa indústria de informação que, somada com a indústria da tecnologia de informação, e comercialização de todos os seus produtos, em escala mundial, já atinge cifra de mais de 1 trilhão de dólares.

No firme propósito de reduzir a complexidade, estes estudos, envolvendo competências multidisciplinares, configuram uma verdadeira engenharia de informação, cuja variável central a ser otimizada é a capacidade individual de absorção do conhecimento, de crescimento quase constante e também, infinitamente, menor que o crescimento em escala exponencial do conhecimento. Estima-se que este deva dobrar a cada 6 meses, já no início deste milênio.

Hoje, a maior expressão dessa engenharia da informação é a gestão do conhecimento, com a consequente rentabilização do capital intelectual das

Profissional da informação: perfil de habilidades...

organizações, patrimônio já aceito e reconhecido como o ativo de valor mais expressivo e importante do que mesmo os bens tangíveis da empresa, porém de processos longos e demorados para alcançá-los.

É esse detalhe que faz a diferença. O discurso aqui apresentado, em termos de coerência e de fundamentação, como não podia ser de outra forma, está ancorado na literatura do estado da técnica dessa engenharia de informação, praticada nos países desenvolvidos que é, sem sombra de dúvida, o pilar central e razão maior para a viabilização da globalização dos mercados.

Esses recursos para gestão de informação, em nível estratégico, vêm chegando mais tardiamente aos países ditos periféricos - meado dos anos 90. Nossa pesquisa, ainda em fase inicial, indica de forma preocupante que, embora tenhamos assimilado o discurso e até defendido, a nossa prática inexistente. Falta-nos, tanto ao sistema produtivo, quanto às escolas de formação, a real dimensão, o foco certo a ser atacado, a definição das prioridades e a forma correta para tratar o problema. A nossa fragilidade e deficiência maior está relacionada ao manuseio dos conteúdos informacionais em toda a sua cadeia, da geração até a sua utilização.

O profissional com formação na área de ciência da informação, peça chave dessa cadeia, pelo que se depreende, parece à margem do processo, com grande dificuldade para compreender a real dimensão do problema, adotando uma postura conformada, que escuda a sua insegurança quanto ao domínio das habilidades necessárias para defender seus espaços profissionais nessa nova era.

As ameaças estão claras e à vista, precisamos transformá-las em oportunidades reais, e o caminho passa pela atualização contínua do profissional da informação que precisa aprender a lidar mais com processos que com técnicas; a questão é mais de fluxo e consumo de informação que de estoques: as principais decisões estratégicas são tomadas com base em informações; todo produto ou serviço tem dois componentes - uma física e outra informacional - o comportamento dos indivíduos são influenciáveis através de informações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 BORKO, H. Information Science: what is it? American documentation, v.19, p.3-5, jan. 1969.

- 2 DAVENPORT, Thomas H. Ecologia da Informação: porque só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. - São Paulo: Futura, 1998.
- 3 FREIRE, Isa Maria; ARAUJO, Vânia Maria Rodrigues Hermes de. A responsabilidade social da Ciência da informação. Transinformação, Campinas, v.11, n.1, p. 7-15, jan./abr., 1999.
- 4 LONGO, Waldimir Pirró e. Tecnologia e transferência de tecnologia. Revista de assuntos militares e estudos de problemas brasileiros. Rio de Janeiro, v.65, n.678, p.5-39, mar./abr. 1978.
- 5 MENDONÇA, Lúcia Maria Enout. O Comportamento gerencial dos responsáveis por serviços de informação industrial no Brasil, frente aos desafios da empresa inovadora e empreendedora. Brasília, 1992. Dissertação de mestrado: PUC- Campinas, 1992.
- 6 MONTALLI, Kátia. Perfil do profissional de informação tecnológica e empresarial. Ciência da Informação, Brasília, v.26, n.3, 1997.
- 7 NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação do conhecimento na empresa - como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. - Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- 8 SANTOS, Raimundo Nonato Macedo dos. Métodos e ferramentas para gestão de inteligência e do conhecimento. Perspectiva em Ciência da Informação, v.5, n.2, julho/dezembro, 2000. p.205-215.
- 9 SARACEVIC, Tefko. Interdisciplinary nature of information science. Ciência da Informação, v. 24, n. 1, 1995.
- 10 SERAFIM FILHO, Pedro. A Gestão do conhecimento e a motivação nas organizações. Revista Decidir, janeiro, 1999.
- 11 TERRA, José Cláudio C. Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial: uma abordagem baseada no aprendizado e na criatividade. - São Paulo: Negócio Editora, 2000. www.terraforum.com.br
- 12 TYSON, K. W. M. The complete guide to competitive intelligence, chapter1, 1998
- 13 VALENTIM, Marta L. P. O Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional. São Paulo: Polis, 2000. 135p. (Coleção palavra-chave, 11).
- 14 WAH, L. Muito além de um modismo. HSM Management, São Paulo, n.22, p.51-64. set./out. 2000.

Profissional da informação: perfil de habilidades...

Information professional: training and abilities profile requested by the market

The present article deals our area of interest, that concerns in a research about the information professional performance in the knowledge organizations. A study of the market demand to by that professional will be accomplished close the consulting companies and of recruitment and selection of human resources. It will be studied the information professional profile, training and abilities requested by the market.

Keywords: Information Professional - formation, Information professional - abilities, profile and professional performance.

Danielle Thiago Ferreira

Mestranda do Curso de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Faculdade de Biblioteconomia da PUC-Campinas.

danif@lycos.com

Raimundo Nonato Macedo dos Santos

Professor Dr. do Curso de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Faculdade de Biblioteconomia da PUC-Campinas.

rnsantos@acad.puccamp.br
