



24° ENANCIB
Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação
Perspectivas Contemporâneas na Ciência da Informação
• Vitória - ES • Ancib • PPGCI/UFES



XXIV ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO – XXIV ENANCIB

ISSN 2177-3688

GT 6 – Informação, Educação e Trabalho

COMPETÊNCIAS *HARD SKILLS*/*SOFT SKILLS* DO BIBLIOTECÁRIO

LIBRARIAN HARD SKILLS/SOFT SKILLS

Marcos Antonio Gaspar – Universidade Nove de Julho (UNINOVE)

Vinicius Rodrigues Pereira dos Santos – Universidade Nove de Julho (UNINOVE)

José Fernando Modesto da Silva – Universidade de São Paulo (USP)

Francisco Carlos Paletta – Universidade de São Paulo (USP)

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: O bibliotecário é um profissional com competências multifacetadas, que pode atuar em diferentes frentes nas organizações inseridas na Sociedade do Conhecimento. Em especial, as competências do bibliotecário podem ser bastante contributivas para a gestão do conhecimento nas organizações contemporâneas. Esta pesquisa teve como objetivo identificar e classificar as competências do perfil, papel e atuação do bibliotecário como gestor do conhecimento nas organizações, com base no modelo *hard skills/soft skills*. Para tanto, foi realizada pesquisa qualitativa em duas fases: pesquisa documental e comitê de especialistas, com aplicação de questionário respondido por 132 doutores pesquisadores vinculados a Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu*. Os resultados evidenciaram 55 competências identificadas e validadas pelos especialistas consultados, sendo 35 (63,6%) competências classificadas como *soft skills* e 20 (36,4%) competências classificadas como *hard skills*. Exemplos proeminentes de competências *soft skills* identificadas são abordagem humanística, comprometimento, criatividade e inovação, empatia, ética, liderança, motivação, resiliência e trabalho em equipe. Como conclusão, este trabalho destaca a importância do conjunto de competências diagnosticado, com especial ênfase para as competências socioemocionais e habilidades interpessoais (*soft skills*) para o sucesso do profissional bibliotecário atuar como gestor do conhecimento nas organizações.

Palavras-chave: Bibliotecário; Competências; *Hard skills*; *Soft skills*.

Abstract: The librarian is a professional with multifaceted skills, who can work on different fronts in organizations inserted in the Knowledge Society. In particular, the librarian's skills can be very conducive to knowledge management in contemporary organizations. This research aimed to identify and classify the competencies of the profile, role and performance of the librarian as a knowledge manager in organizations, based on the *hard skills/soft skills* model. To achieve this goal, qualitative research was carried out in two phases: documentary research and a committee of experts, with the application of a questionnaire answered by 132 PhD researchers linked to *Stricto Sensu* Graduate Programs. The results showed 55 competencies identified and validated by the experts consulted, with 35 (63.6%) competencies classified as *soft skills* and 20 (36.4%) competencies classified as *hard skills*.

Prominent examples of identified soft skills are humanistic approach, commitment, creativity and innovation, empathy, ethics, leadership, motivation, resilience, and teamwork. As a conclusion, this work highlights the importance of the set of competencies diagnosed, with special emphasis on socio-emotional competencies and interpersonal skills (soft skills) for the success of the professional librarian to perform as a knowledge manager in organizations.

Keywords: Librarian; Competencies; Hard skills; Soft skills.

1 INTRODUÇÃO

A informação e o conhecimento são considerados importantes recursos na sociedade contemporânea. Já no início deste século, Werthein (2000) chamava atenção para a ‘sociedade da informação’, termo que tem sido utilizado desde a década de 1980 e que provocou profundas mudanças tecnológicas na sociedade. Para Freitas (2017), a Sociedade da Informação tem como pressuposto o aprender a aprender constante, baseado em informações e no conhecimento de profissionais e organizações.

Já Fachin (2013), ressaltou a emergência da ‘sociedade do conhecimento’, na qual o verdadeiro valor de um produto reside no conhecimento que esse produto contém, notadamente em razão de a economia adotar uma estrutura mais diversa e em constante mudança. Na atualidade, a sociedade do conhecimento usa a informação de forma intensa, o que fez com que a sociedade sinta a necessidade de produzir e consumir informação em elevado nível como forma de impulsionar seu crescimento.

Neste contexto, as competências do profissional de Biblioteconomia passaram a ser valorizadas e requisitadas por diferentes organizações. Albuquerque e Tedesqui (2014) e Gravina e Lima (2021) consideram que parte significativa das competências do bibliotecário envolve a gestão de informação, novas tecnologias e adequação à sociedade da informação.

Ainda no escopo de competências do profissional bibliotecário, Gravina e Lima (2021) argumentam que tais competências devem ser desenvolvidas para que este consiga lidar com as novas tecnologias, que exigem o desenvolvimento de habilidades informacionais que o capacitem o profissional a utilizar dispositivos eletrônicos e digitais atualizados. Os autores sustentam que o profissional que não se preocupar em desenvolver e aplicar tais competências ficará naturalmente defasado. Como observa Marr (2022), só porque algo é

uma habilidade interpessoal não significa que não possa ser aprendido e melhorado. Qualquer habilidade pode e deve ser aprimorada.

Desta forma, esta pesquisa tem como objetivo identificar e classificar as competências do perfil, papel e atuação do bibliotecário como gestor do conhecimento nas organizações, com base no modelo *hard skills/soft skills*.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Santos *et al.* (2016) argumentam que o termo ‘competências profissionais’ diz respeito à qualidade de indivíduos que podem apreciar e resolver problemas específicos ou realizar tarefas específicas no âmbito de sua atividade profissional. Para Santos e Aguiar (2020, p. 34):

O bibliotecário, como profissional da informação, possui competências e habilidades essenciais para atuar em diversos ambientes que necessitam de organização. [...] Esse profissional possui competências para desempenhar novos serviços de informação demandados pela sociedade, bem como para ocupar novos espaços de atuação.

Para Ceitil (2016), atualizar o conjunto de competências no desempenho de atividades, funções ou tarefas específicas pode viabilizar atingir um alto nível de desempenho profissional, sendo este um dos principais componentes do conceito de competência. Por esse motivo o investimento na qualificação profissional tem se tornado uma prática cada vez mais frequente por parte de indivíduos. Tais investimentos se justificam, pois espera-se que profissionais qualificados tenham mais chances de serem mais bem-sucedidos nas suas áreas de atuação e, portanto, tenham maior facilidade de se inserirem no mercado de trabalho.

Desta forma, os profissionais devem se preocupar em desenvolver competências atualizadas voltadas à sua atuação nas organizações contemporâneas, de modo a atender as suas necessidades. Estudo conduzido por Calilung (2024) revela que a profissão de bibliotecário está em transição para assumir novas funções, tais como desenvolvedor de conhecimento, colaborador, curador de conteúdo, instrutor e gerente de informação. O autor reforça ainda que os bibliotecários devam desenvolver competências para se adaptar à era digital. Neste sentido, Fermann e Paletta (2022) indicam que o profissional da informação deva buscar desenvolver competências técnicas em tecnologias emergentes, para assim se posicionar num espaço de atuação profissional que proporcione maior empregabilidade. Por outro lado, Ali, Rafiq e Arshad (2023) evidenciam a importância de o bibliotecário desenvolver

fortes competências interpessoais para, assim, conforme indicado por Mustar e Rahmadanita (2023), tornarem-se aptos a colaborar com outros profissionais para o atingimento dos objetivos organizacionais.

Para tanto, considera-se importante que o profissional desenvolva suas competências a partir do planejamento de sua carreira, tendo por base num modelo de competências, conforme indicado por Travassos (2019). O modelo de competências *hard skills/soft skills* tem sido amplamente aceito pela comunidade científica, bem como por profissionais e organizações de mercado.

A palavra inglesa '*skills*' traduzida para o português significa 'habilidades'. A partir desta perspectiva, Laker e Powell (2011) diferenciam as habilidades do profissional entre *hard*, que são as competências técnicas para lidar com dispositivos, dados e software; e as habilidades *soft*, que são as competências intrapessoais, tais como habilidades de autogerenciamento e habilidades interpessoais, voltadas para as interações com outras pessoas.

Motyl (2017) e Lombardi (2019) apontam que as *hard skills* são específicas e podem ser identificadas, aprendidas e aprimoradas ao longo do tempo. Para Robles (2012), tais competências estão relacionadas às conquistas elencadas no currículo, como nível de escolaridade, experiência profissional, conhecimento e nível profissional. Sopa *et al.* (2020) indicam que as *hard skills* estão relacionadas com o domínio das competências em ciência, tecnologia e habilidades técnicas.

Já em relação às *soft skills*, Carlucci e Schiuma (2018), consideram ser constituídas por uma série de competências inerentes ao indivíduo. Matturro (2013) indica que as *soft skills* (ou habilidades não técnicas) sejam habilidades, atitudes, hábitos e boas práticas que, quando combinados corretamente, tendem a maximizar o trabalho de um profissional no ambiente laboral.

Cotet, Balgiu e Zaleschi (2017) asseveram que as *soft skills* sejam um conjunto de habilidades e traços de personalidade que têm efeitos sinérgicos e contribuem para a eficiência profissional do indivíduo no exercício de suas atividades. Tais competências descrevem não apenas as características pessoais de um indivíduo, mas também sua capacidade de se relacionar com outras pessoas e gerenciar interações, especialmente em contextos profissionais.

**XXIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXIV ENANCIB
Vitória-ES – 04 a 08 de novembro de 2024**

No contexto do profissional bibliotecário, Biaggi e Valentim (2018, p. 27) reforçam ser “importante destacar a formação do profissional da informação, que vem incorporando novas competências e habilidades profissionais, cujas mudanças e transformações em relação à informação e ao conhecimento são evidentes.”. Ainda de acordo com os autores, o bibliotecário contemporâneo pode atuar em equipes multidisciplinares, formadas por profissionais de diversas áreas do conhecimento, além de se envolver em tarefas de gestão e pesquisa voltadas para informações e conhecimentos até então pouco explorados na organização. No Quadro 1 é apresentado um conjunto de competências do profissional bibliotecário, baseado nos estudos originais de Almeida (2008) com adaptação de Biaggi e Valentim (2018).

Quadro 1 - Competências profissionais e pessoais do bibliotecário

Competências profissionais (<i>hard skills</i>)	Competências pessoais (<i>soft skills</i>)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possuir conhecimento especializado dos conteúdos e formatos das fontes informacionais, inclusive a competência para fazer avaliação crítica, seleção e filtragem ▪ Possuir conhecimento especializado para o negócio da organização ou cliente ▪ Desenvolver e gerenciar serviços de informação eficazes em termos de custo que se encontram alinhados com a direção estratégica da organização <ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferecer apoio e treinamento de excelência para os usuários da biblioteca ou serviço de informação ▪ Avaliar as necessidades de informação e projetar serviços de informação com valor agregado, de modo a atender às necessidades identificadas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar a tecnologia de informação apropriada para adquirir, organizar e disseminar a informação ▪ Utilizar abordagens gerenciais adequadas para comunicar a importância dos serviços de informação para a alta administração ▪ Desenvolver produtos de informação especializados para uso interno ou externo à organização ou por clientes individuais (por exemplo, desenvolve bases de dados, cria homepages, arquivos de texto integral) ▪ Avaliar as implicações do uso da informação e conduzir pesquisas voltadas para a solução dos problemas de gestão da informação ▪ Aprimorar continuamente os serviços de informação em função de novas exigências ▪ Ser um membro efetivo da equipe gerencial e um consultor da organização em assuntos referentes à informação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar desafios e investir em novas oportunidades; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter visão globalizada; ▪ Comunicar-se com eficácia; ▪ Apresentar ideias claramente; ser confidencial e persuasivo nas negociações; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criar parcerias e alianças; ▪ Construir um ambiente baseado em respeito mútuo e confiança; respeitar e valorizar a diversidade; ▪ Adotar trabalho em equipe; reconhecer o equilíbrio entre colaborar, liderar e ser liderado; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Calcular os riscos que enfrenta; demonstrar coragem e persistência frente às adversidades; ▪ Planejar, priorizar e focalizar no que é mais crítico; ▪ Demonstrar planejamento da carreira pessoal; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter pensamento criativo e inovador; buscar novas oportunidades ou as reinventar; ▪ Reconhecer o valor profissional do trabalho em rede (<i>networking</i>), e do planejamento da carreira pessoal; ▪ Permanecer flexível e otimista frente às mudanças constantes dos tempos atuais; ▪ Celebrar suas conquistas e a de outros.

Fonte: Biaggi e Valentim (2018, p. 27).

Com base no Quadro 1 foi possível identificar os conjuntos de competências profissionais (*hard skills*) e competências pessoais (*soft skills*) do bibliotecário. As

competências indicadas neste quadro referencial estão alinhadas com a pesquisa documental realizada na fase 1 deste estudo. Tais competências contribuíram para a elaboração do questionário aplicado na fase 2 da pesquisa de campo executada neste estudo, conforme detalhamento exposto na seção seguinte deste trabalho. A análise dos dados coletados será fundamentada nas informações fornecidas por este quadro referencial, o que permitirá uma interpretação mais robusta e fundamentada dos resultados obtidos.

3 MÉTODOS E MATERIAIS DE PESQUISA

Esta é uma pesquisa exploratória qualitativa, conforme classificação de Marconi e Lakatos (2022). A pesquisa foi operacionalizada em duas fases. Na fase 1 foi realizada pesquisa documental para a identificação das competências profissionais requisitadas em seis portais de anúncios de vagas de emprego (Catho, Empregos, Gupy, LinkedIn, Trabalha Brasil e Vagas) para cargos em Biblioteconomia e em Gestão do Conhecimento. A partir deste levantamento foram identificadas as competências consoantes a ambos os profissionais.

Na fase 2 da pesquisa, os resultados da pesquisa documental foram submetidos a um comitê composto por 470 especialistas, todos professores doutores e pesquisadores, considerando-se exclusivamente seus vínculos com 23 Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu das áreas de Biblioteconomia, Ciência da Informação e Gestão do Conhecimento. Destes 470 especialistas, foram recebidas e validadas 132 respostas, que compuseram a amostra final considerada nesta pesquisa. O objetivo foi obter, junto a esses profissionais, a validação das competências *hard skills/softskills* necessárias para que o bibliotecário possa desempenhar a função de gestor do conhecimento nas organizações.

Para tanto, foi aplicado questionário aos especialistas com a exposição de todas as competências requeridas ao profissional de Biblioteconomia, todas as competências requeridas ao profissional de Gestão Conhecimento e todas as competências de requeridas para ambos os profissionais. Os especialistas indicaram sua opinião sobre as competências identificadas (uma a uma), bem como puderam expressar quais competências faltaram ou são necessárias inserir. Para tanto, os especialistas manifestaram o grau de importância das competências indicadas, considerando-se escala do tipo Likert (1932) de cinco pontos, desde '1 – Nada importante' até '5 – Extremamente importante'.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados expostos neste capítulo estão agrupados em competências requisitadas nos anúncios de emprego e competências profissionais do bibliotecário para atuação como gestor do conhecimento, conforme modelo hard skills/soft skills.

4.1 Competências requisitadas nos anúncios de emprego

Foram identificados 82 anúncios para vagas de bibliotecário, com 334 competências listadas no total, compondo uma lista das 25 competências consolidadas com maior ocorrência, quais sejam: ciência e tecnologia, experiência profissional, conhecimento em bibliotecas, comunicação, facilidade com a língua estrangeira, conhecimentos educacionais e pedagógicos, relacionamento interpessoal, técnicas de documentação, proatividade, organização, criatividade e inovação, inteligência emocional, trabalho em equipe, comprometimento, possuir pós-graduação, gestão, aprendizagem, motivação, ética, flexibilidade, liderança, processos, resolução de problemas, objetividade, senso crítico.

Três competências se destacam nos anúncios encontrados relacionados a cargos de Biblioteconomia: ciência e tecnologia (18,86%), experiência profissional (14,67%) e conhecimentos em bibliotecas (13,17%), que juntas compõem (46,70%) das indicações de competências requeridas ao profissional de Biblioteconomia. Já as competências pouco procuradas para profissionais de Biblioteconomia pelos recrutadores são resolução de problemas (0,60%), objetividade (0,30%) e senso crítico (0,30%).

De forma similar, foram identificados 61 anúncios para vagas de Gestão do Conhecimento, com 273 competências mencionadas, o que possibilitou elaborar uma lista de 25 competências com maior ocorrência, a saber: experiência profissional, ciência e tecnologia, educação corporativa, facilidade com a língua estrangeira, comunicação, possuir pós-graduação, flexibilidade, técnicas de GC, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, proatividade, gestão, organização, adaptabilidade, comprometimento, aprendizagem, plataformas de aprendizado LMS (*learning management system* - sistema de gestão da aprendizagem), criatividade e inovação, resolução de problemas, senso de urgência, técnicas de documentação, processos, liderança, inteligência emocional e ética.

XXIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXIV ENANCIB
Vitória-ES – 04 a 08 de novembro de 2024

As três principais competências solicitadas nas vagas de gestão do conhecimento foram experiência profissional (20,51%), ciência e tecnologia (16,12%) e educação corporativa (11,36%), que juntas compõem quase metade (47,99%) das indicações de competências requeridas pelas organizações. No outro extremo, as competências menos solicitadas foram técnicas de documentação, processos, liderança, inteligência emocional e ética, todas com 0,73% de ocorrência.

As 19 competências comuns indicadas nas vagas para bibliotecários e gestores do conhecimento foram ciência e tecnologia, experiência profissional, comunicação, facilidade com língua estrangeira, relacionamento interpessoal, técnicas de documentação, proatividade, organização, criatividade e inovação, inteligência emocional, trabalho em equipe, comprometimento, possuir pós-graduação, gestão, aprendizagem, ética, flexibilidade, liderança e processos. Na Tabela 1 são apresentadas as cinco competências profissionais mais requisitadas a bibliotecários e gestores do conhecimento.

Tabela 1 - Competências profissionais de bibliotecários e gestores do conhecimento mais requisitadas

Competências	Bibliotecário	Gestor do Conhecimento
Ciência e tecnologia	18,86%	16,12%
Experiência profissional	14,67%	20,51%
Comunicação	5,68%	5,49%
Facilidade com língua estrangeira	5,68%	7,33%
Relacionamento interpessoal	4,19%	2,92%

Fonte: desenvolvido pelos autores (2024).

A partir dos resultados expostos na Tabela 1, é possível perceber que as competências indicadas sinalizam um perfil profissional abrangente e diversificado do profissional de Biblioteconomia para atuar como gestor do conhecimento.

4.2 Competências profissionais do bibliotecário para atuação como gestor do conhecimento, conforme modelo *hard skills/soft skills*

Dos 470 especialistas contatados para compor o comitê de especialistas, foram recebidas 132 respostas válidas. A formação majoritária destes especialistas se concentrou em Biblioteconomia, Arquivologia, Ciência de Dados, Sistemas e Tecnologias da Informação.

XXIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXIV ENANCIB
Vitória-ES – 04 a 08 de novembro de 2024

Os especialistas classificaram 55 competências do bibliotecário para atuar como gestor do conhecimento nas organizações, com base no modelo de competências *hard skills/soft skills* proposto por Laker e Powell (2011). Estes autores distinguem as habilidades técnicas do profissional (*hard skills*) das habilidades interpessoais e de autogerenciamento (*soft skills*), que são voltadas para às interações com outros profissionais. O Quadro 2 apresenta a classificação das 55 competências entre *hard skills* e *soft skills*, listadas em ordem alfabética.

**XXIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXIV ENANCIB
Vitória-ES – 04 a 08 de novembro de 2024**

Quadro 2 - Competências profissionais do bibliotecário para atuação como gestor do conhecimento, conforme modelo *hard skills/soft skills*

<i>Hard skills</i>	<i>Soft skills</i>
Capacidade analítica	Abordagem humanística
Capacidade de tomar decisões	Adaptabilidade
Capital intelectual	Administração do tempo
Ciência e tecnologia	Aprendizagem
Conhecimento especializado da área de atuação	Competência em informação
Conhecimentos técnicos relacionados a gestão da informação e gestão do conhecimento	Comprometimento
Educação corporativa	Comunicação
Gestão de dados de pesquisa	Criatividade e inovação
Gestão de processos de mudança	Cultura informacional
Instrumentalização matemática	Empatia
Inteligência competitiva	Ética
Leitura e síntese	Experiência profissional
Macro visão da área	Facilidade com língua estrangeira
Manejo de linguagem	Flexibilidade
Plataformas de aprendizado LMS (<i>Learning Management System</i> - sistema de gestão da aprendizagem)	Gerenciar de conflitos
Possuir pós-graduação	Gestão
Técnicas de análise de dados	Gestão de pessoas
Técnicas de documentação	Infoética
Técnicas de gestão do conhecimento	Integridade
	Inteligência emocional
	Liderança
	Lógica
	Motivação
	Organização
	Perfil empreendedor
	Proatividade
	Processos
	Produtividade
	Relacionamento interpessoal
	Resiliência
	Resolução de problemas
	Sensibilidade e alteridade com os diferentes
	Senso de urgência
	Trabalho em equipe
	Visão de futuro
	Visão sistêmica

Fonte: desenvolvido pelos autores (2024).

Considerando-se o modelo *hard skills/soft skills* proposto por Laker e Powell (2011), as 35 *soft skills* identificadas (63,6% do total) nesta pesquisa são aquelas que englobam capacidades, comportamentos, rotinas e comportamentos positivos que, quando integrados de forma apropriada, costumam otimizar o desempenho do indivíduo em um contexto de trabalho (Matturro, 2013). Nesse sentido, as competências apresentadas no Quadro 2, tais como abordagem humanística, comprometimento, criatividade e inovação, empatia, ética, liderança, motivação, resiliência e trabalho em equipe são exemplos explícitos de *soft skills*.

Em contraparte, as 20 *hard skills* verificadas (36,4% do total) na pesquisa de campo executada são de cunho técnico, sendo específicas e podendo ser identificadas, aprendidas e aprimoradas ao longo do tempo (Motyl, 2017; Lombardi, 2019). Exemplos expoentes dessas competências técnicas indicadas no Quadro 2 incluem o conhecimento em plataformas de aprendizado LMS (*Learning Management System* - sistema de gestão da aprendizagem), habilidades de leitura e síntese, técnicas de gestão do conhecimento e gestão de dados de pesquisa.

5 CONCLUSÃO

O profissional de Biblioteconomia, dada a sua formação, tem condições de desempenhar significativo papel na gestão do conhecimento junto às organizações contemporâneas. Porém, para tal aplicação profissional é imprescindível identificar e desenvolver competências consoantes aos requisitos solicitados pelas organizações para o desempenho da gestão do conhecimento.

O objetivo desta pesquisa foi identificar e classificar as competências do perfil, papel e atuação do bibliotecário como gestor do conhecimento nas organizações, com base no modelo *hard skills/soft skills*. As 55 competências identificadas foram classificadas pelos especialistas consultados entre *hard skills* e *soft skills*, sendo que a maioria das competências identificadas (35) foram competências pessoais (*soft skills*), reforçando a importância do desenvolvimento desse conjunto de competências para o profissional de Biblioteconomia atuar efetivamente como gestor do conhecimento nas organizações.

Ressalte-se que 20 competências foram classificadas pelos especialistas consultados como *hard skills*, evidenciando a relevância destas competências para a atuação profissional do bibliotecário. Não obstante, conclui-se que ambos os conjuntos de competências (*hard skills/soft skills*) são essenciais para o bibliotecário desempenhar o seu papel como gestor do conhecimento, uma vez que todas são competências requeridas em algum grau pelo mercado de trabalho.

Esta pesquisa contribui com os pesquisadores acadêmicos interessados no tema abordado ao fornecer informações sobre as competências mais requisitadas no mercado de trabalho para o profissional de Biblioteconomia que deseje atuar como gestor do conhecimento nas organizações atuais. A pesquisa também traz novos *insights* sobre a

importância das competências socioemocionais e habilidades interpessoais (*soft skills*) para o sucesso profissional do bibliotecário em áreas como a Gestão do Conhecimento. Os resultados aqui expostos contribuem para que profissionais, gestores e organizações da atualidade identifiquem quais competências *hard skills/soft skills* são demandadas pelo mercado de trabalho e, assim, orientarem suas práticas de gestão de pessoas e de desenvolvimento de carreira de seus funcionários, com base no conjunto de competências identificado.

Como limitações da pesquisa indica-se a dificuldade em obter informações detalhadas sobre as competências necessárias nas vagas de emprego anunciadas, além da falta de padronização dos termos utilizados para descrever as competências requeridas ao bibliotecário e ao gestor do conhecimento.

Em relação à indicação de pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos longitudinais para analisar a evolução das competências demandadas ao longo do tempo, além da investigação das competências específicas requeridas em diferentes setores da economia.

REFERÊNCIAS

ALI, M. A.; RAFIQ, M.; ARSHAD, A. Perceptions of academic librarians regarding their interpersonal competencies: A case of Pakistani universities. **Journal of Librarianship and Information Science**, Folkestone, p. 1-19, 2023.

ALMEIDA, M. G. G. **O papel do profissional da informação bibliotecário no apoio à prática medicina baseada em evidências: olhares convergentes entre profissões em Salvador**. 2008. 225 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

BIAGGI, C.; VALENTIM, M. L. P. Perspectivas e tendências da atuação do bibliotecário na área da saúde. **Revista Brasileira de Educação em Ciência da Informação**, São Cristóvão, v. 5, n. 1, p. 27-32, 2018.

CALILUNG, R. P. Librarians in transition: empowering knowledge seekers in digital era. **International Journal of Educational Research**, Oxford, v. 8, n. 1, p. 42-49, 2024.

CARLUCCI, D.; SCHIUMA, G. The power of the arts in business. **Journal of Business Research**, New York, v. 85, p. 342-347, 2018.

CEITIL, M. **Gestão e desenvolvimento de competências**. 2. ed. Lisboa: Sílabo, 2016.

XXIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXIV ENANCIB
Vitória-ES – 04 a 08 de novembro de 2024

COTET, G. B.; BALGIU, B. A.; ZALESCHI, V. C. Assessment procedure for the Soft Skills requested by Industry 4.0. **MATEC Web of Conferences**, Les Ulis, v. 121, n. 07005, p. 1-8, 2017.

FERMANN, A. C.; PALETTA, F. C. Futuro do trabalho para o bibliotecário frente aos desafios da economia digital. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 1-27, 2022.

LAKER, D. R.; POWELL, J. L. The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. **Human Resource Development Quarterly**, São Francisco, v. 22, n. 1, p.111-122, 2011.

LOMBARDI, R. Knowledge transfer and organizational performance and business process: past, present and future researches. **Business Process Management Journal**, Yorkshire, v. 25, n. 1, p. 2-9, 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MARR, B. Future skills: the 20 skills and competencies everyone needs to succeed in a digital world. Hoboken: Wiley, 2022.

MATTURRO, G. Soft skills in software engineering: a study of its demand by software companies in uruguay. *In: WORKSHOP ON COOPERATIVE AND HUMAN ASPECTS OF SOFTWARE ENGINEERING*, 6., 2013, New York. **Proceedings** [...]. New York: [s. n.], 2013. p. 133-136.

MUSTAR, M.; RAHMADANITA, A. Role and Competencies Development of Librarians in Digital Era. **Indonesian Journal of Librarianship**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 75-90, 2023.

ROBLES, M. M. Executive perceptions of the top 10 Soft Skills needed in today's workplace. **Business Communication Quarterly**, Thousand Oaks, v. 75, n. 4, p. 453-465, 2012.

SANTOS, P. R.; MESQUISTA, J. R. C.; NEVES, J. T. R.; BASTOS, A. M. Inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade de bacharéis em Biblioteconomia. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 21, n. 2, p. 14-32, 2016.

SANTOS, R. F. D.; AGUIAR, L. B. Práticas de organização e tratamento da informação em órgãos oficiais de perícia criminal: novos cenários para a atuação do profissional da informação. **Ciência da Informação em Revista**, Maceió, v. 7, n. 2, p. 33-53, 2020.

SOPA, A.; ASBARI, M.; PURWANTO, A.; SANTOSO, P. B.; MUSTOFA; HUTAGALUNG, D.; MAESAROH, S.; RAMDAN, M.; PRIMAHENDRA, R. Hard skills versus soft skills: which are more important for Indonesian employees innovation capability. **International Journal of Control and Automation**, Australia, v. 13, n. 2, p. 156-175, 2020.

XXIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXIV ENANCIB
Vitória-ES – 04 a 08 de novembro de 2024

TRAVASSOS, V. D. C. **A importância das soft skills nas competências profissionais.** 2019. 138 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, 2019.