

folha de rosto

Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação

Aprendizagem organizacional: desenvolvendo a competência em informação no ambiente universitário

Gabriela Belmont de Farias
Raimundo Nonato Ribeiro dos Santos

ARTIGO

Resumo

Relata duas experiências de aprendizagem organizacional realizadas na Universidade Federal do Ceará tendo como objetivo apresentar a dinâmica utilizada e analisar a percepção dos participantes sobre a competência em informação e seu papel para as organizações. As capacitações foram idealizadas por membros do grupo de estudo Competência em Informação: Dimensões Sociais da Universidade tendo como público-alvo servidores docentes e técnicos-administrativo da UFC. Foram analisadas quatro categorias: a) Percepção sobre a ColInfo; b) Percepção da contribuição da ColInfo e boas práticas no contexto universitário; c) Percepção sobre aplicabilidade da ColInfo no contexto universitário; e d) Sugestões e comentários sobre a capacitação.

Palavras-chave: Competência em informação. Aprendizagem organizacional. Universidade.

Organizational learning: developing information literacy in the university environment

Abstract

It reports two organizational learning experiences held at the Universidade Federal do Ceará, aiming to present the dynamics used and the perception of the participants about information literacy and their role for organizations. The training was conceived by members of the study group Competência em Informação: Dimensões Sociais da Universidade with target audience of faculty and administrative staff of the UFC. Four categories were analyzed: a) Perception about Information literacy; b) Contribution of information literacy and good practices in the university context; c) Perception about the applicability of information literacy in the university context; and d) Suggestions and comments on training.

Keywords: Information literacy. Organizational learning. University.

1 Introdução

O ambiente organizacional é constituído por vários fluxos de informação, cujos graus de importância e qualidade oscilam de acordo com diversos fatores, que por sua vez influenciam na distribuição e uso desses fluxos conforme interesses hegemônicos. Evidência de que a “informação passa a ser a força motora do novo modelo econômico, em substituição à energia” (ARRUDA, 2000, p. 66).

Ao tratar-se do ambiente organizacional, estamos falando de uma informação específica e especializada que tem como característica principal a atualização constante, podendo provocar entropia naqueles que não possuem os requisitos cognitivos e informacionais necessários para sua decodificação.

A cultura de uma organização é considerada um elemento crítico, que influencia fortemente o comportamento de seus membros, as relações que estabelecem uns com os outros e a forma como realizam seu trabalho (KOTTER; HESKETT, 2011). Ademais, já se observa que quando a cultura da organização está associada positivamente a gerência do seu conhecimento, promove-se um poderoso diferencial competitivo sustentável (CARDOSO; MACHADO, 2008; JACKSON *et al.*, 2003).

A cultura organizacional é entendida, a partir da definição de Pires e Macedo (2006), como inúmeros elementos e significados que são compartilhados entre membros de uma organização, de forma a nortear o sentir, pensar e agir desses indivíduos. Sendo assim, a cultura tem o poder de influenciar de forma leve ou intensa, positiva ou negativamente, a gestão do conhecimento em uma organização.

Sob essa perspectiva, a chamada aprendizagem continuada somada ao desenvolvimento da competência em informação (ColInfo) seria um ponto nevrálgico para o aumento da produtividade organizacional e para maiores percepções de oportunidades de crescimento, sendo esses os objetos em estudo nesse artigo. Entendemos desse modo, que a formação continuada é urgente e necessária não meramente para desenvolver artefatos técnicos, mas, principalmente como espaço para o diálogo, a reflexão e troca de experiências. Dessa forma, este artigo, de cunho bibliográfico e prático, tem como objetivo refletir e descrever sobre duas experiências de capacitação realizadas na Universidade Federal do Ceará, que tiveram como objetivo maior apresentar para a comunidade universitária a filosofia da ColInfo e sua aplicabilidade no ambiente de trabalho.

2 Aprendizagem organizacional e ColInfo

Comumente a aprendizagem continuada refere-se ao conceito de que são cursos e treinamentos feitos dentro ou fora da instituição que se trabalha. No entanto é necessário repensar estes conceitos, pois segundo Libâneo (2004) a ideia-chave de formação continuada é a participação e a gestão do trabalho, na qual os membros podem aprender várias coisas: tomar decisões coletivamente, formular projetos, dividir com os colegas as preocupações, desenvolver o espírito de solidariedade, assumir coletivamente a responsabilidade, investir no seu desenvolvimento profissional.

Mas é imprescindível ter a clareza de que os membros de uma organização aprendem muito compartilhando sobre sua profissão, suas funções, seus problemas, no contexto de trabalho. É no exercício do trabalho que, de fato, aperfeiçoamos o profissionalismo. Esta é hoje a ideia-chave do conceito de formação continuada. Colocar a organização como local de aprendizagem dos seus membros é entender que é no ambiente organizacional que o profissional desenvolve saberes e as competências, mediante um processo ao mesmo tempo individual e coletivo.

A aprendizagem organizacional é definida como a aquisição de conhecimento, por parte de indivíduos e grupos, visando a sua aplicação em tomadas de decisões e atividades diversas, de maneira a influenciar outros a realizar tarefas vistas como importantes para a organização. Nesse contexto, encontra-se a noção de aprendizagem organizacional contínua que envolve aspectos muito mais complexos, e de difícil imitabilidade, e se constitui em uma poderosa fonte de vantagem competitiva sustentável (CAVAZOTTE; MORENO JUNIOR; TURANO, 2015).

A aprendizagem organizacional segundo Marques (2017, on line) podem apresentar formatos diferentes, tais como:

Experiências do profissional – a partir das experiências positivas e negativas, o profissional pode compreender seus erros e acertos, balizar melhor suas próximas ações e criar estratégias para evitar que estes erros persistam no futuro. **Aprendizagem cultural** – aprendida através da cultura organizacional, da missão e dos valores estabelecidos pelos líderes e seguidos por todos aqueles que estão ligados à empresa – sejam eles gestores, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, entre outros. **Aprendizagem com o líder** – é realizada através das atitudes e exemplos dados pelos líderes para seus liderados. Além dos exemplos, o líder pode criar oportunidade de aprendizagem organizacional através da partilha de conhecimento com sua equipe. Incentivar a leitura, compartilhar notícias relevantes ou promover treinamentos são as formas mais comuns de um líder contribuir com a aprendizagem organizacional. **Aprendizagem prática/ativa** – a aquisição de conhecimentos se dá através da prática efetiva das tarefas e do seu desenvolvimento contínuo. Essa aprendizagem acontece após a aquisição do conhecimento teórico e permite que o este conhecimento seja assimilado com maior eficácia. **Aprendizagem sistêmica** – entendimento ampliado de toda empresa e seus processos para desta maneira oferecer soluções não apenas para o departamento envolvido, mas para a organização como um todo. **Compartilhamento de informações** – quanto melhor forem distribuídas as informações, maiores serão os conhecimentos sobre os processos internos da empresa o que tornará mais assertiva as ações. **Benchmarking** – observar outras empresas e buscar suas boas práticas aplicadas para aplicar em sua organização. Estes elementos que compõem a aprendizagem organizacional são extremamente importantes, uma vez que, esta mistura de conhecimentos é o que possibilita que os profissionais consigam desenvolver-se efetivamente. Para isso, a gestão destes recursos é essencial para que as informações não se percam e, este capital riquíssimo de conhecimentos possa ser utilizado de maneira assertiva e, adequada às necessidades dos profissionais, líderes e é claro, de toda empresa.

Observa-se que os formatos de capacitações acima descritas estão relacionados às demandas do novo modelo econômico, à dinâmica da organização flexível, que necessita de um trabalhador multifuncional, capaz de operacionalizar, incorporar e efetivar mudanças que agilize a inovação e a redução dos custos no ambiente organizacional.

No contexto organizacional é fundamental que os sujeitos saibam converter o conhecimento tácito [conhecimento - individual] em conhecimento explícito [informação - coletivo], bem como tenha uma atitude voltada à aprendizagem ao longo da vida, o que propiciará novas competências para suas atividades e tarefas profissionais. (OTTONICAR; VALENTIM; FERES, 2016).

Além disso, destaca-se que os membros de uma organização devem desenvolver competências em informação voltadas à busca, acesso e análise das informações que são pertinentes à tomada de decisão. O desenvolvimento de habilidades informacionais para o melhor uso e utilidade da informação, nos mais diversos contextos, já não é novidade. A competência em informação também foi percebida no contexto organizacional, “pois se constitui em um fator determinante que influencia o processo decisório e, conseqüentemente, no desempenho da organização. A partir do advento da globalização e internacionalização da economia, o mundo empresarial se tornou altamente competitivo”. (OTTONICAR; VALENTIM; FERES, 2016, p. 137).

É importante destacar que a ColInfo também é reconhecida como uma competência essencial para o desempenho no trabalho, “uma vez que a coleta de informações, manipulação e aplicação são atividades-chave nas organizações” (BELLUZZO, 2018, p. 27). A *Association of College and Research Libraries (ACRL)*, em documento mais recente, intitulado *Framework for Information Literacy for Higher Education*, define o conceito de ColInfo como sendo: “[...] o conjunto de capacidades integradas que integram a descoberta reflexiva da informação, a compreensão e valorização de como se produz a informação o seu uso na criação de novos conhecimentos e a participação ética nas comunidades de aprendizagem” (ACRL, 2015, p. 3).

O termo competência em informação pode ser compreendido sob duas dimensões, segundo Belluzzo (2008), sendo a primeira dimensão um domínio de saberes e habilidades de diversas naturezas que permitem a intervenção prática na realidade e, a segunda dimensão, permite uma visão crítica do alcance das ações e o compromisso com as necessidades mais concretas e caracterizam o atual contexto social.

A ColInfo propicia aos membros de uma organização habilidades para lidar com os eventos cotidianos, e também com os eventos inesperados, e essa é a diferença entre as organizações que privilegia a formação continuada com base no desenvolvimento de habilidades informacionais com as que não o fazem. Dessa maneira, os ambientes de aprendizagem se formam integrando, informação, conhecimento, sujeitos organizacionais e objetivos e metas que necessitam ser atingidos. Nesse contexto dinâmico, a competência em informação é essencial e, por essa razão, precisa ser desenvolvida organizacionalmente. (OTTONICAR; VALENTIM; FERES, 2016).

Existem três tipos de competências necessárias ao ambiente organizacional:

Competências administrativas: são relacionadas aos processos, atividades e tarefas que o sujeito organizacional desempenha no seu dia a dia; Competências humanas: são voltadas ao relacionamento humano e à gestão de pessoas: delegação de tarefas; motivação; liderança; trabalho em equipe etc.; Competências em informação: são relacionadas ao manejo da informação envolvendo: diagnosticar as próprias necessidades informacionais; conhecer as fontes de informação adequadas; saber elaborar estratégias de busca; saber realizar a busca nos recursos tecnológicos existentes, saber filtrar e selecionar as informações relevantes; usar/aplicar corretamente as informações (OTTONICAR; VALENTIM; FERES, 2016, p. 138).

A ColInfo desenvolve habilidades relacionadas a reflexão crítica sobre a solução de um problema e voltadas para alcançar os objetivos organizacionais propostos, por meio do raciocínio baseado em evidências. Para tanto, se baseia em três aspectos: no conhecimento, nas alternativas exequíveis e na avaliação de resultados anteriores (BELLUZZO, 2006).

Segundo Ottonicar, Valentim e Feres (2016) a ColInfo abrange diversos contextos por se tratar das habilidades, atitudes e comportamentos apreendidos e desenvolvidos pelos indivíduos. Sendo que as autoras apresentam quatro contextos na qual a competência em informação está presente, conforme o quadro abaixo:

Quadro 1 - Ambientes em que a Competência em Informação está presente.

Ambientes	Descrição
Político	É fundamental que o cidadão saiba como buscar informação, analisá-la criticamente e usá-la para a consolidação de um país democrático. Nessa perspectiva, é fundamental saber reconhecer a contrainformação ou a desinformação publicada, principalmente, quando envolve poder político ou econômico.
Tecnológico	Destaca-se a importância de o indivíduo saber manejar as tecnologias de informação e comunicação. A competência em informação está associada a essa capacidade, neste caso destacam-se as habilidades para acessar, buscar, interagir e utilizar os recursos tecnológicos disponíveis.
Educacional	Há a necessidade de se desenvolver um trabalho colaborativo/cooperativo entre o bibliotecário e o professor, visando à melhoria contínua do ensino-aprendizagem, estimulando a competência em informação de alunos de diferentes níveis formativos.
Organizacional	Engloba as habilidades relacionadas a identificação das necessidades de informação, o uso de fontes de informação relevantes, a habilidade de selecionar a informação pertinente e usá-la de maneira a propiciar à organização diferenciais competitivos. A tomada de decisão eficaz ocorre por meio das capacidades e conhecimentos dos sujeitos organizacionais em todos os níveis hierárquicos.

Fonte: Elaborado de acordo com Ottonicar, Valentim e Feres (2016, p. 139-140).

Visto que diante desse cenário contemporâneo de excesso de informações, torna-se cada vez mais necessário desenvolver habilidades informacionais com intuito de usufruir de forma efetiva do universo informacional, de forma que haja possibilidade de construir conhecimento e aprender a aprender ao longo da vida. A formação continuada visa à revisão e à renovação de conhecimentos, atitudes e habilidades previamente adquiridas, bem como à sua atualização em razão das transformações sociais, tecnológicas e científicas. Destacam-se a necessidade da formação permanente da comunidade universitária. O envolvimento de todos é, portanto, condição *sine qua non* para a sustentabilidade de qualquer organização.

3 Perspectiva segmentada e personalizada da formação em ColInfo à comunidade universitária

A ColInfo relaciona-se intimamente com a qualidade do conhecimento produzido no ambiente organizacional e, portanto, possui grande impacto na sociedade. Daí a importância de desenvolver capacitação continuada, com base na ColInfo, no ambiente universitário. Para tanto, com base nas diretrizes estabelecidas por Gasquer (2012) estabelecemos quatro pontos norteadores para pensarmos sobre um projeto de capacitação em ColInfo para o ambiente universitário, sendo eles:

- **Conscientização** dos membros da organização universitária, envolvendo gestores, docentes, servidores técnicos administrativos e discentes, sobre a importância da ColInfo como processo inerente ao fluxo informacional do ambiente universitário.
- **Compreensão** da aprendizagem numa perspectiva globalizadora e transversal, orientada para a transdisciplinaridade, estimulando a apreensão da realidade complexa pela articulação dos elementos e fenômenos que passam entre, além e através das ações desenvolvida no ambiente universitário.
- **Discussão** ampla sobre questões como a cultura organizacional, a concepção de ensino-aprendizagem, a formação dos gestores, docentes, servidores técnicos administrativos e discentes, a infraestrutura de informação e o compartilhamento das responsabilidades.
- **Investimentos** na infraestrutura do fluxo de informação no ambiente universitário.

Colaborando com os quatro pontos norteadores agregamos a eles nove lições das dezessete lições aprendidas relativas aos processos de aprendizagem, apresentadas por Uribe Tirado (2014) em seu artigo “75 lições aprendidas de programas de competência em informação em universidades da Ibero-América: 2009-2013”.

- 1) Identificar as competências em informação como um aspecto fundamental tanto para um melhor rendimento acadêmico, científico e profissional, quanto para a aprendizagem permanente e colaborativa, visando desenvolver o pensamento crítico;
- 2) Valorizar os conhecimentos e experiências prévios dos participantes e seus interesses como fonte de aprendizagem significativa.
- 3) Diagnosticar e reconhecer os ritmos e estilos de aprendizagem dos participantes [...].
- 4) Apresentar claramente ao grupo que venham a receber a formação de ColInfo os objetivos e alcances dessa formação, para evitar maiores ou menores expectativas e compromissos e, dessa maneira, evidenciar que essa formação pode ser assumida de maneira gradual.
- 5) Vincular a formação ColInfo a trabalhos concretos que os participantes estejam desenvolvendo: cursos, trabalhos de pesquisa, desempenho docente seja no âmbito científico ou administrativo.
- 6) Desenvolver atividades formativas do programa a partir de atividades didáticas específicas (aprendizagem baseada em projetos, problemas, casos, concursos etc.).
- 7) Observar que os cursos e atividades formativas de competência em informação propiciam melhores resultados de aprendizagem, quando se desenvolvem a partir de uma perspectiva mais segmentada e personalizada que implique em grupos não muito grandes e o trabalho de interesse particular e disciplinar, mesmo que haja uma ampla cobertura e que abarque maior quantidade de integrantes da comunidade universitária que requeiram a referida formação.
- 8) Definir critérios, indicadores e instrumentos qualitativos e quantitativos, visando avaliar a formação e o impacto do programa nos participantes.
- 9) Permitir e valorizar a autoavaliação dos participantes (na entrada, durante o processo formativo e ao final) como parte do processo formativo, mesmo que essa valoração e retroalimentação, não seja a única medição visando detectar se adquiriram ou não as competências, se o processo formativo foi ou não exitoso, por essa razão é necessário aplicar outras metodologias e instrumentos de medição mais em relação à aprendizagem do que em relação aos níveis de satisfação.

Diante do exposto apresentamos as duas ações de capacitação que foram desenvolvidas a dois públicos distintos da Universidade Federal do Ceará (UFC). As capacitações foram idealizadas por membros do grupo de estudo Competência em Informação: Dimensões Sociais da Universidade, com objetivo de implementar e sensibilizar a comunidade universitário sobre a ColInfo.

Quadro 2 - Capacitação 01: Desenvolvendo a competência em informação no contexto universitário

Justificativa	A sociedade da aprendizagem requer indivíduos com competência em informação. Isto significa a mobilização de habilidades, conhecimentos e atitudes que permitam o acesso e uso do ciclo informacional de maneira efetiva e produtiva. A proposta apresentada trata-se de um conjunto articulado de atividades teórico-práticas com intuito de despertar o potencial criativo e estratégico para o planejamento e gerenciamento do fluxo informacional do ambiente universitário, permitindo uma visão global do seu uso em diversas situações.
Objetivo Geral	Aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas ao acesso, gerenciamento e uso da informação. Propiciar parâmetros à implementação de práticas no ambiente universitário que permita o desenvolvimento de habilidades informacional.

Objetivos Específicos	a. Desenvolver um novo conhecimento no âmbito técnico-administrativo. b. Aquisição das habilidades de informação. c. Desenvolver pensamento crítico para o acesso e uso da informação.
Conteúdo Programático	1. Competência em informação (ColInfo): conceitos preliminares e correntes teóricas. 2. Padrões e indicadores de ColInfo. 3. ColInfo e sua relação com a Gestão da Informação/Conhecimento.
Caracterização da Clientela	Servidores técnicos administrativos da UFC - (15 participantes)
Carga Horária	30 horas aula

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 3 - Capacitação 02: Gerenciar e ampliar a visibilidade da informação científica

Justificativa	A sociedade da aprendizagem requer indivíduos com competência em informação. Isto significa a mobilização de habilidades, conhecimentos e atitudes que permitam o acesso e uso do ciclo informacional de maneira efetiva e produtiva. A proposta apresentada trata-se de um conjunto articulado de atividades teórico-práticas com intuito de despertar o potencial criativo e estratégico para o planejamento e gerenciamento do fluxo informacional do ambiente universitário, permitindo uma visão global do seu uso em diversas situações.
Objetivo Geral	Aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas ao acesso, gerenciamento e uso da informação. Propiciar parâmetros à implementação de práticas no ambiente universitário que permita o desenvolvimento de habilidades informacional.
Objetivos Específicos	a. Desenvolver um novo conhecimento no âmbito técnico-administrativo e de pesquisa. b. Aquisição das habilidades de informação. c. Desenvolver pensamento crítico para o acesso e uso da informação.
Conteúdo Programático	1. Competência em informação (ColInfo): conceitos preliminares e correntes teóricas no âmbito da pesquisa científica. 2. Gerenciadores de referências. (EndNote Basic; MORE; Mendeley; e Zotero) 3. Repositório Institucional
Caracterização da Clientela	Docentes e técnicos administrativos do curso de Farmácia da UFC (10 participantes).
Carga Horária	20 horas aula

Fonte: Dados da pesquisa.

As capacitações foram realizadas em momentos distintos, tendo carga horária e participantes específicos. No total houve (25) vinte e cinco participantes, sendo (15) quinze da primeira capacitação e (10) da segunda capacitação.

4 Percepção dos participantes sobre a capacitação em ColInfo

Ao iniciarmos a capacitação, foi realizada uma análise diagnóstica para entendermos qual a percepção dos participantes sobre a competência em informação. Ao finalizarmos a capacitação adotamos o mesmo procedimento com intuito de analisar se havia alterado o conhecimento dos participantes sobre a ColInfo e de que forma prática ela pode ser implementada no contexto universitário. Além dessas análise solicitamos que os participantes dessem sugestões e comentários sobre a capacitação.

Para melhor entendimento iremos categorizar a análise em (4) quatro categorias, sendo elas: a) Percepção sobre a ColInfo; b) Percepção da contribuição da ColInfo e boas práticas no contexto universitário; c) Percepção sobre aplicabilidade da ColInfo no contexto universitário; e d) Sugestões e Comentários sobre a Capacitação.

4.1 Percepção sobre a ColInfo

Ao analisarmos essa categoria verificamos que dos 25 participantes 56% possuem uma noção básica sobre ColInfo e associam as habilidades relacionadas a identificação das necessidades de informação, o uso, a habilidade de selecionar a informação de maneira a propiciar a criação de conhecimento sobre as ações que desenvolvem no ambiente universitário. Por exemplo, segundo o Participante 02, a ColInfo refere-se à “faculdade para mobilizar [...] o próprio conhecimento e resolver situações variadas”. As respostas a seguir corroboram:

Competência em informação trata-se da mobilidade de conhecimentos, habilidades e atividades na seleção, tratamento e utilização das informações como um todo. Para ser competente em informação, mais do que apenas ter acesso, o indivíduo precisa discernir, por que, para quê, onde buscar e como utilizar as informações (P03).

Refere-se a capacidade de desenvolvermos habilidades e atitudes de forma a identificarmos as informações de forma mais analítica, pois através da compreensão do todo poderemos desenvolver estratégias de informação que propiciarão a tomada de decisões e melhor desempenho das atividades (P04).

Entendo ColInfo como elemento fundamental para uma instituição se manter e se desenvolver, pois requer o bom uso dos dados, das informações para desenvolver o conhecimento e aperfeiçoar as suas práticas (P05).

ColInfo é um conjunto de habilidades que um indivíduo apresenta, tanto o conhecimento tácito, quanto os desdobramentos dele, que são aqueles que desenvolvemos por meio da nossa própria habilidade de lidar com as informações que recebemos (P09).

A ColInfo está ligada ao desenvolvimento de habilidades e de uma visão crítica acerca do uso do conteúdo para o aprendizado, dedicação e disciplina, pois é algo constante (P10).

Ser competente informacionalmente exige do sujeito uma ação reflexiva sobre o seu processo de busca e uso da informação de forma eficiente. E o reconhecimento de suas fragilidades no uso da informação de forma eficaz e eficiente possibilitará uma nova postura ao sujeito produtor e usuário de informação (P11).

Notamos nas respostas que os participantes das capacitações tem compreensão da relação da ColInfo com os saberes necessários para as atividades desenvolvidas na organização. Compreendem a ColInfo como a capacidade que a pessoa tem em armazenar, representar, recuperar e interpretar a informação de forma a torná-la em conhecimento, em prol de si mesmo e de outras pessoas, inclusive no ambiente organizacional.

4.2 Percepção da contribuição da ColInfo e boas práticas no contexto universitário

Ao analisarmos essa categoria verificamos que dos 25 participantes 36% percebem a contribuição da ColInfo para as boas práticas no ambiente universitário sendo elas estímulos às atitudes significativas e criativas para o cumprimento dos objetivos organizacional além de melhorar a compreensão sobre os processos de trabalho e seus fluxos, e identificar quais são os entraves, possibilitando a inovação. A ColInfo contribui para a ampliação da visão da universidade como um ambiente informação, a partir dessa compreensão poder-se-á mudar a cultura burocrática atual. Segundo o Participante 15, a ColInfo “estimula atitudes significativas, competentes e criativas” e “na perspectiva do contexto universitário a ColInfo pode ser determinante no cumprimento dos objetivos e desenvolvimento institucionais da UFC.” (P20). Mais participantes corroboram esse papel organizacional da ColInfo:

A ColInfo contribui de forma sistêmica, fazendo com que consigamos extrair as competências que subsidiarão as finalidades das atividades que desempenhamos na instituição (P23).

A ColInfo pode contribuir de forma contínua [...] através da criatividade pode colocar em prática novas ideias que melhorarão a interação e apropriação dessa informação no setor da UFC, mas sempre refletindo sobre a prática diária (P25).

A ColInfo pode contribuir tanto para se perceber as “deficiências” informacionais como para construir meios que as solucionem. Outra contribuição é a ampliação da visão da universidade como um ambiente informação, a partir dessa compreensão acredito que poder-se-á mudar a cultura burocrática atual (P17).

A universidade é um gigantesco centro de informações e de conhecimento. Com enorme quantidade de pesquisas, teses e informações em geral de vários neste contexto, a ColInfo pode contribuir no sentido de localizar, avaliar, gerenciar, preservar e divulgar as informações entre seus usuários, identificando o que é importante e principalmente o que fazer com essas informações, a fim de atender aos objetivos da universidade (P05).

Portanto, a ColInfo pode contribuir para melhorar a compreensão sobre os processos de trabalho e seus fluxos, e identificar quais são os entraves, possibilitando a inovação de ações, atitudes, que possam corrigir esses fluxos para que as práticas sejam significativas e tragam resultados para a organização.

4.3 Percepção sobre aplicabilidade da ColInfo no contexto universitário.

Ao analisarmos essa categoria verificamos que dos 25 participantes, 40% possuem uma noção de que a ColInfo proporciona um comprometimento de novos conhecimentos e atitudes criativas, sendo assim, deveria ser institucionalizada no plano de desenvolvimento institucional para que haja medidas de sensibilização, divulgação e adoção de práticas no sentido de consolidar a ColInfo no contexto universitário em todos os seus aspectos (ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas). O Participante 08 descreve como a ColInfo pode ser aplicada na UFC:

A ColInfo pode ser aplicada nos sistemas de informação de universidade na área administrativa, no tocante as informações sobre servidores, por exemplo. Hoje há mais de um sistema com informações sobre os servidores: SIGARH (UFC), Rhnet (UFC) e SIGEPE (servidores federal) e nesse contexto o desenvolvimento da ColInfo pode ajudar a localizar, preservar e divulgar a informação, de forma fidedigna, a cada servidor, evitando retrabalho e perda de tempo, pois há casos de servidores que possuem uma informação sobre o seu tempo de serviço divergente da informação contida no outro sistema, caso relatado por uma colega em uma aula do curso (P08).

Através de estudos mais aprofundados que propiciarão a criação de um Programa na Instituição sobre o estudo dessas competências, bem como da realização de seminários e implantação da ColInfo nas unidades acadêmicas também (P21).

Otimizando os recursos e o tempo, utilizando a tecnologia para o compartilhamento dos dados identificados como importantes para o desenvolvimento das informações necessárias ao setor, constituindo conhecimento uteis para as práticas do trabalho e nas relações interpessoais (P15).

Os comentários revelam a importância da incorporação e ampla divulgação da ColInfo no ambiente universitário. As instituições de ensino superior podem incluir a ColInfo em seus Planos de Desenvolvimento Institucional, transformando-a em uma política da organização. Assim, medidas no que dizem respeito à sensibilização, divulgação e adoção de práticas serão tomadas no sentido de consolidar a ColInfo em nosso contexto universitário em todos os seus aspectos (ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas).

4.4 Sugestões e Comentários sobre a Capacitação

Encerramos a coleta de dados solicitando aos participantes uma avaliação da capacitação. Notamos nas respostas coletadas a empolgação dos participantes com as temáticas abordadas e os conteúdos ministrados, revelando a necessidade de continuar desenvolvendo ações de aprendizagem organizacional sobre a ColInfo.

A carga horária do curso poderia ser maior, tendo em vista a relevância do assunto para todos os ambientes como questão estrutural (P01).

Gostei muito do curso, principalmente pela possibilidade de interação com colegas de outros setores da Universidade e que, pelas atividades em grupo gerou possibilidades de aprendizagem com o grupo, de forma ampla não somente no setor específico. Amei as discussões e a interação, gostaria que tivesse mais tempo, mesmo sabendo que tiveram muitas mas é porque o assunto é muito interessante (P04).

Muito pertinente os assuntos trabalhados no curso, importante para todos os ambientes da instituição. A nível de fundamentos excelente, podendo ser estendido para um nível metodológico (como fazer na prática) para isso seria necessário uma outra carga horária (P05).

O curso foi excelente por ter um corpo docente que transmitiu segurança sobre o conteúdo, bem como a participação dos alunos lotados em diferentes unidades contribuiu para que tivéssemos uma visão sistêmica sobre competência informacional no ambiente universitário que atuamos (P08).

Uma das críticas ao curso se referia-se à carga horária do curso: “Achei a carga horária insuficiente para a proposta do curso. Um assunto tão importante merecia mais tempo para a abordagem prática de como desenvolver as competências e onde buscar as soluções para criá-las” (P18).

5 Conclusão

A cultura da aprendizagem contínua é um elemento essencial nas estruturas das organizações que se diferenciam pela capacidade de inovação, qualidade e competitividade. Essa autonomia propiciará o uso eficiente de informação e conhecimento, necessário para que os sujeitos organizacionais desenvolvam a competência em informação nos níveis estratégicos, tático e operacional.

As ações de aprendizagem organizacional e ColInfo relatadas aqui apontam que os bibliotecários podem atuar na mediação dos processos de aprendizagem contínua voltados para toda a comunidade universitária. Ou seja, além de organizar a informação bibliográfica para o ensino, a pesquisa e a extensão, os bibliotecários devem se preocupar em participar de projetos de capacitação institucional que promova a ColInfo na organização.

Dessa maneira, uma organização que desenvolva princípios e valores positivos em relação à informação e ao conhecimento, estimulará naturalmente as competências em informação dos sujeitos organizacionais, e as universidades são um ambiente fértil para isso.

Referências

- ARRUDA, M. da C. C. Reflexos do processo de globalização na capacitação profissional. **Informação & Informação**, v. 5, n. 1, p. 61-72, jan./jun., 2000. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1662/1414> Acesso em: 13 jun. 2018.
- ASSOCIATION OF COLLEGE AND RESEARCH LIBRARIES. **Framework for Information Literacy for Higher Education**. Chicago: ALA, 2015. Disponível em: http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/issues/inf_olitt/Framework_ILHE.pdf Acesso em: 7 abr. 2018.
- BELLUZZO, R. C. B. **A competência em informação no Brasil: cenários e espectros**. São Paulo: ABECIN, 2018.
- CARDOSO, O. N. P.; MACHADO, R. T. M. Gestão do conhecimento usando data mining: estudo de caso na Universidade Federal de Lavras. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 3, p. 495-528, maio/fev., 2008. Disponível em: http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/184/1/ARTIGO_Gest%C3%A3o%20do%20conhecimento%20usando%20data%20mining%20estudo%20de%20caso%20na%20Universidade%20Federal%20de%20Lavras.pdf Acesso em: 13 jun. 2018.
- CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; MORENO JUNIOR, V. de A.; TURANO, L. M. Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 49, n. 6, p. 1555-1578, nov./dez., 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v49n6/0034-7612-rap-49-06-01555.pdf> Acesso em: 13 jun. 2018.
- COELHO, M. M. et al. Competência em informação no contexto empresarial. In: SOUTO, Leonardo Fernandes (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento: práticas e reflexões**. Rio de Janeiro: Interciência, 2014. p. 117-139.
- GASQUE, K. C. G. D. **Letramento informacional: pesquisa, reflexão e aprendizagem**. Brasília: Universidade de Brasília, 2012.
- JACKSON, S. E.; HITT, M. A.; DENISI, A. S. **Managing knowledge for sustained competitive advantage: designing strategies for effective human resource management**. São Francisco: Jossey-Bass, 2003.
- KOTTER, J. P. HESKETT, J. L. **Corporate culture and performance**. [S.l.]: Free Press, 2011
- LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. Goiânia: Alternativa, 2004.
- MARQUES, J. R. **O que é aprendizagem organizacional**. Goiânia, 2017. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-aprendizagem-organizacional/> Acesso em: 07 maio 2018.
- OTTONICAR, S. L. C.; VALENTIM, M. L. P.; FERES, G. G. Competência em informação e os contextos educacionais, tecnológico, político e organizacional. **Revista Ibero-Americana em Ciência da Informação**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 124-142, jan./jun., 2016. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/RICl/article/view/15343/12854> Acesso em: 13 jun. 2018.
- PIRES, J. C. S.; MACEDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev., 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf> Acesso em: 13 jun. 2018.
- URIBE TIRADO, A. 75 Lições aprendidas de programas de competência em informação em universidades da Ibero-América: 2009-2013. **Revista de Educação em Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 1, n. 2, p. 4-18, jul./dez., 2014. Disponível em: <http://abecin.org.br/portalderevistas/index.php/rebecin/article/view/13/pdf> Acesso em: 13 jun. 2018.

Dados dos autores

Gabriela Belmont de Farias

Doutora em Ciência da Informação, pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP/Marília). Mestre em Ciência da Informação, pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Graduada em Biblioteconomia e Documentação, pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Professora do Curso de Biblioteconomia e do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) da Universidade Federal do Ceará (UFC). Líder do Grupo de Pesquisa: Competência e Mediação em Ambientes de Informação. Membro da Diretoria da Associação Brasileira de Educação em Informação (ABECIN) gestão 2016-2019. Vice-coordenadora do Grupo de Trabalho 'Informação, Educação e Trabalho' (GT-6), da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ANCIB), gestão 2017-2018. Desenvolve pesquisa na área de Ciência da Informação, com ênfase nos seguintes temas: Competência, Gestão, Recursos, Serviços de informação, Ensino-Biblioteconomia e Informação Científica e Tecnológica.

gabibfarias@gmail.com

Link para o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9393190768810116>

Raimundo Nonato Ribeiro dos Santos

Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Mestre em Ciência da Informação, pela UFPB. Especialista em Gestão Universitária, pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Bacharel em Biblioteconomia pela UFC. Bibliotecário Documentalista da Biblioteca Central do *Campus* do Pici da UFC. Editor do periódico: 'Perspectiva Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia'. Editor do Blog De Olho na CI, projeto vinculado ao Laboratório de Tecnologias Intelectuais (LTI) da UFPB. Membro do Grupo de Pesquisa Informação e Inclusão Social (UFPB). Membro do Grupo de Pesquisa Competência e Mediação em Ambientes Informacionais (UFC).

nonatobiblio@gmail.com

Link para o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1946724751658685>



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CARIRI
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Mestrado Profissional em Biblioteconomia

Este periódico é uma publicação do Programa de Pós-Graduação em Biblioteconomia (PPGB) da [Universidade Federal do Cariri](http://www.ufca.edu.br) em formato digital e periodicidade semestral.