

# Competências do editor de periódicos científicos enquanto gestor da informação

CLAUDIA REGINA ZILIOOTTO BOMFÁ  
DORZELI SALETE TRZECIAK  
MANOEL AGRASSO NETO

## RESUMO

O campo da gestão da informação tem crescido o suficiente para abrigar novas competências que devem ser desenvolvidas pelo gestor da informação, desafiando sua *expertise*. Diante disso, questiona-se: quais são as competências inerentes ao editor de periódicos científicos enquanto gestor da informação? Para responder a tal questão, são revistos aspectos relativos aos temas competência e gestão da informação; são discutidas as competências do gestor da informação e, a partir disso, identificadas as competências inerentes ao editor de periódicos científicos enquanto gestor da informação.

## ABSTRACT

The field of information management has grown sufficiently to shelter new competences that must be developed by the information manager, challenging its expertise. Therefore, we question: what are the inherent competences of the scientific journal editor as an information manager? To answer this, several aspects relative to the subjects of competence and information management are reviewed; the competences of the information manager are discussed and, from that, the inherent competences of the scientific journal editor are identified.

## PALAVRAS-CHAVE

GESTOR DA INFORMAÇÃO COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO  
COMPETÊNCIAS DO EDITOR DE PERIÓDICOS CIENTÍFICOS.

## INTRODUÇÃO

A sociedade atual é definida como sociedade da informação e do conhecimento em função da informação, ao final do século XX, ser considerada relevante fator de produção. Valorizada como recurso, a informação define a competitividade de pessoas, grupos, produtos, serviços e atividades.

Os processos de gestão da informação e do conhecimento têm marcado a estabilidade das instituições e seus mercados, gerando ocupações nas áreas de tecnologia de informação, de comunicação e de conteúdos. As formas de organização do trabalho – mais flexíveis e menos hierarquizadas – dispersam os trabalhadores (DUPAS, 1999) e dependem de sistemas intensivos em informação e em comunicação, proporcionando ambientes que promovem a geração e o compartilhamento de informação. Conseqüentemente, o campo de atividades da gestão da informação cresce o suficiente para abrigar novas competências, desafiando a *expertise* dos gestores da informação.

Neste contexto, surge a seguinte questão: quais são as competências inerentes ao editor de periódicos científicos enquanto gestor da informação? Para responder tal questão, são revistos aspectos relativos aos temas competência e gestão da informação; são discutidas as competências do gestor da informação e, a partir disso, identificadas as competências inerentes ao editor de periódicos científicos enquanto gestor da informação.

## ASPECTOS RELATIVOS AO TEMA COMPETÊNCIA

O termo competência tem sido discutido tanto no meio acadêmico quanto empresarial, sendo associado às pessoas (competência individual), às organizações (competências organizacionais) e governos (sistemas educacionais e formação de competências). A competência tem sido entendida e empregada, também, para determinar as características da pessoa (conhecimentos, habilidades e atitudes) voltadas para a tarefa e para os resultados (FLEURY; FLEURY, 2001).

Zarifian (2003) explica que o uso da noção de competência começou a aparecer quando as organizações sentiram a necessidade de reconhecer as competências das pessoas, independentemente do posto de trabalho que ocupavam. Ainda de acordo com o autor, a competência é a colocação de recursos em ação numa situação prática. Não somente aqueles recursos possuídos ou adquiridos pelo individuo, mas aqueles que ele sabe como colocar em ação. É uma inteligência prática das situações que se sustenta em conhecimentos adquiridos, transformados à medida que a diversidade das situações aumenta.

Na mesma linha de pensamento, Sargis (2002) define competência como sendo a capacidade de mobilizar um conjunto de recursos com o objetivo de realizar uma atividade.

Por outro lado, Chiavenato (1997) ao definir competências busca estabelecer uma relação entre as características das pessoas e o trabalho gerencial e profissional. O resultado dessa relação beneficia a organização, bem como o objetivo estratégico do negócio, levando-a a obter maior vantagem competitiva.

Alguns autores, tais como Nordhaug (1998), Gianfaldo (1999) e Zarafian (2003), categorizam as competências em: técnicas, individuais, interpessoais, organizacionais, conceituais, competências-chave e coletivas, conforme mostra o quadro 1.

AUTOR	TIPOLOGIA DAS COMPETÊNCIAS		
NORDHAUG (1998)	<b>COMPETÊNCIAS TÉCNICAS</b> SÃO RELACIONADAS COM MÉTODOS, PROCESSOS, TÉCNICAS DESENHADAS PARA CONDUZIR UMA ATIVIDADE ESPECÍFICA E HABILIDADES DE UTILIZAR FERRAMENTAS E OPERAR EQUIPAMENTOS RELACIONADOS A UMA ATIVIDADE.	<b>COMPETÊNCIAS INTERPESSOAIS</b> SÃO OS COMPORTAMENTOS HUMANOS E OS PROCESSOS INTERPESSOAIS, A EMPATIA E A SENSIBILIDADE SOCIAL, A HABILIDADE DE COMUNICAÇÃO E A CAPACIDADE DE COOPERAÇÃO.	<b>COMPETÊNCIAS CONCEITUAIS</b> SÃO A CAPACIDADE ANALÍTICA, A CRIATIVIDADE, A EFICIÊNCIA EM RESOLVER PROBLEMAS E A HABILIDADE DE RECONHECER OPORTUNIDADES OU PROBLEMAS POTENCIAIS.
GIANFALDONI (1999)	<b>COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS</b> REFEREM-SE ÀS APTIDÕES OBSERVÁVEIS EM COLETIVOS DE TRABALHO RESTRITOS. ELAS PODEM SER DEFINIDAS TAMBÉM COMO O CONJUNTO DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES QUE CADA PESSOA POSSUI OU DESENVOLVE, AS QUAIS CONSEGUEM COLOCAR EM AÇÃO PARA UM DETERMINADO PROPÓSITO.	<b>COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS</b> SÃO OS PROCESSOS QUE PERMITEM COMBINAR APTIDÕES, SISTEMAS ATIVOS E VALORES, PROPORCIONANDO VANTAGEM COMPETITIVA E FORNECENDO PRECIOSAS "FUNCIONALIDADES" À CLIENTELA.	<b>COMPETÊNCIAS-CHAVE</b> REPRESENTAM A APRENDIZAGEM COLETIVA DA ORGANIZAÇÃO, ESPECIALMENTE SOBRE COMO COORDENAR DIVERSAS HABILIDADES PRODUTIVAS E INTEGRAR MÚLTIPLAS CORRENTES DE TECNOLOGIA. ELAS SÃO AS RAÍZES QUE PROVÊM ALIMENTO, SUSTENTAÇÃO E ESTABILIDADE A UMA ORGANIZAÇÃO.
ZARIFIAN (2003)	<b>COMPETÊNCIA INDIVIDUAL</b> É CONSTRUÍDA ENTRANDO EM CONTATO COM UMA MULTIPLICIDADE DE FONTES DE CONHECIMENTOS, DE ESPECIALIDADES, DE EXPERIÊNCIAS.	<b>COMPETÊNCIA COLETIVA</b> É MAIS DO QUE A SOMA DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS, ELA É FORMADA EM PARTE NAS REDES DE TRABALHO E EXIGE COMPLEMENTARIEDADE E CERTO ACORDO ENTRE TODAS AS PESSOAS.	

#### QUADRO 1

##### TIPOLOGIA DAS COMPETÊNCIAS

FONTE: GIANFALDONI, (1999), NORDHAUG (1998), ZARIFIAN (2003)

Diante dos conceitos apresentados, e do exposto no quadro 1, entende-se que a competência pode ser pensada como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (capacidades humanas), que levam à execução de uma determinada atividade. É importante ressaltar que as competências individuais devem estar alinhadas às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações (competência organizacional).

#### ASPECTOS RELATIVOS AO TEMA GESTÃO DA INFORMAÇÃO

No ambiente atual de negócios e serviços há uma exigência de informações, potencialmente úteis, para a tomada de decisões e, por outro lado, no contexto tecnológico há um volume crescente de informação que pode ser acessada em segundos. Soma-se a isso a complexidade das relações sociais que ressalta aspectos relacionados com a produção e consumo da informação de maneira geral.

A gestão da informação deve incluir, em dimensões estratégicas e operacionais, os mecanismos de obtenção e utilização de recursos humanos, tecnológicos, financeiros, materiais e físicos para o gerenciamento da informação e, a partir disto, disponibilizá-la como insumo útil e estratégico para indivíduos, grupos e organizações (PONJUÁN, 1998).

Desta forma, as competências e o comportamento informacional do gestor da informação estão intrinsecamente relacionados às mudanças na sociedade onde se inserem, e aos avanços da tecnologia. Para Davenport (1998), o comportamento informacional se refere à maneira como as pessoas lidam com a informação, incluindo busca, uso, alteração, troca, acúmulo e sua filtragem.

#### COMPETÊNCIAS DO GESTOR DA INFORMAÇÃO

De maneira geral, o gestor da informação identifica os pontos de uso e acesso à informação, principalmente a estratégica, identificando as necessidades e requisitos negociados junto a seu empreendimento e seus clientes. Segue-se o processo de coleta e avaliação de qualidade da informação solicitada, seu recebimento, possível armazenamento e as etapas de distribuição e uso.

Ao estudar as habilidades e competências de um gestor da informação, Neves (2002) conclui que cabe a este possuir habilidades para trabalhar em equipe, relacionamento interpessoal e comunicação; capturar ou extrair conhecimento; conhecer a cultura organizacional da instituição; predisposição a mudanças; habilidade para trabalhar com a informação; criatividade; habilidades gerenciais; conhecer e fazer uso eficiente das tecnologias de informação; ter dinamismo e flexibilidade.

Valentim (2004) enfatiza as seguintes competências atribuídas do gestor da informação: competências de comunicação e expressão, competências técnico-científicas, competências gerenciais e competências sociais e políticas.

Mais do que um conjunto de técnicas e habilidades profissionais, o gestor de informação deve pensar e planejar estrategicamente, estruturar articulações políticas e analisar mercados e contextos. Para tal, exige-se alto nível de mobilidade pessoal e profissional, que lhe permita atuar como consultor e assessor, cuja competência estará igualmente sendo avaliada conforme seu grau de atualização, capacidade de empreendimento e criatividade (MARCHIORI, 2002).

Dentre as competências inerentes ao gestor da informação, apresentadas anteriormente, verifica-se que basicamente todas, de alguma forma, estão relacionadas com as atividades do editor de periódicos científicos. Estas competências, tipificadas e detalhadas, são apresentadas no quadro 2.

TIPO DE COMPETÊNCIA	DETALHAMENTO DA COMPETÊNCIA
SELEÇÃO DAS INFORMAÇÕES	CAPACIDADE DE SELECIONAR, REGISTRAR, ARMAZENAR E RECUPERAR A INFORMAÇÃO EM QUALQUER MEIO
ELABORAÇÃO DE PRODUTOS DE INFORMAÇÃO	ELABORAR BIBLIOGRAFIAS, CATÁLOGOS, GUIAS, ÍNDICES, EDITAIS, DISSEMINAÇÃO SELETIVA DA INFORMAÇÃO
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	HABILIDADE PARA TRABALHAR EM EQUIPE
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	ENVOLVE A COMUNICAÇÃO ORAL E ESCRITA, FOCANDO O DOMÍNIO DOS PROCESSOS DE COMUNICAÇÃO, LINGUAGEM, CAPACIDADE DE COMPREENSÃO E DE TRANSMISSÃO DE IDÉIAS
PLANEJAMENTO DE PROCEDIMENTOS AUTOMATIZADOS	ANALISAR, SELECIONAR E IMPLANTAR RECURSOS ADEQUADOS PARA A AUTOMATIZAÇÃO DAS INFORMAÇÕES
TÉCNICAS DE MARKETING	DIVULGAÇÃO DOS PRODUTOS INFORMACIONAIS DESENVOLVIDOS
DISSEMINAÇÃO DAS INFORMAÇÕES	DIFUNDIR A INFORMAÇÃO COM FINS ACADÊMICOS E PROFISSIONAIS
DIFUSÃO DA INFORMAÇÃO	DISSEMINAR FONTES, PRODUTOS E RECURSOS DE INFORMAÇÃO EM DIFERENTES SUPORTES.
PRESERVAR, ARMAZENAR E RECUPERAR AS INFORMAÇÕES	DESENVOLVER TÉCNICAS DE PRESERVAÇÃO E RECURSOS DE ARMAZENAMENTO E PONTOS DE ACESSO À INFORMAÇÃO
FORMULAR E GERENCIAR PROJETOS DE INFORMAÇÃO	DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS QUE VISEM APERFEIÇOAR, BEM COMO CERTIFICAR A QUALIDADE DAS INFORMAÇÕES
FORMULAR POLÍTICAS DE PESQUISA	DIRECIONAMENTO DE TÓPICOS DE ASSUNTOS COM OBJETIVOS DE DESENVOLVER DETERMINADAS ÁREAS

**QUADRO 2**  
DETALHAMENTO DAS COMPETÊNCIAS INERENTES AO GESTOR DA INFORMAÇÃO  
FONTE: ADAPTADO DE VALENTIM (2004)

Uma vez identificadas as competências inerentes ao gestor da informação que, de alguma forma, estão relacionadas com as atividades do editor de periódicos científicos, pode-se considerá-lo um gestor da informação. Gestor da informação porque é o responsável por administrar as informações inerentes ao conteúdo de um periódico científico.

## COMPETÊNCIAS DO EDITOR DE PERIÓDICOS CIENTÍFICOS

A mudança na cadeia produtiva editorial é registrada na literatura por autores como Teixeira Filho (2000) e Dias (2002) que explicam que as novas tecnologias de informação estão produzindo alterações tanto nos “produtos”, quanto nos “processos” – disseminação, armazenamento e atualização das informações, ou Carbonell (2001) que contribui explicitando que distribuir e gerir a informação, convertendo-a em conhecimento, são os desafios do profissional da pós-modernidade. Portanto, entende-se ser o papel do gestor fundamental no processo editorial, por se tratar de um profissional específico da mídia impressa ou digital.

Em se tratando das competências do editor de periódicos científicos suas responsabilidades transitam desde questões técnicas e normativas (editoração do periódico, cumprimento dos prazos de periodicidade, cadastramento das informações) até questões de ordem ética (seleção dos avaliadores, revisores, tradutores, garantia em manter o sigilo quanto às informações e dados cadastrais).

As questões de ordem ética, na perspectiva de Feitosa (1994), implicam em responsabilidades do editor, as quais seriam: *responsabilidade social* – remetendo às funções de documentação científica e de disseminação do conhecimento, inerentes à atividade editorial; *responsabilidade com as normas editoriais* – as operacionais (padronização dos artigos e dados dos autores e avaliadores), as referentes à tramitação interna (avaliação dos artigos), as relativas ao escopo da revista (política editorial); e as *atividades cotidianas do editor* – tratamento dos manuscritos, imparcialidade na seleção dos avaliadores, preocupação em divulgar os trabalhos mediante a autorização dos autores.

Na mesma linha de pensamento, Fávero (2001) cita cinco responsabilidades do editor: direção do processo de publicação e manutenção da qualidade científica; avaliação confidencial, objetiva dos manuscritos no menor período de tempo possível; isenção na escolha dos revisores; proteção dos direitos dos autores e revisores; e decisão final sobre a aceitação ou rejeição de um manuscrito.

## O EDITOR DE PERIÓDICOS CIENTÍFICOS ENQUANTO GESTOR DA INFORMAÇÃO

Ao se identificar as competências de uma população específica que exerce uma atividade qualquer em uma organização qualquer e compará-las às atividades e competências específicas dos chamados profissionais de informação, provavelmente verifica-se que há algumas semelhanças, especialmente se a atividade estudada utilizar intensivamente a informação, como é o caso dos editores de periódicos científicos.

As semelhanças entre as competências inerentes à atividade de gestão da informação e as competências inerentes à atividade do editor de periódico científico permite concebê-lo como um gestor da informação. Conseqüentemente, o editor de periódicos científicos enquanto gestor da informação demanda competências inerentes tanto à editoração de periódicos científicos como também inerentes à gestão da informação.

Desta forma, contextualiza-se a seguir as competências inerentes do editor enquanto gestor da informação:

- *seleção das informações*: é de competência do editor verificar se os artigos submetidos atendem às normas editoriais, bem como à proposta temática do periódico. Cabe ao profissional efetuar uma análise do conteúdo submetido, fazer uma pré-seleção, submeter à avaliação, registrar e recuperar as informações em bases de dados. Analisar o cadastro dos avaliadores, observando-se se os mesmos apresentam as competências necessárias, bem como o perfil estipulado pela política editorial, para então incluí-los no corpo de avaliadores;
- *elaboração de produtos de informação*: redigir o editorial, o conteúdo referente à política editorial, a missão e visão do periódico, os certificados dos autores e avaliadores, as cartas comerciais, os relatórios anuais, as estatísticas de acesso e *download* dos artigos, entre outros;
- *relacionamento interpessoal*: o editor tem por competência relacionar-se com os avaliadores, momento em que encaminha os artigos para avaliação, relacionar-se com os leitores, com a equipe editorial, revisores e tradutores, com o analista de sistemas;
- *comunicação e expressão*: comunicar-se oralmente ou por escrito com os avaliadores e autores via *e-mail*, telefone, outras ferramentas de comunicação, ou mesmo correio convencional;
- *planejamento de procedimentos automatizado*: planejamento de cadastros eletrônicos para autores encaminharem artigos e para avaliadores encaminharem o cadastro de *referee*. Análise e planejamento de implantação de sistema gerencial informatizado (*software*) para versão de publicação *online*;
- *técnicas de marketing*: publicar notícias sobre novas edições o em canais específicos da Internet, ou meios impressos, dentre os quais: boletins informativos, listas de discussão, anais de congressos, bibliotecas, sites institucionais, órgãos profissionais e listas de *e-mail* de leitores do periódico;

- *disseminação da informação*: direcionar o periódico ao público de interesse, tendo como recurso as listas de leitores;
- *difusão da informação*: divulgar o periódico em bases de dados de acesso livre, em instituições acadêmicas, sindicatos, conselhos e associações profissionais, com vistas à obtenção de visibilidade do periódico;
- *preservação, armazenamento e recuperação das informações*: banco de dados de clientes, *backup*, servidor extra, *CD-ROM*;
- *formulação e gestão de projetos de informação*: enviar projetos a órgãos de fomento, e órgãos certificadores, visando a consolidação da qualidade e reconhecimento do periódico;
- *formulação de políticas de pesquisa*: identificar e desenvolver chamadas especiais de temas de assunto de interesse dos pesquisadores, buscando o desenvolvimento da área.

Vale ressaltar que a atividade de editor de periódicos científicos requer perfil profissional que contemple nível superior e pós-graduação (no mínimo mestrado), uma vez que o editor é responsável por gerir o conteúdo científico do periódico, tendo como responsabilidades: tomar decisões que envolvam as etapas de publicação e distribuição científica, aspectos financeiros, administrativos e de produção editorial e controle de qualidade do periódico. Salienta-se que este processo editorial, resumidamente consiste na recepção, julgamento, notificação e publicação de artigos científicos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância de uma revista científica é conferida pela credibilidade que lhe é outorgada pela comunidade científica a qual é vinculada e pela abrangência dos seus canais de difusão, além da relevância do conhecimento nela tratado. Para os autores, além da contribuição social e da consolidação da área, a importância das revistas científicas assim concebidas reside em dar visibilidade ao trabalho de pesquisa, como um meio de comunicação com seus interlocutores – pesquisadores e pares –, os quais congregam certa “sociedade do discurso”, responsável pela legitimação da ciência e garantia da qualidade aferida pela avaliação dos pares, o *peer review*. A revista torna pública a qualidade da produção científica, viabilizando, dessa forma, a distribuição de créditos na comunidade acadêmica e a possibilidade de ampliação de um fazer científico de relevância social.

Neste contexto o editor de periódicos científicos representa um papel relevante, e para exercê-lo necessita de um conjunto de competências que se espera ter identificado. Para tanto, foram revistos aspectos relativos aos temas competência e gestão da informação, foram discutidas as competências do gestor da informação e, a partir disso, foi definido o perfil do editor de periódicos científicos enquanto gestor da informação.

## REFERÊNCIAS

- CARBONELL, J. – *A aventura de inovar: a mudança na escola*. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- CHIAVENATO, I. – *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 1997.
- DAVENPORT, T. H. A. – *A ecologia da informação: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação*. São Paulo: Futura, 1998.
- DIAS, A. G. – “Periódicos eletrônicos: considerações relativas à aceitação deste recurso pelos usuários”. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 31, n.º 3, p. 18-25, 2002.
- DUPAS, G. – “Globalização, exclusão e governabilidade”. In CONFERÊNCIA LATINO-AMERICANA E CARIBENHA DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 1., 1999, Recife. *Anais...* Recife: [s. n.], 1999.
- FÁVERO, R. – Política editorial e administração de revistas científicas e culturais. In ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDITORES CIENTÍFICOS (Org.). *X Curso de Editoração Científica*. Atibaia, 2001. p. 26-35.
- FEITOSA, M. A. G. – “A responsabilidade ética do editor de um periódico científico”. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 10, n.º 2, p. 4-7, 1994.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. – *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 2.ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIANFALDONI, P. – *Normalisation de l'organisation productive et gestion des compétences* [em linha]. Disponível em: <<http://sceco.univ.aix.fr/cefi/workingpap/9914.pdf>>. [Consulta em: 23 Junho 2002].
- MARCHIORI, P. Z. – “A ciência e a gestão da informação: compatibilidades no espaço profissional”. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 31, n.º 2, p. 72-79, Maio/Ago. 2002.
- NEVES, E. C. – *Profissional da informação: habilidades e competências na era do conhecimento*. 2002. 125 f. Dissertação [Mestrado em Biblioteconomia e Ciência da Informação] – Faculdade de Biblioteconomia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2002.
- NORDHAUG, O. – “Competence specificities in organizations”. *International Studies of Management & Organization White Plains*, v. 28, n.º 1, p. 8-29, Spring 1998.
- PONJUÁN, D. G. – *Gestión de información en las organizaciones: principios, conceptos y aplicaciones*. Santiago: CECAPI, 1998.
- SARGIS, C. – *Le processus d'identification des compétences clés: proposition d'un mode opératoire* [em linha]. In CONGRÈS ASAC-IFSAM, 2000, Montréal. [Consulta em: 23 Junho 2002]. Disponível em: <<http://www.claree.univ-ille1.fr/~lecoq/cahiers/Crsargis.PDF>>. .
- ZARIFIAN, P. – *O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo: Ed. SENAC, 2003.
- TEIXEIRA FILHO, J. – *Gerenciando conhecimento: como a empresa pode usar a memória organizacional e a inteligência competitiva no desenvolvimento dos negócios*. Rio de Janeiro: Ed. SENAC, 2000.
- VALENTIM, M. – “Equipes multidisciplinares na gestão da informação e conhecimento”. In: BAPTISTA, S. G.; MULLER, S. P. M. (Org.). *Profissionais da informação: o espaço de trabalho*. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 154-176.