

10, 11 e 12 de novembro de 2025

POLITÉCNICO DO PORTO / ISCAP
PORTO - PORTUGAL

INTER-RELAÇÕES ENTRE CULTURA INFORMACIONAL E GESTÃO DO CONHECIMENTO

Luana Maia Woida, Universidade Estadual Paulista (Unesp), <https://orcid.org/0000-0003-3621-9154>, Brasil, luana.m.woida@unesp.br

Marta Lígia Pomim Valentim, Universidade Estadual Paulista (Unesp),
<https://orcid.org/0000-0003-4248-5934>, Brasil, marta.valentim@unesp.br

Eixo: Gestão da Informação e do Conhecimento

1 Cultura Informacional

Temas envolvendo cultura e pessoas tem sido marginalizados na Ciência da Informação ao longo do tempo, fator que influi na escassez de teorias explicativas sobre essa temática na área, principalmente quando são interrelacionados à abordagem da gestão (Menu, 1997). Apesar das críticas mencionadas por Menu no final da Década de 1990, observou-se que outros autores procuraram discutir diversos aspectos que envolvem a cultura da informação.

Múltiplas abordagens e alguns termos são adotados para se referir e pesquisar esta temática. Os termos mais comuns encontrados na literatura da Ciência da Informação e da Biblioteconomia são: ‘cultura da informação’ e ‘cultura informacional’. Contudo, termos como ‘cultura de compartilhamento de conhecimento’ e ‘cultura de compartilhamento de informação’ também são identificados.

A cultura informacional, termo adotado por nós, é um todo formado por elementos e processos que estabelecem convenções com significados sociais compartilhados e, ao mesmo tempo, é capaz de socializar pessoas no universo organizacional da gestão, da tecnologia e da valorização da informação, fortalecendo os processos e os elementos simbólicos, construídos e difundidos sobre como manejar, acessar, selecionar, organizar,

se apropriar, compartilhar e construir conhecimento.

Para Woida e Souza (2024, p.11) “a cultura organizacional é a depositária das informações que influenciam o comportamento organizacional, a cultura profissional e que estabelece as bases para a existência da cultura informacional”.

O interesse pelo tema se consolida entre as décadas de 1970 e 1980. Gendina (2009) sustenta que o termo cultura informacional surgiu na Rússia na Década de 1970, em decorrência da intensa discussão sobre problemas humanitários que envolviam o acesso à informação. Trata-se de um conceito complexo, multinível e multidimensional de interação entre pessoa e informação, pois comporta as várias habilidades adquiridas para produzir informação de maneira criativa e utilizá-la para diferentes propósitos (Gendina, 2009).

Nessa perspectiva, a cultura informacional transcende o usuário, o cidadão ou o profissional que atua em uma organização, passando a contemplar o contexto local e nacional. Nesse caso, o que possibilita a formação e apropriação dessa cultura pelas pessoas se vincula à vivência e à educação formal. A responsabilidade pela formação dessa cultura parece estar grandemente depositada nos governos e nas políticas instituídas para leitura, compreensão e uso da

informação acessada por indivíduos e profissionais (Córdoba González, 2003, p.31).

A cultura informacional é um componente da cultura organizacional, mas também advém de uma cultura geral da humanidade, ou seja, não é produto apenas das dinâmicas internas de uma organização, possuindo fragmentos da cultura maior que a cerca.

2 Inter-Relações entre Cultura Informacional e Gestão do Conhecimento

A cultura informacional relacionada à gestão do conhecimento se refere a um conjunto de valores, crenças, práticas e comportamentos que promovem a criação, compartilhamento, armazenamento e aplicação do conhecimento dentro de uma organização. Essa cultura é essencial para que a gestão do conhecimento seja eficaz e sustentável.

Um dos processos de gestão do conhecimento se refere a colaboração e ao trabalho em equipe, envolvendo o compartilhamento de conhecimento e a atuação em rede. Nesse contexto, a cultura informacional por meio de valores, práticas e comportamentos pode incentivar a troca de informações e conhecimentos entre os sujeitos organizacionais (Davenport; Prusak, 1998).

Choo (2003) explica que valores e normas voltados à informação auxiliam no compartilhamento e uso proativo da informação, cujos valores promovem a colaboração e a cooperação.

A gestão do conhecimento quando é de fato efetiva proporciona o aprendizado contínuo. A cultura informacional atua no desenvolvimento de pessoal, por meio de valores, práticas e comportamentos que valorizam a educação e o desenvolvimento contínuo, incentivando os sujeitos organizacionais a buscarem novos conhecimentos, habilidades e aptidões (Senge, 1990; Bruce, 2004).

Em determinados contextos organizacionais a gestão do conhecimento está vinculada a inovação, assim a cultura informacional pode contribuir para que os sujeitos organizacionais

estejam abertos à novas experiências e à inovação, bem como percebam e aprendam com os erros anteriormente vivenciados (Nonaka; Takeuchi, 2008).

No ambiente organizacional os líderes atuam como facilitadores e mentores, apoiando e incentivando a gestão do conhecimento. Contudo, para que isso ocorra, a cultura informacional deve contribuir para que valores, crenças, ritos e mitos estejam alinhados a valorização do conhecimento e a possibilidade de diálogo. O papel do líder é essencial para a formação de uma cultura informacional positiva em relação a construção e compartilhamento de conhecimento (Valentim, 2008).

Outro aspecto que envolve a gestão do conhecimento em contextos organizacionais se refere a orientação para resultados e melhoria contínua. A cultura informacional deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da organização, de modo que os sujeitos organizacionais utilizem seus conhecimentos para alcançar as metas e objetivos de curto, médio e longo prazos (Alvarenga Neto, 2008).

A gestão do conhecimento requer o uso de tecnologias de informação e comunicação e, para tanto, é essencial que haja uma cultura informacional voltada ao 'aprender a aprender' novas ferramentas e plataformas tecnológicas, de maneira a facilitar a efetividade da gestão do conhecimento.

Uma cultura informacional voltada à gestão do conhecimento é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade das organizações no contexto contemporâneo, visto que o conhecimento se constitui em um dos principais recursos competitivos das organizações (Choo, 2002). Essa cultura deve ser cultivada e mantida por meio de práticas consistentes e do comprometimento contínuo dos sujeitos organizacionais de todos os níveis da organização.

3 Procedimentos Metodológicos

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa do tipo bibliográfica. Para tanto, realizou-se uma revisão da literatura sobre

‘cultura informacional’ e ‘gestão do conhecimento’. As fontes de informação pesquisadas foram a Library and Information Science Abstracts (LISA), ProQuest; *Library, Information Science & Technology Abstracts* (LISTA), EBSCO; Base de Dados em Ciência da Informação (Brapci), UFRGS, todas do campo da Ciência da Informação.

A estratégia de busca utilizada foi ‘cultura informacional’ AND ‘gestão do conhecimento’ nos idiomas português, inglês e espanhol. O período se refere aos últimos 10 (dez) anos. A partir do resultado, procedeu-se a leitura dos resumos para verificar a pertinência. A análise do conteúdo dos documentos recuperados enfocou aspectos que inter-relacionam a cultura informacional e a gestão do conhecimento.

4 Considerações Finais

A cultura informacional e a gestão do conhecimento são interdependentes, uma vez que a cultura informacional fornece os alicerces cultural, comportamental e ético para o manuseio da informação. Por outro lado, a gestão do conhecimento propicia métodos e estruturas para transformar informação em conhecimento estratégico.

Transformar uma cultura informacional disfuncional em funcional no que tange a valorização de dados, informação e conhecimento, exige uma abordagem sistêmica, combinando liderança, capacitação, ferramentas e incentivos (formais). Nesse intuito, é essencial que a organização realize um diagnóstico, visando mapear as inconformidades supracitadas.

Para uma cultura informacional forte é necessário que a alta administração tenha consciência do valor da informação e do conhecimento, assim como os líderes devem estar comprometidos com os valores que regem a cultura organizacional com enfoque nos dados, informações e conhecimentos.

A partir das evidências apresentadas sobre as inter-relações entre cultura informacional e gestão do conhecimento, pode-se destacar que a informação não é apenas um recurso

operacional, mas um ativo estratégico que define a competitividade, inovação e resiliência das organizações. A gestão do conhecimento por sua vez, estrutura e potencializa a cultura informacional, transformando dados dispersos em conhecimento aplicável. Nessa perspectiva, a cultura informacional não é estática, mas um ecossistema dinâmico, cujas práticas e comportamentos humanos (valores, colaboração etc.) se interligam.

5 Referências

- Alvarenga Neto, R. C. D. (2008). *Gestão do conhecimento nas organizações: proposta de mapeamento conceitual integrativo*. São Paulo: Saraiva. 236p.
- Bruce, C. (2004). Information literacy as a catalyst for educational change. A background paper. In: Orr, D.; Danaher, P.; Nouwens, F.; Macpherson, C. (Eds.). *Proceedings “Lifelong Learning: Whose responsibility and what is your contribution?”*. Queensland: Central Queensland University. pp.8-19.
- Choo, C. W. (2003). *A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões*. São Paulo: SENAC Editora. 425p.
- Choo, C. W. (2002). *Information management for the intelligent organization: The art of scanning the environment*. New Jersey: Information Today. 325p.
- Córdoba González, S. (2003). La cultura de información. *Ciencias de la Información*, La Habana, 34(3), pp31-37, Dic. <https://cinfo.idict.cu/index.php/cinfo/article/view/73/73>.
- Davenport, T.; Prusak, L. (1998). *Ecologia da informação: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação*. São Paulo: Futura. 316p.
- Gendina, N. (2009). *The concept of a person's information culture: View from Russia*. Kemerovo: Hal Open Science. https://archivesic.ccsd.cnrs.fr/sic_00359475v1/file/TexteGendinaColloqueErte2008.pdf.
- King, M. L., Jr. (2010). Stride toward freedom: The Montgomery story [Um passo em direção à liberdade: A história de Montgomery]. Beacon Press.

- Menu, M. J. (1997). Culture de l'information. In: Dictionnaire encyclopédique de l'information et de la documentation. Paris: Nathan. pp.167-169 (Coleção "réf."). <https://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-1997-05-0095-007>.
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (2008). *Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Rio de Janeiro: Campus. 376p.
- Senge, P. (1990). *A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem*. São Paulo: Best Seller. 352p.
- Valentim, M. L. P. (Org.) (2008). *Gestão da informação e do conhecimento no âmbito da Ciência da Informação*. São Paulo: Polis: Cultura Acadêmica. 268p.
- Woida, L. M.; Souza, I. M. De (2024). Cultura organizacional e cultura informacional: funções e integração. *Ciência da Informação em Revista*, Maceió, 1 (e17274). <https://doi.org/10.28998/cirev.2024v11e17274>.