

## **CULTURA INFORMACIONAL COMO ALAVANCA DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO PARA INTELIGENCIA COMPETITIVA NAS ORGANIZAÇÕES**

Rafael de Melo Silveira - Centro Universitário Municipal de Franca  
Marinês Santana Justo Smith - Centro Universitário Municipal de Franca

### **Resumo**

A Era da Informação tornou-se promissora para inovação de processos organizacionais, tendo a informação como valioso recurso corporativo capaz de gerar vantagem competitiva mesmo em contextos incertos. Para tanto, é necessário a habilidade em lidar com o processo da busca ao uso da informação, de forma eficiente. Fato que insere às organizações, que pretendem essa habilidade como vantagem competitiva, o desafio de desenvolver a competência em informação de sua equipe desenvolvendo uma cultura informacional. O objetivo deste trabalho é analisar a relação entre pessoas, informações e as tecnologias da informação e comunicação (TICs), que impacta na gestão de processos e nas práticas organizacionais, como suporte à construção de Inteligência Competitiva Organizacional (ICO) e alcance de vantagem competitiva mediante a utilização do conhecimento gerado por essas informações.

**Palavras-chave:** Competência em Informação; Cultura Informacional; Inteligência Competitiva Organizacional.

### **Abstract**

The Information Age has become promising for innovation in organizational processes, with information as a valuable corporate resource capable of generating competitive advantage even in uncertain contexts. Therefore, the ability to deal with the process of seeking the use of information efficiently is necessary. A fact that brings to organizations, which intend this skill as a competitive advantage, the challenge of developing their team's information literacy by developing an informational culture. The objective of this work is to analyze the relationship between people, information and information and communication technologies, which impacts on the management of processes and organizational practices, in support of the construction of Competitive Organizational Intelligence (COI) and the achievement of competitive advantage through the use of generated knowledge for this information.

**Keywords:** Information Literacy; Informational Culture; Organizational Competitive Intelligence.

### **1. Introdução**

A sociedade pós-industrial em que estamos inseridos também é conhecida como a Era da Informação, onde as mudanças ocorrem de forma constante e exponencial, e há uma explosão informacional de forma digitalizada e hipertextual que dificulta ainda mais a absorção dessas informações pelos usuários. Moraes e Barbosa (2015) afirmam que a

globalização entre organizações e países acelerou ainda mais esse processo e modificou as relações de poder entre as nações, influenciando fortemente as culturas organizacionais e os comportamentos sociais, que são afetados pelas tecnologias, pela economia e pela combinação de culturas. As organizações são forçadas a realizarem mudanças estruturais para se adaptarem à nova realidade e a cultura organizacional passa a ter papel fundamental na sobrevivência, na eficácia e na competitividade das organizações.

Woida e Valentim (2006) afirmam que esse ambiente competitivo demanda às empresas privadas a busca constante pela informação, denominando que vivemos hoje na Sociedade do Conhecimento. Há indicadores relacionados ao conhecimento e à propriedade intelectual, e a emergente sociedade da aprendizagem exclui a maioria da população por não ter acesso às múltiplas formas culturais de representações simbólicas, única condição capaz de emancipar um cidadão para ter acesso à informação e à cultura. De acordo com Gasque e Tescarolo (2010) é responsabilidade da educação básica prover as ferramentas de formação para o jovem para que ele seja capaz de analisar, filtrar, interpretar e utilizar essas informações a seu favor, é basicamente ensinar o jovem a “aprender a aprender” de forma constante e contínua, para que ele possa, em diferentes etapas de sua vida, acessar mapas de um mundo complexo e em constante mudanças, podendo navegar através dele. “Nesse caso, pesquisar passa a ter o sentido dialógico de produção de conhecimento do outro para si e de si para o outro” (Gasque & Tescarolo, p.43, 2010).

Uma vez que os estudos de Gasque e Tescarolo (2010), Paula e Souza (2020), e Gasque (2011) abordam as dificuldades da educação básica, da graduação e da pós-graduação, respectivamente, em implementar a competência informacional no sistema educacional, podemos assumir que esses profissionais chegam ao mercado de trabalho despreparados para lidar com essa avalanche informacional, sendo necessário que as organizações assumam a responsabilidade de adotar uma cultura informacional para capacitar sua equipe à gestão da informação. De acordo com Woida e Valentim (2008) é a cultura que determina a efetivação do ciclo informacional, bem como a criação e o uso do conhecimento, além de ditar competitividade à organização. Elas citam 3 fatores essenciais que permeiam essa relação e cujas interações definem a cultura informacional: pessoas, informação e as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Vale ressaltar que o ambiente externo também exerce bastante influência sobre o ambiente interno, portanto ele também é responsável por moldar a cultura informacional.

A Inteligência Competitiva Organizacional (ICO) é um modelo que visa trabalhar a informação formal e informal do ambiente organizacional com o intuito de transformá-la em insumo para o processo decisório no planejamento de curto, médio e longo prazo, buscando antecipar as mudanças do ambiente e prevenir acontecimentos futuros. Fica claro que o processo de ICO deve focar na competitividade, na qualidade e na produtividade para obter vantagem sobre seus concorrentes. De acordo com Woida e Valentim (p.6, 2006) “A ICO auxilia a organização na prevenção contra o impacto negativo das mudanças frequentes do ambiente, e é diretamente dependente de muitos processos, possuindo em sua base orientadora a cultura organizacional com aspectos mais voltados à gestão da informação e a geração de conhecimento, por isso, caracterizada como cultura organizacional voltada ao uso das TICs e ciclo da informação”.

As Tecnologias da Informação e comunicação (TICs) são utilizadas para monitorar, captar, agregar valor e disseminar informação e conhecimentos úteis e essenciais à tomada de decisão, entretanto sua implementação dentro de uma organização deve ser suportada pela cultura organizacional, ou mesmo pela cultura informacional. Os indivíduos e grupos envolvidos nessa cultura devem possuir flexibilidade para o aprendizado, aceitando elementos e processos que são externos à organização. Dessa forma, a adoção adequada das TICs pode auxiliar a organização a amenizar as incertezas e mudanças do ambiente externo, sendo uma ferramenta que auxilia a ICO (Woida & Valentim, 2006).

Portanto, este artigo abordará através de uma revisão bibliográfica as vantagens competitivas que podem ser alcançadas através da implementação de uma cultura organizacional focada na gestão informacional, que suportará o processo de ICO. Entretanto deve haver um alinhamento organizacional que integre as pessoas, as informações, e as TICs, que são elementos essenciais para o funcionamento do processo de ICO.

Para a discussão do problema destacado, o objetivo deste trabalho é evidenciar a vantagem competitiva exercida pelas organizações através de uma Cultura Informacional que suporte a gestão informacional e o processo de ICO, chamando a atenção para a importância da competência informacional dos profissionais da informação que precisarão manusear essas informações de maneira adequada.

## **2 A era da informação e a competência em informação**

Segundo Copler (1990, apud Moraes & Barbosa, 2015, p.133) “Informação é o nosso principal recurso desde que mudamos de uma produção industrial para uma economia e

cultura de informação”. Partindo desse pressuposto, devemos entender que qualquer organização que pretenda aplicar vantagem competitiva sobre as demais deve ser capaz de gerir suas informações de maneira rápida e eficaz de forma a transformá-la em conhecimento. Como foi mencionado acima, são três os fatores necessários para o funcionamento de uma cultura informacional: pessoas, informação e as TICs. Apesar de cada pilar ser essencial para a sustentação da cultura informacional, devemos exaltar a importância das pessoas nesse processo, afinal são elas que deverão manusear as informações de maneira adequada e eficaz, sabendo filtrá-las através da utilização das TICs, que são ferramentas muito úteis para o manuseio das informações, mas que demandam um treinamento específico dos profissionais informacionais (Woida & Valentim, 2008). Dessa forma, fica claro que o alinhamento da Cultura deve ser muito consistente e alcançar todos os níveis organizacionais, para que os colaboradores do topo até a base organizacional estejam alinhados com os objetivos informacionais que devem ser alcançados. “O processo da ICO necessita perpassar todo o ambiente interno à organização, bem como precisa da participação das pessoas, compartilhando e contribuindo com informações e conhecimentos ao processo” (Woida & Valentim, 2008, p.11).

Para entendermos a importância da competência em informação, também conhecida como *Information Literacy*, para viabilizar a relação do fator 1 (pessoas) com o fator 2 (informação) devemos levar em consideração que a era da Informação possibilita que uma enxurrada de informações esteja disponível aos usuários, afinal existe uma infinidade de dados à mão dos profissionais informacionais, mas esse mesmo excesso pode causar a escassez de informações se o profissional informacional não possuir as competências necessárias para filtrá-las, resultando em uma série de relatórios que apresentam uma infinidade de números e dados desconexos e sem valor real. Gasque (2011) afirma que a informação nem sempre está visível ao profissional informacional, sendo, portanto, necessário utilizar a competência informacional para mergulhar nesse oceano informacional para localizá-la, selecioná-la, acessá-la, organizá-la para gerar conhecimento. “O conhecimento vai além da informação, é a capacidade adquirida, de interpretar e operar sobre um conjunto de informações, sua relevância e importância. A forma como cada um utiliza o conhecimento e as conexões cerebrais que processa é a inteligência, ou seja, a capacidade de dar respostas a partir do repositório de conhecimento que possui, utilizando adaptações, analogias, etc.” (Paula & Souza, p.39, 2020).

Na maioria das vezes, as pessoas não sistematizam o processo de busca, realizando-o quase sempre de forma intuitiva, o que prejudica o processo de aprendizagem, uma vez que ele depende, em grande parte, da qualidade da informação, levando em conta sua confiabilidade, atualidade e autoridade. Gasque e Tescarolo (2010) afirmam que na competência informacional não se trata de decorar uma informação e repeti-la, mas ser capaz de localizá-la, selecioná-la, acessá-la, organizá-la e gerar conhecimento através dela, auxiliando a tomada de decisão e a solução de problemas. Afirma, basicamente, que o cidadão deve “aprender a aprender” de forma constante e contínua para formar cidadãos competentes e autônomos na busca e no uso da informação. De acordo com Berti e Araújo (2017), a interpretação da informação pelos sujeitos pode ser entendida pela cultura semiótica, onde cada um possui uma interpretação individual conforme sua própria perspectiva. Dessa forma, ela observa o conhecimento constituído na intersubjetividade, ou seja, na partilha das significações, sendo a informação um constructo do meio, demandando do profissional que manuseia essa informação a necessidade de trocar seu ponto de vista com o do usuário, tentando enxergar através de sua própria ótica.

Tanto informações formais como informações informais podem ser utilizadas como insumo para a tomada de decisão, portanto é necessário que esteja enraizado na cultura informacional da organização a necessidade de buscar constantemente essas informações, sendo o profissional informacional capaz de enxergar a validade dessas informações para utilizá-las de forma útil. Faria, Oliveira, Forner e D’Astuto (2005, apud Evangelista, Oliveira, Pereira, & Petinari, 2008, p.74) citam a rápida evolução tecnológica e da informação, e como elas impactam a vida cotidiana e nas relações de trabalho dentro das organizações, demandando novos perfis de liderança com certas competências informacionais, sendo elas: “conhecimento interdisciplinar e especializado; capacidade de conceituação; conhecimento da demanda ou do cliente; domínio de tecnologias da informação; adaptação ao novo; flexibilidade e abertura às mudanças”. Para que o profissional informacional possa melhor atuar é necessário conhecer as necessidades informacionais de um determinado grupo para que ele possa filtrar e organizar essas informações de forma a melhorar seu acesso e sua utilização. Ele deve dispor as Informações orientadas ao usuário. É preciso compreender o que leva o processo de busca de informação e seu passo a passo, desde a coleta de dados, análise dos dados até a tomada de decisão. Paula e Souza (2020) citam a necessidade de entender os gatilhos que motivam o indivíduo a buscar uma informação, e quais os caminhos que eles percorrem até ela.

Na pesquisa de Woida e Valentim (2008) eles chegam à conclusão de que em ambas as empresas analisadas inexistia o processo de ICO devido a ausência de alguns comportamentos informacionais, sendo um deles a ausência da identificação das necessidades de informação dos usuários, ou seja, quais são os motivadores informacionais do usuário e os caminhos por ele tomados. Berti e Araújo (2017) abordam o processo de busca de informação pelo usuário e os diversos caminhos que eles podem tomar, citando a lacuna informacional e a necessidade de preenche-la adotando estratégias particulares para cada indivíduo. Essas estratégias seguem em sua maioria uma abordagem racional, mas também podem ser estimuladas por sentimentos. Como foi mencionado anteriormente, o contexto individual de cada um tem séria relevância sobre o caminho tomado, e suas interações sociais podem apresentar fatores determinantes nas estratégias de busca. “Contudo, as pessoas, usuárias de informação em seu cotidiano, não operam apenas quando têm uma necessidade, mas em toda ação informacional, relacionada ao conceito de informação pragmático, humanístico, baseado em relacionamentos, interações, linguagens convencionadas, marcadas pelo social construído reciprocamente” (Berti & Araújo, 2017, p. 394).

### **3 Cultura informacional alinhando valores ao uso da informação**

Fica evidente que nessa era informacional muitos profissionais necessitam passar por um longo processo de aprendizagem para entenderem as formas de interação com o recurso “informação”, entendendo quando ele deve ser registrado, quando ele pode ser útil, quais as melhores formas de coordená-lo e organizá-lo, e como será seu processo de busca dentro da organização. Para que tudo isso ocorra de forma eficiente, nas corporações com o real intuito de gerar vantagem competitiva, os valores e crenças no processo estabelecido pela competência em informação devem estar enraizados na cultura organizacional, para que isso seja apoiado na gestão *top down*, supervisionado pelos gestores intermediários e realizado por todos aqueles que manuseiam essas informações. Para que a cultura seja seguida na íntegra ela deve ser apoiada pelo todo, e não apenas pelas partes.

A cultura organizacional representa a realidade organizacional, sua construção é resultado das interações entre os diversos grupos que integram esse complexo organismo corporativo. Ela é uma mistura dos valores do seu fundador ou presidente com os ritos, normas, crenças e estratégias de cada indivíduo ou grupo que ali interagem. Schein (2009, Moraes & Barbosa, 2015, p.132) traz a definição de que “a cultura organizacional é dinâmica, apreendida, transmitida e passível de ser modificada”. Obviamente que essas mudanças não se

dão de forma brusca ou repentina, afinal há uma complexidade envolvida na construção dessa cultura que representa toda a história desse grupo, mas ela é de fato dinâmica, sendo transformada pouco a pouco à medida que novos elementos são inseridos nesse grupo. É a partir da cultura que se extrai o padrão de comportamento, regras e processos de aprendizagem de uma organização, portanto é ela que irá alicerçar o processo de ICO, facilitando ou impedindo a aprendizagem dos indivíduos e tornando-se um agente mediador entre os indivíduos e as TICs (Woida & Valentim, 2006).

E, ao focar o comportamento, crenças e valores em relação à informação destaca-se a cultura informacional. Sendo essa um recorte da cultura organizacional ao contemplar tanto os elementos como os processos, as nuances e os propósitos voltados ao ciclo e comportamento informacional. Moraes e Barbosa (2015) realizaram uma ampla pesquisa bibliográfica comparando diversos conceitos e definições sobre cultura informacional, chegando à conclusão de que não há um consenso sobre seu conceito, mas que é possível reconhecer um direcionamento para a consolidação de um conceito. A cultura informacional refere-se a como as pessoas utilizam e compartilham as informações, tratando-a como um ativo invisível, e essa cultura é representada pelos valores e comportamentos apresentados na organização, portanto há uma relação entre cultura informacional, o funcionamento de uma organização e seu desempenho. Segundo Woida e Valentim (2006, p.3) “a cultura informacional é a intercessora, ou seja, o meio pelo qual as TICs são utilizadas para se chegar a determinados resultados, e a cultura da ICO pode ser entendida como orientada para o compartilhamento, comunicação e transmissão de informação e de conhecimento.

Moraes e Barbosa (2015) mencionam a importância de se estudar mais a fundo a Cultura Informacional, uma vez que eles identificam seu relacionamento com aspectos como desempenho organizacional, ciclo de vida da organização, inteligência competitiva, gestão da informação e do conhecimento, e implantação de novas tecnologias. Woida e Valentim (2006) avaliam as organizações vivendo em um livre mercado na era da informação e do conhecimento, onde todas podem ter acesso às melhores tecnologias, às melhores práticas financeiras e de comunicação, em que de certa forma essas estratégias acabam por neutralizar umas às outras, chegando a uma equidade competitiva. Dessa forma a implantação de uma cultura organizacional inovadora e que estimule o aprendizado pode tornar-se verdadeira vantagem competitiva frente aos concorrentes, tornando a estrutura organizacional mais eficiente, mais rápida e mais propensa às mudanças infligidas pelo mercado externo.

#### **4 Inteligência competitiva organizacional (ICO) a partir dos valores e crenças na informação**

Toda organização está sujeita aos impactos do ambiente externo e interno. O ambiente externo pode ser muitas vezes imprevisível, dependendo do cenário político, econômico, tecnológico, e até mesmo de fatores culturais e sociais da população. Esse ambiente apresenta maiores desafios ao planejamento devido a suas incertezas e mudanças constantes, mas o ambiente interno, composto pelas forças e fraquezas de uma organização, permite a atuação do planejamento para facilitar o alinhamento das ações e estratégias de forma a obter um melhor desempenho no mercado. A inteligência competitiva organizacional (ICO) é uma excelente ferramenta que auxilia no planejamento e na formulação de estratégias, sendo ela muito dependente dos recursos informacionais. Segundo Woida e Valentim (2006, p.2) “Entende-se a ICO como um processo norteador para o uso estratégico da informação e do conhecimento, visto que trabalha a partir do contexto organizacional, transformando informações e conhecimento em estratégias corporativas, valorizadas pelo capital intelectual da empresa”. Esse capital é um constructo da própria organização, formulado graças à contribuição individual e coletiva dos colaboradores envolvidos no processo, e pode tornar-se uma vantagem e um diferencial competitivo.

As informações devem ser gerenciadas como insumos para a ICO, devendo ser aproveitadas ao máximo para conhecer e monitorar o ambiente interno e externo da organização, minimizando assim as incertezas e os riscos. Queyras e Quoniam (2006, apud Woida & Valentim, 2008, p.2) afirmam que as TICs surgiram junto com a ICO, e elas fornecem ferramentas que auxiliam na tomada de decisões, melhorando o acesso e o uso da informação. Mais uma vez retomamos a relação entre os três elementos: pessoas, informações e as TICs, onde a informação forma a base da construção da decisão organizacional. Entretanto, por maior que tenha se dado o desenvolvimento tecnológico, ele ainda possui suas limitações, mantendo dependência direta da ação das pessoas, sendo elas responsáveis pelo processo criativo de conhecimento, ou seja, os processos cognitivos são inerentes às pessoas. De acordo com Moresi (2001, apud Woida & Valentim, 2008, p.5) “trabalhar o ciclo da informação gera inovação, conhecimento e capacidade de atuação a partir do conhecimento produzido na própria organização”.

Woida e Valentim (2006) mencionam que a ICO pode ser interpretada em alguns momentos como um processo, por tratar-se de uma ação contínua sobre os fluxos e

ambientes organizacionais, como também por uma ferramenta, uma vez que se utiliza das TICs para alcançar maior efetividade e agilidade ao modelo de gestão. A ICO é um ciclo contínuo de aprendizado realizado por meio de sensoriamento, de percepção e de interpretação, e ela depende dos indivíduos para ser criada e utilizada. Gasque e Tescarolo (2010, p.48) ressaltam a importância de se desenvolver a capacidade de reflexão, como elemento fundamental ao crescimento pessoal e coletivo. Ele descreve a reflexão como “uma ação que se opõe àquela guiada pelo impulso, assistemática, rotineira, sendo, pois, um processo questionador, analítico, sistemático e alicerçado em conhecimentos sólidos”. Gasque (2011) vai além das habilidades necessárias à competência informacional. O autor afirma ainda que além das habilidades intelectuais de decodificação, interpretação, controle e organização do conhecimento, para realizar uma gestão da informação mais efetiva o profissional informacional necessita ser desenvolvido através do pensamento reflexivo, ou seja, pensar o mundo em contato com o mundo, através das experiências vividas.

Destaca-se a necessidade de uma cultura informacional forte e bem compartilhada, com valores e crenças que apoiam a busca pela competência informacional para uso estratégico da informação e em sua consolidação em vantagem competitiva.

## **5 Considerações finais**

Quando analisamos o ambiente corporativo da sociedade capitalista que vivemos encontramos uma série de estratégias que buscam impulsionar as empresas à frente da concorrência. Seja a constante inovação no lançamento de novos produtos, seja uma estratégia voltada à redução de custos, seja um direcionamento específico para um nicho de mercado para fidelizar um público específico, todas as empresas buscam em diversos cenários algo que a coloque um passo à frente no mercado competitivo. Como foi dito, não há nada mais coerente do que aprimorar o manuseio da informação e o uso das TICs na era da informação e do conhecimento.

Se analisarmos a obtenção de vantagem competitiva sobre o modelo VRIO citados por Cardeal e António (2012) entendemos que o conhecimento gerado dentro da organização apresenta as quatro características de Valor, Raridade, Imitabilidade, e gera vantagem à Organização. É indiscutível o Valor desse conhecimento, afinal ele é responsável pela tomada de decisões, portanto dita os rumos estratégicos que a empresa apresentará. Berti e Araújo (2017) fundamentam a raridade desse conhecimento gerado através das informações baseado no princípio de que cada indivíduo interpreta essas informações de maneira

particular, baseado em seu histórico e sob sua ótica particular, formatando um conhecimento único e, portanto, raro para a utilização. Se analisarmos o conhecimento individualmente, alguns podem analisar que ele é algo que pode ser copiado, mas a cultura informacional implementada na organização com o foco informacional já apresenta grande dificuldade de Imitabilidade. Como foi citada, a cultura informacional deve integrar todas as etapas da organização, deve ser defendida pela diretoria e aplicada pelos profissionais informacionais, e uma cultura, representando as regras, norma, crenças e hábitos organizacionais dificilmente pode ser copiada. Por fim, a Organização deve ser capaz de utilizar a competência informacional de forma adequada, e desde que a cultura informacional tenha sido desenvolvida e absorvida pelos colaboradores, a Organização irá saber o valor dessa informação e desse conhecimento para explorá-lo como vantagem competitiva.

A competência em Informação, portanto, deve ser prioridade nos valores divulgados e compartilhados pela cultura informacional, afinal este conjunto de habilidades com a informação se apresenta como ferramenta fundamental para a utilização dessas informações e na aplicação da ICO, e como foi citado por Gasque e Tescarolo (2010), a educação básica não está voltada para capacitar os novos profissionais para essas habilidades, recaindo sobre as organizações a responsabilidade de realizá-lo para aproveitar as vantagens obtidas do uso eficiente do fluxo informacional.

O trabalho exaltou as relações entre pessoas e a informação, na conversão em vantagens organizacionais para enfrentamento de contextos incertos envoltos em excesso de informações. Para futuros trabalhos e continuidade do presente estudo, pretende-se a aplicação de um questionário em ambientes organizacionais para análise mais detalhada de como está ocorrendo o desenvolvimento da competência em informação internamente, e se a cultura informacional é absorvida por todos os colaboradores e se esta reflete em todas as etapas da organização, e nos casos negativos, quais seriam os meios práticos de realiza-lo de maneira eficaz.

## 6 Referências

- Berti, I., & Araújo, C. (2017). Estudos de usuários e práticas informacionais: do que estamos falando? *Informação & Informação*, 22(2), 389-401. doi: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/31462>
- Cardeal, N., & António, N. (2012). Valuable, rare, inimitable resources and organization (VRIO) resources or valuable, rare, inimitable (VRI) capabilities: What leads to competitive advantage? *African Journal of Business Management*, 6(37), 10159-10170. doi: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2347978](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2347978)

Evangelista, R., Oliveira, V., Pereira, S., & Petinari, V. (2008). Competência informacional e medicina baseada em evidências. *TransInformação*, 20(1), 73-81. doi: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-37862008000100006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-37862008000100006&script=sci_abstract&tlng=pt)

Gasque, K. (2011). Pesquisas na pós-graduação: o uso do pensamento reflexivo no letramento informacional. *Ciência da Informação*, 40(1). doi: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-19652011000100002&lang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652011000100002&lang=pt)

Gasque, K., & Tescarolo, R. (2010). Desafios para implementar o letramento informacional na educação básica. *Educação em Revista*, 26(1). doi: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-46982010000100003&lang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982010000100003&lang=pt)

Moraes, L., & Barbosa, R. (2015). Cultura Informacional: uma proposta de modelo com foco organizacional. *Informação & Sociedade: Estudos*, 25(3), 131-146. doi: [https://www.researchgate.net/profile/Ricardo\\_Barbosa/publication/292168998\\_Information\\_culture\\_A\\_model\\_with\\_a\\_organizational\\_focus/links/583ff09108ae2d21755b1be5/Information-culture-A-model-with-a-organizational-focus.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ricardo_Barbosa/publication/292168998_Information_culture_A_model_with_a_organizational_focus/links/583ff09108ae2d21755b1be5/Information-culture-A-model-with-a-organizational-focus.pdf)

Paula, S., & Souza, B. (2020). Inteligência informacional e hipercultura entre estudantes de graduação. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 25(1). doi: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-99362020000100031&lang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-99362020000100031&lang=pt)

Woida, L., & Valentim, M. (2006). Cultura informacional voltada ao processo de inteligência competitiva organizacional: a relação entre as pessoas, a informação, e as tecnologias de informação e comunicação. *Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação*, ed.7, Marília: UNESP. Disponível em: <http://200.20.0.78/repositorios/handle/123456789/1262?show=full>

Woida, L., & Valentim, M. Cultura Informacional voltada ao processo de inteligência competitiva organizacional no setor de calçados de São Paulo. *Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação*, ed.9, São Paulo: USP, 2008. Disponível em: <http://200.20.0.78/repositorios/handle/123456789/1515?show=full>