**A CULTURA *DATA-DRIVEN* NO CONTEXTO DA CULTURA INFORMACIONAL**

FERREIRA, Allan; MARQUES, Beatriz de Souza Fermino Miranda. Programa de pós-graduação em Ciência da Informação. Artigo direcionado à disciplina: Cultura Informacional: contexto, problemas e campo de aplicação. **Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” Faculdade de Filosofia e Ciências,** Campus Marília, 2022.

**RESUMO**

O termo *Data-driven* é comumente usado quando o objetivo é referenciar o uso de dados como premissa na tomada de decisão nos sistemas de informação organizacionais e esta prática pode ser entendida como a principal característica de uma Cultura *Data-driven*. Para além de uma aparente popularização do termo, o uso de dados está presente nos mais variados objetivos organizacionais, seja nos níveis estratégicos, táticos ou operacionais. Neste contexto organizacional, a Cultura *Data-driven* está intimamente relacionada com a Cultura Informacional, no que diz respeito ao modo como a informação é possuída, expressada, recuperada, avaliada, selecionada e utilizada. Este artigo realizou uma pesquisa bibliográfica qualitativa exploratória-descritiva, e identificou características da Cultura *Data-driven* e da Cultura Informacional no ambiente organizacional a fim de qualificar o relacionamento entre elas. Os resultados da pesquisa sugerem que os conceitos estão associados com uma relação de hierarquia, demonstrando através de um panorama de integração de conceitos e definições, e visando a interoperabilidade dos objetos de estudo com uma relação qualificada entre eles.

**PALAVRAS-CHAVE:** Cultura*Data-driven*; Cultura Informacional; Ciência da Informação.

**ABSTRACT**

The term Data-driven is commonly used when the objective is to refer to the use of data as a premise in decision-making in organizational information systems and this practice can be understood as the main characteristic of a Data-driven Culture. In addition to an apparent popularization of the term, the use of data is present in the most varied organizational objectives, whether at strategic, tactical or operational levels. In this organizational context, Informational Culture is closely related to Informational Culture, with regard to the way information is owned, expressed, retrieved, evaluated, selected and used. This article carried out an exploratory-descriptive qualitative bibliographic research, and identified characteristics of the Data-driven Culture and the Informational Culture in the organizational environment in order to qualify the relationship between them. The research results suggest that the concepts are associated with a hierarchical relationship, demonstrating through a panorama of integration of concepts and definitions, and aiming at the interoperability of the objects of study with a qualified relationship between them.

**KEYWORDS:** Data-driven culture; Informational culture; Information science.

**INTRODUÇÃO**

Em todas as áreas da indústria, o desafio primário de toda empresa é ter vantagem competitiva para obter lucro. E essa vantagem se dá por um conjunto de fatores que diferem em muito do conceito de conseguir manter a organização do mesmo jeito, pois obrigatoriamente, e naturalmente, as tecnologias, demandas da sociedade e abordagem dos concorrentes são fatores que sofrem constante mudança. Por isso, as organizações passam por constantes adaptações estruturais, numa dinâmica competitiva para permanência no mercado. (MORAES e BARBOSA, 2014).

A diferenciação por competências é um dos principais modos de se alcançar a vantagem competitiva (KING; FOWLER e ZEITHAML, 2002) e uma das maneiras mais eficientes de se alcançar competências é através de um conjunto de artefatos e comportamentos, que juntos conseguem moldar a cultura de uma empresa, e não somente através de iniciativas isoladas como treinamentos e capacitações. Nesse sentido, o termo cultura organizacional tem emergido. Estudos sobre cultura organizacional têm sido realizados, ainda que de forma secundária e colocada às margens, e com isso o tema cultura também emerge como um subproduto (MORAES e BARBOSA, 2014).

Dentro do contexto da CI, existem diversas culturas aceitas, como a cultura do livro, cultura da informação e cultura visual. Buckland (2012), aponta inclusive algumas semelhanças entre cultura informacional e cultura visual, principalmente no que diz respeito à organização e recuperação, porém enfatiza, que aqui, o principal pensamento não é a comunicação, mas sim o que é feito com a informação recuperada.

Neste contexto de produção e recuperação, a cultura da informação está entrelaçada com a cultura organizacional, porque as atitudes e normas que constituem a cultura da informação são desenvolvidas dentro de um organização (SVÄRD, 2014), e com uma visão mais detalhada, pode-se posicionar a Cultura Informacional dentro da Cultura Organizacional, como afirma Kisilowska-Szurmińska (2015, p.3), “A cultura da informação pode ser então uma forma de cultura organizacional – particularmente nas chamadas organizações do conhecimento, onde a informação pertence aos recursos fundamentais”.

Sendo a informação um dos pilares do tema cultura informacional, uma definição de informação se faz necessária, e pode ser encontrada, dentro do contexto de organizações, como aquilo que compreende o objeto, as relações, e o que é produzido com as relações (MARTELETO, 1995).

Nesse sentido, é comum e cognitiva a associação de informação com dados digitais, especialmente numa era com tantas tecnologias emergentes, e em especial, o modo como são distribuídas, com grande influência sobre a sociedade, como afirma Floridi (2004, p.2), “A tecnologia tem tido uma importância crescente nos assuntos humanos, pelo menos desde a invenção da impressão e da revolução científica”.

As empresas estão atentas para esse novo cenário, e um estudo de Berndtsson *et al* (2018) aponta que as organizações estão buscando vantagem competitiva utilizando dados através do conceito de *Data-driven*. A Cultura *Data-driven* (orientada a dados), como tem sido chamada no contexto organizacional, de fato tem sido objeto de muitos estudos e sua aplicação tem sido apontada como fator determinante de vantagem competitiva, porém o sucesso de sua aplicação envolve mudança em diversas camadas da organização, sendo necessário o estabelecimento de uma cultura orientada a dados em toda a organização para que todo o potencial da análise avançada possa ser explorado (FRANKS, 2014).

Esse processo de incorporação não é simples, é relacionado ao pilar da cultura e abordado por Marteleto (1995, p.2) como os “artefatos construídos pelo sujeito em sociedade (palavras, conceitos, técnicas, regras, linguagens) pelos quais dão sentido, produzem e reproduzem sua vida material e simbólica”. Sendo assim, é possível observar que os termos Cultura Informacional e Cultura *Data-driven* aparentemente atuam em áreas muito próximas e este artigo planeja estabelecer um relacionamento entre os termos.

**CULTURA *DATA-DRIVEN***

A cultura, forma de operar no sentido de desenvolvimento de atividades, no que concerne ao comportamento humano e que envolve subsequentes gerações destes indivíduos, em uma abordagem complexa, afeta e também é afetada pelo ambiente. Metcalf (2015, p.159) descreve, “[...] as culturas [...] sempre foram um instrumento heurístico, isto é, uma aproximação da realidade”.

Neste sentido, a Era da Informação trouxe impactos culturais inclusive para as organizações, motivando um desenho organizacional orgânico, para Chiavenato (2010, p.173), "o desenho orgânico dá ênfase em equipes autônomas; elevada interdependência entre as redes; organização ágil, maleável, fluida, simples e inovadora; intensa interação; cargos flexíveis; capacidade expandida de processamento da informação em um ambiente mutável e dinâmico propenso à criatividade e inovação". As tecnologias digitais são ferramentas próprias deste contexto, a digitalização influencia diretamente o fluxo de comunicação, propiciando agilidade que favorece essa elevada fluidez das organizações.

Outra consequência, trata da criação de grandes coleções de dados, uma grande massa de dados que, provavelmente tende a se tornar cada vez maior, exigindo cada vez mais esforços da Inteligência de Negócios ou *Business Intelligence* (BI), termo definido por Sharda *et al*. (2019, p.15), como um “guarda-chuva que combina arquiteturas, ferramentas, bases de dados, ferramentas analíticas, aplicativos e metodologias” visando a Inteligência Competitiva Organizacional (ICO). A grande massa de dados denominada *Big Data*, inerente à digitalização dos processos, se apresenta como importante capital organizacional, esquematizando a relação entre dados, informação e conhecimento em um sistema de apoio à decisão uma prática importante Knowledge Discovery in Databases (KDD) ou em português, Descoberta de Conhecimento em Bases de Dados, Goldschmidt e Bezerra (2015, p.5) definem KDD como "um processo não trivial, interativo e iterativo, para identificação de padrões compreensíveis, válidos, novos e potencialmente úteis a partir de grandes conjuntos de dados".

Sendo a organização detentora de uma parceria intrínseca com o indivíduo, segundo Chiavenato (2010, p.10) “o parceiro mais íntimo da organização é o empregado: aquele que está dentro dela, que lhe dá vida e dinamismo e que faz as coisas acontecerem”, a organização, portanto, inclina-se a compor uma cultura em particular. Para King (2009, p.5), “o conhecimento normalmente é transmitido por meio dos grupos sociais, equipes e redes”, a Cultura Organizacional como rede organizacional influencia a Gestão do Conhecimento (GC) não apenas em seus processos mas em todo o contato entre dados, informação e conhecimento influindo substância para a Inteligência Competitiva Organizacional (ICO). Miller (2002, p.183) acredita que “a gestão do conhecimento e a inteligência competitiva são atividades de negócios necessárias que andam juntas e se complementam como o cavalo e a carroça [...] você não pode ter um sem ter o outro”. Os dados, a informação, o conhecimento, o compartilhamento de dados e informações, o uso de dados e informações em um movimento cíclico e crescente parecem ressignificar a ICO se baseando em competências e habilidades dos sujeitos organizacionais:

Trabalhar a informação obtida de maneira criativa e gerenciá-la de modo inteligente, bem como o conhecimento gerado e incorporado pelos sujeitos organizacionais, são tarefas que conduzem ao processo de ICO, porquanto é desenvolvido a partir das competências e habilidades dos sujeitos organizacionais em atribuir significado às informações geradas no ambiente organizacional, advindas a partir das relações com os stakeholders da organização, ou seja, a ICO é dependente das competências internas dos sujeitos organizacionais, para transformar informações relevantes em conhecimento, assim como da capacidade de o grupo gestor compartilhar e socializar as informações e os conhecimentos direcionados a uma ação estratégica ou decisão estratégica. (TEIXEIRA; VALENTIM, 2016, p.5)

Contudo, a ideia de digitalização difere da ideia de datificação, esta no que lhe concerne, lê e entende todos os aspectos de uma sociedade em dados que possam ser mensurados, classificados e analisados, compreendidos como valor. Para Santaella e Kaufman (2021, p.218) “a crescente adoção do *Big Data*, da análise preditiva e dos ambientes inteligentes desafia a ideia-chave do Iluminismo sobre a autonomia e livre-arbítrio e o fazem com total opacidade, o que poderá levar a uma “re-engenharia” dos humanos transformando-os em previsíveis e programáveis”. Aparentemente a mudança é profunda, e está presente de maneira abrangente nas organizações, como na GC em suas inter relações entre dados, informação e conhecimento onde o dado faculta a geração de informação e a informação propicia a geração de conhecimento que, no que lhe concerne, gera novos dados, nesta relação:

A informação pode ser considerada como o elemento intermediador para a construção de conhecimento, observa-se a relação de dependência entre o indivíduo e a informação, sendo a informação insumo para a construção de conhecimento e este, por sua vez, torna-se propulsor de transformações cognitivas podendo gerar ‘novo’ conhecimento. Sendo assim, parte-se do pressuposto de que a informação é insumo primário para a construção de conhecimento, pois uma vez relacionada e apropriada pelo indivíduo resulta em conhecimento (JORGE; SUTTON, 2016, p.109).

A CO também passa por esse processo de datificação, em suas métricas quando, por exemplo, dados sobre o Clima Organizacional são colhidos, analisados e conhecimento sobre o tema é adquirido ou quando, por exemplo, há a preocupação no trato com os dados, seu registro e formas viáveis de recuperação, percebemos uma Cultura Organizacional Orientada a Dados.

**CULTURA INFORMACIONAL**

Dentro da Ciência da Informação (CI), há muitos conceitos de cultura aceitos e abordados para distintos propósitos e conceitos (KISILOWSKA-SZURMIŃSKA, 2015). A cultura informacional é uma delas, e há especialmente um viés que surge a partir dela, que aborda o contexto das organizações, e uma definição a respeito disso pode ser encontrada no trabalho de CHOO *et al.* (2008), atribuindo sua definição à padrões de comportamento, normas e valores socialmente compartilhados que definem o significado e o uso da informação. No que diz respeito à sua construção, se trata de uma cultura dinâmica e auto-influenciada, pois “é moldada pelas expectativas cognitivas e epistêmicas embutidas na maneira como as tarefas são executadas e decisões são tomadas” (CHOO *et al*., tradução nossa, 2008, p.11).

Ainda que o termo necessite ser analisado como um só, pode ter algum valor analisar brevemente os termos “cultura” e “informação” separadamente para ajudar no entendimento do tema, visto que, mesmo dentro do cenário da CI, e segundo Kisilowska-Szurmińska (2015, p.3), “o termo cultura informacional tem sido usado na literatura há cerca de uma dúzia de anos para descrever fenômenos e processos em organização e gestão”, e apresentando definições distintas.

Contudo, considerando o aspecto corporativo e a própria interdisciplinaridade entre a Ciência da Informação (CI) e a Ciência da Administração (CA), visto que esta trata a cultura dentro de um aspecto organizacional, e a CI dentro de um aspecto informacional(ALVES e DUARTE, 2010), para este trabalho foi escolhida a definição da cultura da informação de acordo com Lian e Oliver (2020, p.112) como um novo tipo de cultura empresarial em uma empresa ou organização influenciada pela tecnologia da informação e de maneira mais ampla o sentido de cultura se entende:

Cultura é aqui entendida no seu sentido antropológico mais geral como o “modo de relacionamento humano com seu real”, ou ainda como o conjunto dos artefatos construídos pelos sujeitos em sociedade (palavras, conceitos, técnicas, regras, linguagens) pelos quais dão sentido, produzem e reproduzem sua vida material e simbólica. (MARTELETO,1995, p.2)

Desta forma, pode-se restringir esta “sociedade” indicada pelo autor acima ao contexto de uma organização, e neste sentido, associar as práticas como o conjunto de processos e ações, normatizadas ou não, declaradas ou não, que levam aos resultados e valores efetivos que contribuem, de alguma forma para a competitividade empresarial da organização.

Já o termo informação, é inclusive abordado pela Filosofia da Informação (PI) “esta filosofia possui como objeto de estudo a informação considerando-a como fenômeno que está diretamente relacionada às TIC. Percebe-se também que as reflexões referentes aos elementos conceituais possuem uma vertente tecnológica alinhada aos processos sociais” (MARCHI *et al*, 2021, p.39), ou seja, um conceito muito difícil de ser descrito de forma definitiva, entretanto, como afirma Floridi, (2004, p.7) “justamente por ter vários significados a partir do ponto de vista de diversos autores, existe a aceitação de que pelo menos um destes pontos de vista seja aplicável em certos cenários”.

Seguindo com este raciocínio, e dentro do contexto organizacional, este trabalho assumirá a definição encontrada no trabalho de Marteleto (1995) que a aborda como sendo não apenas ao modo de relação dos sujeitos com a realidade, mas também aos artefatos criados pelas relações e práticas sociais. O estudo do tema cultura organizacional, vem ganhando muita atenção, à medida que trabalhos e pesquisas têm comprovado que o papel da informação e do conhecimento têm sido fatores de sobrevivência e competitividade para as organizações.

Uma boa compreensão de sua própria cultura informacional é fundamental para permitir que uma organização delineie prioridades para melhorar a gestão do ambiente informacional, a interação pessoal, o fluxo informacional e os resultados organizacionais. (MORAES e BARBOSA, 2014, p.2)

O estudo, portanto deste tema, traz à tona e coloca como objeto informacional, muitos aspectos do ciclo de vida de uma organização, não somente nos artefatos visíveis e conscientes, mas também todo o fluxo de criação recuperação e comunicação da informação e todos novos artefatos que são gerados a partir destas relações.

**TRABALHOS CORRELATOS**

A pesquisa realizada na Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (Brapci) selecionou por relevância os termos “"data-driven" AND "cultura informacional"” nos resumos dos artigos, sem delimitação cronológica, ou seja, abrangendo todas as datas disponíveis neste repositório, considerando todas as ocorrências, obteve-se como resultado seis artigos. Foram selecionados cinco, quais permitiram acesso ao texto completo.

Moraes e Barbosa (2014) apontam os esforços das organizações para adaptar-se às mudanças culturais acerca de dois fatores fundamentais para estas: a informação e a cultura relacionando os temas Cultura Organizacional e Cultura Informacional e os efeitos culturais nas organizações causados pelo acelerado desenvolvimento de tecnologias.

Silva e Duarte (2013), pesquisaram o comportamento informacional no contexto da Cultura Informacional no ambiente acadêmico. A pesquisa apresentada pelos autores, abrange áreas como Sociologia, Psicologia, Antropologia Cultural, Ciência Administrativa e Ciência da Informação como foco na Cultura Organizacional. Assim, a Cultura Informacional é entendida como elemento facilitador para novas estruturas organizacionais, para isso, consideram-se os processos de interação do objeto informação com os indivíduos e grupos na organização.

Santos e Damian (2017) afirmam que “as organizações são reconhecidas por meio de sua cultura” e em sua pesquisa as autoras entendem a Cultura Informacional como a Cultura Organizacional voltada para a informação, onde a Competência em Informação é um processo necessário às organizações na Era da Informação. A pesquisa buscou compreender a Cultura Informacional em uma Unidade de Saúde da Família e sua relação com o desenvolvimento da Competência em Informação dos profissionais que trabalham no local, relacionando Cultura Informacional, Competência da Informação e Cultura Organizacional.

Novato-Silva (2010) em sua pesquisa, considera a perspectiva da Cultura Organizacional sob o olhar antropológico, focando a implantação de novas tecnologias. O autor aproxima os conceitos Cultura e Informação na perspectiva da Ciência da Informação. Ele aponta as culturas locais na ascensão de uma cultura global. Sob o recorte da pesquisa, o autor também faz a relação entre a antropologia e a área da saúde. Contudo, a visão global da antropologia , nesta pesquisa, também é abordada de forma especializada com a microssociologia especificando interação social e relacionando a Cultura Organizacional com a antropologia das organizações ou antropologia da informação e percebe a informação e sua relação com o poder.

Souza, Moraes e Valentim (2020), relacionaram em sua pesquisa, aqui citada, a gestão da prática informacional nas organizações com a gestão da informação e do conhecimento na execução nos processos organizacionais e na competitividade e inovação da organização. Investigando as práticas informacionais de desenvolvedores de *softwares* no contexto das culturas profissional, organizacional e informacional, a pesquisa identificou valores coletivos nos discursos destes indivíduos. Em uma abordagem hermenêutica, a pesquisa apresentou a relação entre categorias definidas de valores informacionais expostos e suas aparentes contradições com as evidências das certezas tácitas compartilhadas quanto à informação e ao conhecimento nas duas empresas pesquisadas.

As cinco pesquisas analisadas não citam a característica orientação a dados, ou *data-driven*, nos temas abordados como: cultura, cultura organizacional, cultura informacional, comportamento informacional, competência em informação, prática informacional, gestão da informação, gestão do conhecimento, cultura profissional e valores informacionais.

**MÉTODOS E OBJETIVOS**

Esta pesquisa qualitativa, de natureza prática e caráter descritivo, parte de uma pesquisa bibliográfica e conduz relações entre Cultura Informacional e Cultura *Data-driven* sobre cinco categorias definidas à posteriori: Cultura Organizacional, Competência em Informação, Gestão da Informação, Gestão do Conhecimento e Valores Informacionais da Organização.

A pesquisa bibliográfica se iniciou nos textos indicados para a disciplina “Cultura Informacional, contexto, problemas e campo de aplicação”, ministrada pelas professoras: Luana Maia Woida, Malgorzata Kisilowska-Szurmińska e Marinês Santana Justo Smith no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual Paulista - Faculdade de Filosofia e Ciências, Campus Marília-SP no primeiro semestre de 2022, seguiu com os textos dos artigos correlatos, apresentados neste artigo e também incluiu bibliografia considerada pertinente ao tema pelos autores.

Quatro categorias de temas relacionados à Cultura Organizacional foram selecionadas à priori, são elas: (1) Competência em Informação; (2) Gestão da Informação; (3) Gestão do Conhecimento e (4) Valores informacionais da organização, e, na Tabela 1, foi apresentada as relações da Cultura Informacional e da Cultura *Data-driven* com os temas categorizados no contexto da Cultura Organizacional:

**Tabela 1 -** Relações das Culturas Informacional e *Data-driven* nos aspectos informacionais na Cultura Organizacional

| **Relações** | Cultura Informacional | Cultura *Data-driven* |
| --- | --- | --- |
| (1) Competência em Informação | [...]tem o conjunto dos artefatos construídos pelos sujeitos em sociedade (palavras, conceitos, técnicas, regras, linguagens) pelos quais dão sentido, produzem e reproduzem sua vida material e simbólica. (MARTELETO, 1995, p.2 )  [...] um processo organizacional pode ser visto como o desempenho de funções especializadas por parte de sujeitos organizacionais (VALENTIM, 2013, p.4) | Com base na visão de processamento de informações, uma organização é mais propensa a tomar decisões eficazes quando projeta sua estrutura e processos de negócios para facilitar seu impacto da capacidade de processamento e, assim, atender aos requisitos de processamento de dados (CAO *et al*, 2015, tradução nossa, p.386).  A comunicação é assimilada aos meios de comunicação transmissão e a informação é visualizada como simples dados que circulam. As relações entre o homem e a tecnologia não são pensadas, ou seja, há parte do homem na técnica e há parte da técnica na constituição do homem. (LE DEUFF, tradução nossa, 2009, p.56) |
| (2) Gestão da Informação | Está intrinsecamente ligada à política de comunicação eficaz e às relações democráticas dentro de um grupo.(KISILOWSKA-SZURMIŃSKA, 2015, p.4).  Não considera somente a comunicação formal, abordagens formais e quantitativas são extremamente valiosas, mas o campo em si é incorrigivelmente cultural. Métodos formais e quantitativos, por mais úteis que sejam, nunca podem ser mais do que em funções auxiliares altamente valorizadas" (BUCKLAND, 2012, p.8).  Limitar a “cultura informacional” a uma atitude que facilite o gerenciamento da informação fornece uma perspectiva bastante limitada. [...] as culturas informacionais existem nas organizações, independentemente de facilitarem ou não o gerenciamento eficaz da informação. A governança da informação nas organizações é um fator crucial a ser considerado. (OLIVER, tradução nossa, 2008, p.364) | A informação tornou-se o centro de todo o processo estratégico e de gestão, ao identificar potencial de oportunidades e de risco de um determinado setor, e quando analisados adequadamente permitem a tomada de decisão assertiva, colocando as organizações em vantagem competitiva. Contudo, atualmente, são incalculáveis as fontes de informação, que apoiadas pelas tecnologias de informação e comunicação necessitam de análise pertinente e ajuste ao contexto e objetivos organizacionais. (VALENTIM; MÁS-BASNUEVO, 2015, p.208)  Em uma cultura orientada a resultados, o objetivo da gestão da informação é capacitar a organização a competir e ter sucesso em seu mercado ou setor. Os valores e normas da informação enfatizam o controle e a integridade: informações precisas e confiáveis são valorizadas para avaliar o desempenho e o alcance de metas. Há um foco em informações externas. A organização busca informações sobre clientes, concorrentes, mercados, bem como dados para avaliar seu próprio desempenho. (CHOO, 2013, p.776) |
| (3) Gestão do Conhecimento | Produz artefatos materiais e imateriais, um exemplo clássico de um artefato imaterial da cultura da informação é a linguagem – novas palavras nomeando produtos, serviços ou ferramentas desenvolvidas junto com o espaço de informação (KISILOWSKA-SZURMIŃSKA, 2015, tradução nossa, p.12)  [...] somente através de uma cultura compartilhada e de uma postura cultural comum a toda a estrutura organizacional,  é possível que as empresas obtenham êxito.(ALVES e BARBOSA, 2010, p.3) | A Gestão do Conhecimento (GC) se concentra nos processos de conhecimento – criação, aquisição, refinamento, armazenamento, transferência, compartilhamento e utilização do conhecimento. Esses processos apoiam processos organizacionais que envolvem inovação, aprendizagem individual, aprendizagem coletiva e tomada de decisão colaborativa. Os “resultados intermediários” da GC são comportamentos organizacionais aprimorados, decisões, produtos, serviços, processos e relacionamentos que permitem que a organização melhore seu desempenho geral. (KING, 2009, p.11) |
| (4) Valores informacionais da organização | Por algum tempo, o diferencial ficou atrelado à tecnologia, mas, nas duas últimas décadas, o fator humano nas organizações voltou a se valorizar visto que é a partir dele que o conhecimento pode ser gerado e compartilhado (WOIDA, 2008, p.36)  A ausência de uma cultura informacional tem os mesmos efeitos que um alto índice de analfabetismo funcional em um país (GONZÁLEZ, 2003,tradução nossa, p.4)  [...] é um sistema de pontos de vista de uma pessoa sobre o mundo da informação e o lugar do homem no mundo que inclui crenças, ideias e princípios de cognição e atividade (GENDINA, 2009, tradução nossa, p.6) | [...]é notória a relação inerente entre informação, informação tecnológica e o desenvolvimento da sociedade contemporânea. (MARCHI *et al*, 2021, p.39).  As novas formas de participação que estão se desenvolvendo, apoiadas em ambientes facilitadores, são apresentadas como uma visão de mundo e uma ponte entre as práticas sociais e um conhecimento, enquanto os atores são colocados no coração do sistema (MAURY, tradução nossa, 2013, p.238) |

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022)

**RESULTADOS**

Por meio dos resultados obtidos com o desenvolvimento deste estudo, é possível verificar que o relacionamento entre os termos Cultura *Data-driven* e Cultura Informacional acontece de forma natural e dinâmica dentro do contexto da infosfera , e a principal diferença entre eles está na especificidade do tratamento de produção, comunicação, uso e recuperação da informação, onde observou-se que há uma relação de hierarquia, onde a cultura *Data-driven* é o hipônimo e a cultura informacional é o hiperônimo.

Na figura 1, é apresentada uma pirâmide informacional que posiciona os termos apresentados no artigo de forma hierárquica e de acordo com o nível de especificidade ao lidar com o fluxo da informação, desde a base da organização até a geração de valor.

**Figura 1 -** Pirâmide informacional



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022)

Na base da pirâmide está a cultura organizacional, sendo a cultura em seu sentido mais abrangente existente em uma empresa, sendo um conjunto de práticas, símbolos e clima organizacional, que influencia todos os membros dessa organização com princípios para guiar seus comportamentos e mentalidades. Acima, encontra-se a cultura informacional, a qual é uma forma de cultura organizacional (CURRY e MOORE, 2003), onde a informação pertence aos recursos fundamentais e tem como uma de suas características essenciais a consideração do papel da participação dos indivíduos envolvidos como próprio insumo para a produção de informação. Em um contexto mais específico, encontra-se a cultura *Data-driven*, que delimita o conceito de informação da camada anterior aos dados provenientes do ambiente digital, e usados como fator determinante para as tomadas de decisão nas organizações. Na camada acima, encontram-se as competências em informação, que integram as diversas dimensões humanas e referem-se à posse, por parte dos indivíduos, das habilidades necessárias para se realizar determinadas tarefas, sobretudo, na extração e interpretação dos dados recuperados pela camada anterior. Com os dados disponíveis, a próxima camada é a de gestão da informação, que diz respeito à custódia e à distribuição de informações para aqueles que precisam. Logo acima, encontra-se a camada de gestão do conhecimento, o conjunto de tecnologias e processos que apoiam a criação, a transferência e a aplicação do conhecimento nas empresas. Por fim, no topo da pirâmide, e se relacionando com o tema vantagem competitiva, está a camada de valores, que dá suporte qualificável às decisões, norteando a adaptação às transformações do mercado, análises preditivas como a contribuição para a previsão de demanda, e produção de *insights* para melhora no desempenho e resultados.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao analisar a bibliografia que trata dos temas Cultura Informacional e Cultura *Data-driven*, verificam-se aspectos e abordagens importantes no contexto organizacional, estes aspectos envolvem os temas e contemplam todo o fluxo informacional, desde a criação, a distribuição, a recuperação, o uso da informação e ainda, a geração de valor, que impactam diretamente na vantagem competitiva das organizações. Existe uma relação de interdependência entre os termos, entendemos a Cultura Informacional como uma característica da Cultura Organizacional no contexto das tecnologias, e a Cultura *Data-driven* como uma face mais específica de Cultura Informacional, onde as ações/atitudes apresentam um trato dirigido aos dados provenientes dos ambientes digitais, contudo, consideram os princípios e valores centrais da Cultura Informacional, principalmente no que concerne a participação e interpretação ativa dos indivíduos como parte essencial do processo.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALVES, A.; BARBOSA, R. R. Influências e barreiras ao compartilhamento da informação: uma perspectiva teórica. **Ciência da Informação**, v.39, p.115-128, 2010.

ALVES, C. A.; DUARTE, E. N. Tipologia cultural de Cameron e Quinn: um recurso metodológico de contribuição à definição da cultura informacional. In: XIV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação. GT 4: Gestão da Informação e do Conhecimento nas Organizações, **Anais…** Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/184183>. Acesso em: 31 mai 2022.

BERNDTSSON, M., FORSBERG, D., STEIN, D., & SVAHN, T. Becoming a data-driven organization. In: 26th European Conference on Information Systems (ECIS2018), Portsmouth, United Kingdom, 2018. Disponível em: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:his:diva-16398>. Acesso em: 14 jun. 2022.

BUCKLAND, M.What kind of science can information science be? **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, v.63(1), p.1-7, 2012.

CAO, G.; DUAN, Y.; LI, G. Linking Business Analytics to Decision Making Effectiveness: A Path Model Analysis. **IEEE transactions on engineering managemen**t, v.62, n.3, p.384-395, 2015.

CHIAVENATO, I. **Iniciação a sistemas, organização e métodos:** SO&M. Barueri: Manole, 2010, 230p.

CHOO, C. W. Information culture and organizational effectiveness. **International Journal of Information Management**, v.33, n.5, p.775-779, 2013.

CHOO, C. W. *et al.* Information culture and information use: An exploratory study of three organizations. **Journal of the American society for information science and technology**, v.59, n.5, p.792-804, 2008.

CURRY, A.; MOORE, C. Assessing information culture: an exploratory model. *In:* **International journal of information management**, v.23, n.2, p.91-110, 2003.

FLORIDI, L. Open problems in the philosophy of information. **Metaphilosophy**, v.35(4), p.554-582, 2004.

FRANKS, Bill. **The analytics revolution: How to improve your business by making analytics operational in the big data era**. John Wiley & Sons, 2014.

GENDINA, N. **The concept of a person's information culture:** View from Russia. 2009. Disponível em: <https://archivesic.ccsd.cnrs.fr/sic_00359475/document>. Acesso em 31 de mai 2022.

GOLDSCHMIDT, R.; BEZERRA, E. **Data mining:** conceitos, técnicas, algoritmos, orientações e aplicações. 2ª ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2015, 276p.

GONZÁLEZ, S. C. La cultura de información. **Ciencias de la Información** (Cuba), v.34, n.3, p.27-32, 2003. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/v/60516>. Acesso em: 02 jun. 2022.

JORGE, C. F. B.; SUTTON, M. J. D. Games como estratégia na construção e Gestão do Conhecimento no contexto da Inteligencia Organizacional. *In*: **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**. v.6, p.103-118, 2016.

KING, A. W.; FOWLER, S.; ZEITHAML, C. Competências organizacionais e vantagem competitiva: o desafio da gerência intermediária. **Revista de Administração de Empresas**, v.42(1), p.36-49, 2002.

KING, W. R. Knowledge management and organization learning. *In*: **Annals of Information System**. 4.ed. New York: Springer, 2009. Disponível em: <https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4419-0011-1_1>. Acesso em: 02 jun. 2022.

KISILOWSKA-SZURMIŃSKA, M. Information culture as a new perspective for information science. 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/280878545_Information_culture_as_a_new_perspective_for_information_science>. Acesso em: 31 mai. 2022.

LE DEUFF, O. **La culture de I’information en reformation**. 2009. Tese doutorado. Ecole Doctorale – Humanités et sciences de l’homme, Université européenne de Bretagne, Fança, 2009. Disponível em: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00421928>. Acesso em: 31 mai 2022.

LIAN, Z.; OLIVER. G. Information culture: a perspective from Mainland China. **Journal of Documentatian**, v.76, n.1,p.109-125, 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JD-05-2019-0093/full/html>. Acesso em: 31 mai. 2022.

MARCHI, K. R. C.; VALENTIM, M. L. P.; BOTEGA, L. C. A filosofia da informação e a sociedade da informação e do conhecimento: reflexões diante do progresso tecnológico. **Revista de Ciência da Informação e Documentação**, v.12, n.2, p.32-51, 2021. DOI: [10.11606/issn.2178-2075.v12i2p32-51](http://dx.doi.org/10.11606/issn.2178-2075.v12i2p32-51) Acesso em: 20 jul. 2022.

MARTELETO, R. M. Cultura informacional: construindo o objeto informação pelo emprego dos conceitos de imaginário, instituição e campo social.**Ciência Da Informação**, v.24(1), 1995. DOI: <https://doi.org/10.18225/ci.inf.v24i1.613>

MAURY, Y. Empowering through Information Culture: Participatory Culture, a Stepping Stone? A Theoretical Reflection. In: KURBANOĞLU, S. *et al* Worldwide Commonalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice. **Communications** [...]. Switzerland: Springer Cham, 2013, v.397, p.236-242. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0_30>. Acesso em 31 mai 2022.

MILLER, J. P. **O milênio da inteligência competitiva.** Porto Alegre: Bookman, 2002, 294p.

METCALF, P. **Cultura e sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2015, 224p.

MORAES, L. B.; BARBOSA, R. R. Cultura informacional: um estudo em uma empresa de grande porte. *In:* **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v.7, n.2, p.122-139, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/119529>. Acesso em: 20 jul. 2022.

NOVATO-SILVA, J. W. Antropologia da informação na saúde pública: do global ao local em Minas Gerais, Brasil. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v.3, n.1, p.185-200, 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/119334>. Acesso em: 20 jul. 2022.

OLIVER, G. Information culture: exploration of differing values and attitudes to information in organisations. **Journal of Documentation**, v.64, n.3, p.363-385, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/00220410810867588>https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00220410810867588/full/html. Acesso em 31 mai 2022.

SANTAELLA, L.; KAUFMAN, D. Os dados estão nos engolindo?.**Civitas - Revista De Ciências Sociais**, v.21(2), p.214-223, 2021. DOI:10.15448/1984-7289.2021.2.39640

SANTOS, B. R. P. D.; DAMIAN, I. P. M. A relação da cultura organizacional e da cultura informacional no desenvolvimento da competência em informação dos profissionais de uma unidade de saúde da família. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v.10, n.1, p.1-16, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/151742>. Acesso em: 20 jul. 2022.

SILVA, J. M. O.; DUARTE, E. N. Elementos da cultura informacional (des)favoráveis à implementação da nova estrutura organizacional do sistema de bibliotecas da ufpb. **Brazilian Journal of Information Science**, v.7, p.254-274, 2013. DOI: [10.5016/brajis.v7i0.3128](http://dx.doi.org/10.5016/brajis.v7i0.3128). Acesso em: 20 jul. 2022.

SHARDA, R.; DELEN, D.; TURBAN, E. **Business Intelligence e análise de dados para gestão do negócio**. 4.ed. São Paulo: Bookman, 2019, 614p.

SOUZA, L. P. P.; MORAES, C. R. B.; VALENTIM, M. L. P. As práticas informacionais dos profissionais de software em seus contextos culturais: uma abordagem fenomenológica e hermenêutica. **Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação**, v.13, p.760-795, 2020. DOI: [10.26512/rici.v13.n3.2020.23872](http://dx.doi.org/10.26512/rici.v13.n3.2020.23872). Acesso em: 20 jul. 2022.

SVÄRD, P. The impact of information culture on information/records management: A case study of a municipality in Belgium. **Records Management Journal**, v.24, n.1, p.5-21, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/RMJ-04-2013-0007>. Acesso em: 10 mai 2022.

TEIXEIRA, T. M. C.; VALENTIM, M. L. P. Inteligência Competitiva Organizacional:um estudo teórico. **Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v.6, Número Especial, p.3-15, jan. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/27392>. Acesso em: 03 de jun. de 2022.

VALENTIM, M. L. P. Ambientes e fluxos de informação em contextos empresariais: o caso do setor cárnico de Salamanca/Espanha. **Brazilian journal of information science**, v.7, n.1, p.299-323, 2013.

VALENTIM, M. L. P. Big data e inovação. **InfoHome**, 2021(a). Disponível em: https://www.ofaj.com.br/colunas\_conteudo.php?cod=1271. Acesso em: 03 jun. 2022.

VALENTIM, M. L. P.; MÁS-BASNUEVO, A. **Inteligência organizacional** [online]. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2015, 383p. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/4rwps> Acesso em: 02 jun. 2022.

WOIDA, Luana Maia. Cultura informacional voltada à inteligência competitiva organizacional no setor de calçados de São Paulo. 2008. 254f. Dissertação (mestrado) - **Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências**, 2008. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/93619>. Acesso em: 02 jun. 2022.