



# XXI ENANCIB

Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação

50 anos de Ciência da Informação no Brasil:  
diversidade, saberes e transformação social

Rio de Janeiro • 25 a 29 de outubro de 2021

## XXI Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXI ENANCIB

### GT – 4 – Gestão da Informação e do Conhecimento

#### GESTÃO DA INFORMAÇÃO E PROCESSOS INOVATIVOS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: POSSIBILIDADES E POTENCIALIDADES

#### *INFORMATION MANAGEMENT AND INNOVATIVE PROCESSES IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT: POSSIBILITIES AND POTENTIALITIES*

Gustavo Gonçalves Colombo – (Universidade Estadual Paulista – UNESP)

Elaine da Silva – (Universidade Estadual Paulista - UNESP)

Luana Maia Woida – (Universidade Estadual Paulista – UNESP)

Marta Lígia Pomim Valentim – (Universidade Estadual Paulista – UNESP)

#### **Modalidade: Trabalho Completo**

**Resumo:** Discute-se a relação existente entre a gestão da informação e a inovação em contexto organizacional, a fim de compreender as convergências entre esses temas e como esses fenômenos ocorrem nas organizações. A partir das teorias que subsidiam a gestão da informação e a gestão da inovação, reflete-se sobre a necessidade de um olhar ampliado acerca de inter-relações dessas teorias em contexto organizacional, uma vez que podem envolver objetivos e metas similares. No que tange aos procedimentos metodológicos realizou-se uma revisão bibliográfica de textos clássicos e de textos que apresentassem resultados relevantes de pesquisas sobre os temas supracitados. Os resultados evidenciam a importância da gestão da informação em contexto organizacional sobretudo no que tange a análise e retroalimentação do processo decisório que contribui para a geração de inovação garantindo a competitividade e perenidade as atividades da organização. Conclui-se que a gestão da informação pode subsidiar os processos de geração e gestão de inovação nos contextos organizacionais contribuindo com ferramentas, estratégias e recursos para que a organização gere diferenciais competitivos.

**Palavras-Chave:** Gestão da Informação. Inovação. Cultura de Inovação. Diferenciais Competitivos. Competitividade Organizacional.

**Abstract:** The relationship between information management and innovation in an organizational context is discussed in order to understand the convergences between these themes and how these phenomena occur in organizations. Based on the theories that support information management and innovation management, the need for a broader look at the interrelation of these theories in an organizational context is reflected, since they may involve similar objectives and goals. Regarding the methodological procedures, a bibliographic review of classic texts and texts that presented relevant research results on the aforementioned themes was carried out. The results show the importance of information management in an organizational context, especially with regard to the analysis and feedback of the decision-making process that contributes to the generation of innovation, ensuring the competitiveness and continuity of the organization's activities. It is concluded that the information management can subsidize the processes of generation and management of innovation in the

organizational contexts contributing with tools, strategies, and resources so that the organization generates competitive differentials.

**Keywords:** Information Management. Innovation; Innovation Culture. Competitive Differentials. Organizational Competitiveness.

## 1 INTRODUÇÃO

Os novos desafios e paradigmas do mundo dos negócios impulsionaram a criação de ambientes organizacionais diferenciados, focados nas atividades e potencialidades voltadas à obtenção de bons resultados. Uma organização que atua de modo estratégico aumenta a possibilidade de alcançar resultados melhores em médio e longo prazos e maximiza a geração de potencialidades que, por sua vez, impactam em seus processos de inovação. Diante dessa conjuntura, a informação passa a ser compreendida como um fator estratégico para que a inovação aconteça em contextos organizacionais.

A informação tem sido percebida como um ativo de valor pelas organizações. Ao longo dos anos as organizações sofreram diversas mudanças em suas áreas de atuação, contexto em que desenvolver a percepção acerca da informação como elemento basilar para o processo inovativo e para as ações de inovação alinhadas ao escopo organizacional se tornou fundamental. Para Valentim (2008, p. 19), a informação é, ao mesmo tempo, objeto e fenômeno, podendo ser analisada por si mesma ou como parte de um processo. Cabe ressaltar que o mercado competitivo em que as organizações estão inseridas, bem como as relações de consumo existentes, impõem uma gestão da informação eficiente, compreendendo-a como um ativo que possibilita o alcance dos resultados almejados. Valentim (2008) ressalta que a informação faz parte do processo de construção de conhecimento e evidencia que não existe construção de conhecimento sem apropriação de informação. Esse mecanismo dual é essencial para se compreender a dinâmica informacional em contextos organizacionais.

É importante que processos de gestão da informação ocorram de maneira estruturada e, assim, colaborem para que os processos inovativos sejam cada vez mais assertivos, quando alicerçados em dados, informações e conhecimentos organizacionais. O conhecimento é indispensável para que haja inovação na organização que, por sua vez, pode gerar resultados em relação ao produto, serviço, processo, mercado ou ao planejamento estratégico da organização. Para Silva e Valentim, (2018, p. 37), o conceito de inovação surge, portanto, no

âmbito da economia e imbricado a produtos e processos próprios da indústria de transformação. Tal origem evidencia sua inter-relação com a competitividade organizacional e a necessidade de as organizações buscarem novas maneiras de se relacionar com seus colaboradores, consumidores, fornecedores ou outros interessados, evidenciando a importância da inovação.

A inovação é compreendida como um dos pilares das organizações que desejam se manter competitivas, porquanto os desenvolvimentos inovadores colaboram com o desempenho organizacional em relação aos concorrentes. Nessa perspectiva, é possível analisar as relações possíveis entre a gestão da informação e a inovação, uma vez que para que a organização compreenda seus desafios e ajuste suas estratégias, se torna necessário gerir eficientemente as informações que são geradas ao longo de sua atuação operacional ou estratégica.

Compreender a gestão da informação como subsídio aos processos inovativos pode contribuir com a competitividade e assertividade nas decisões organizacionais, uma vez que as organizações poderão desenvolver estratégias para se manterem e atuarem no longo prazo. Porquanto, há uma forte relação entre a gestão da informação e a inovação organizacional sobretudo por subsidiar as ações organizacionais.

Este trabalho visa, por meio de uma revisão de literatura, analisar a relação existente entre a gestão da informação e a inovação em contexto organizacional. Discute-se, a partir das teorias da gestão da informação, da inovação e da cultura de inovação a necessidade de um olhar ampliado acerca de inter-relações dessas teorias em contexto organizacional, uma vez que podem envolver objetivos e metas similares. Espera-se evidenciar a importância da informação em contexto organizacional, especialmente a contribuição da gestão da informação para processos decisórios voltados à inovação.

A presente discussão se refere, por um lado a temas amplamente debatidos pela Ciência da Informação, como é o caso da gestão da informação. Afirmção confirmada pelo volume de produções e no interesse permanente ao longo dos últimos anos pelo tema na literatura da área. Em complemento, evidenciou-se diferentes discussões contendo abordagens e associações diversas, ratificando não apenas a interdependência com outros temas, mas a necessidade de compreender que se trata de um tema com base cultural e comportamental.

Na suspeita de tal interdependência, este trabalho dedicou-se a investigar os temas gestão da informação e inovação. Nesse contexto, surgiu a seguinte questão problema: no contexto organizacional, qual as possibilidades e potencialidades que a gestão da informação exerce sobre a inovação e sobre os processos inovativos?

Objetiva-se analisar as implicações, possibilidades e potencialidades existentes entre a gestão da informação e a inovação. Para tal fim, foi desenvolvida uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo exploratória e de cunho teórico.

O corpo teórico da pesquisa se constituiu de materiais relativos à gestão da informação, à inovação, à cultura de inovação e a processos inovativos. O desenvolvimento desta pesquisa se justifica por evidenciar a relação entre a inovação e a gestão da informação e os caminhos para potencializar resultados organizacionais, a partir da gestão da informação com vistas à geração de inovação. Pois, em tempos tão desafiadores, as organizações que compreendem seu papel e atuam de maneira mais assertiva apresentam maior possibilidade de obter resultados eficazes, seja em relação à gestão administrativa, seja pelos resultados financeiros e econômicos alcançados.

## **2 INFORMAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

Na sociedade contemporânea a informação passou a ser compreendida como um ativo de grande importância no contexto organizacional, considerando que o modo como a organização gerencia a informação é de grande relevância para o seu desenvolvimento e para o seu processo inovativo na busca de melhores produtos e/ou serviços. Em cenários cada vez mais competitivos, a maneira como a organização gerencia seus recursos informacionais pode contribuir efetivamente para o estabelecimento de estratégias de inovação.

O conceito de informação apresenta distintos significados em áreas e contextos diferentes, até mesmo dentro do próprio campo científico da Ciência da Informação há esforços para conceituar a informação de maneira consistente.

Para Davenport e Prusak (1998) a informação é compreendida com dados dotados de relevância e propósito que, por sua vez requer unidade de análise, exige consenso em relação ao significado e, por fim, exige necessariamente a mediação humana. Para Drucker (2000) existe relação entre dados, informação e conhecimento, destacando que a informação pode ser entendida como um dado incrementado de propósito e relevância. Para Capurro e

Hjørland (2007) o conceito de informação é empregado no sentido de designar uma ação, a maneira de moldar a mente ou até mesmo o ato de comunicar e/ou transmitir o conhecimento.

A informação é compreendida como um elemento essencial para a construção de conhecimento organizacional, portanto é considerada um ativo de grande valor. Nessa perspectiva, a informação passa a ter valor estratégico para as organizações e, assim, precisa ser gerenciada. A informação utilizada estrategicamente pelas organizações se constitui em um recurso que propicia garantir maior consistência aos processos inovativos, aumentando sua capacidade competitiva no cenário atual. A informação gerada, tratada, analisada e gerenciada pelas organizações eleva seu nível de competitividade organizacional e possibilita um melhor desempenho.

Reconhecer o papel e a importância das informações geradas no ambiente organizacional, evidencia a necessidade de se gerenciar dados e insumos gerados nos processos e atividades organizacionais, por meio da gestão da informação. Os sistemas informacionais atendem, quando se atribui a devida importância à informação, às distintas demandas advindas de todas as áreas da organização. Considera-se que a informação e o conhecimento são produtos sociais, produzidos em um contexto organizacional e, sendo assim, se faz também necessário compreender o conceito de organização e sua relação com o mundo do trabalho e as esferas sociais.

As organizações apresentam diversas características convergentes e divergentes, porém mesmo em áreas ou tamanhos distintos é necessário entender as organizações como sistema e não apenas sua delimitação restrita às áreas de negócios ou aos contextos empresariais.

Para Daft (2014, p. 16) as organizações podem ser compreendidas como:

(1) entidades sociais, uma vez que os organismos empresariais são constituídos por e para pessoas, e essa relação é o que molda os desafios organizacionais bem como a sua cultura, (2) orientadas por metas, atrelando ao ajuntamento de pessoas as metas e os objetivos em comum que destinam essa organização em busca de sua missão, visão e seus valores, (3) projetadas como sistemas de atividades deliberadamente estruturadas e coordenadas pensado em relação aos seu escopo e sua forma de se organizar em busca dos resultados. [...] (4) ligadas ao ambiente externo, e, portanto, influenciam e sofrem influências em relação a sua atuação de variáveis controladas e não controladas.

A compreensão das organizações a partir das características supracitadas, possibilita ampliar a visão sobre as organizações sem fins lucrativos, organizações com objetivos sociais, organizações de terceiro setor, organizações mistas e em múltiplas esferas sociais como acadêmicas, religiosas ou de lazer.

As atividades propostas por uma organização precisam ocorrer de maneira sistêmica e integrada, colaborando para o desenvolvimento do todo e não apenas de uma área ou setor. Segundo Valentim (2008) as atividades desenvolvidas em uma organização são dependentes da informação e do conhecimento. Tal afirmação remete à necessidade de se desenvolver estudos sobre a gestão da informação em ambientes de negócio, nos mais diversos segmentos, para que as organizações possam obter um desempenho cada vez melhor.

A gestão da informação no contexto organizacional pode contribuir para que a organização se mantenha ativa e competitiva, no que diz respeito a sua sobrevivência no mercado. A promoção de inovação alinhada a esse cenário, colabora para que tal desempenho aconteça, perspectiva em que inúmeras ferramentas e estratégias inovadoras podem ser utilizadas.

### **3 INOVAÇÃO E O PROCESSO INOVATIVO**

O conceito de inovação vem sendo ampliado e discutido ao longo dos anos por diversas abordagens. A partir dos anos de 1990 o conceito de inovação ganha notoriedade, em especial vinculada a desenvolvimentos tecnológicos, com a ampliação de estudos em âmbitos tanto organizacional quanto acadêmico. Atualmente é possível compreender a relevância e a presença da inovação, em diversas áreas, inclusive nas Ciências Sociais Aplicadas.

Para Machado, Carvalho e Heinzmann (2012) o conceito de inovação, apresenta em seu cerne um sentido mais genérico, pode ser caracterizada como algo novo para a organização. A palavra inovar, do Latim, significa tornar novo, renovar, enquanto inovação traduz-se pelo ato de inovar. Para estes autores o sentido está imbricado ao novo.

Ao analisar a perspectiva científica e os trabalhos sobre o fenômeno da inovação Wolfe (1994) destaca quatro eixos principais: 1) Estágios do processo inovador, ressaltando modelos, recursos e resultados de como o processo pode ser redesenhado, redefinido, adaptado e organizado aos moldes da inovação; 2) Contextos organizacionais e apresentação dos modelos de gestão; 3) Perspectivas teóricas subjacentes e os estudos da teoria, sua evolução e

complexidade. E, por fim; 4) Estudos relacionados aos atributos da inovação apresentando os benefícios e resultados.

Embora seja possível analisar a inovação pela perspectiva científica proposta por Wolfe (1994), a inovação apresenta grande diversidade conceitual. Os primeiros estudos em inovação remontam ao início do Século XX e ao economista Schumpeter (1998), que trata a inovação como algo vinculado às mudanças, e as novas combinações de fatores que rompem com o equilíbrio antes existente. Em complemento, Christensen (2012) atribui ao conceito de inovação duas variáveis: que apresenta um caráter de sustentação, uma vez que possibilita uma melhoria nos produtos ou serviços existentes; ou que apresenta um caráter disruptivo uma vez que pode utilizar tecnologias de ruptura para propor um valor distinto das opções disponíveis.

Outra definição de inovação pode ser evidenciada por meio do Manual de Oslo (OCDE, 2004, p. 33) referindo-se à "[...] introdução de um bem ou serviço novo ou significativamente melhorado no que concerne a suas características ou usos previstos". Ainda, de acordo com a OCDE (2004, p. 65), também se incluem os "[...] melhoramentos significativos em especificações técnicas, componentes e materiais, softwares incorporados, facilidade de uso ou outras características funcionais".

Inúmeras outras definições de inovação são encontradas na literatura e, também, em contextos organizacionais, entretanto, as definições não são conflitantes, mas sim complementares, sendo possível deduzir que a ideia de inovação está, de certo modo, vinculada a mudanças e a novas combinações de fatores que rompem com paradigmas anteriores (SCHUMPETER, 1998).

Existem diversas perspectivas teóricas e abordagens acerca da inovação em contexto organizacional, é possível compreender também que à medida que surgem novos desafios organizacionais, surgem novas abordagens e contextos inovativos. A inovação já foi compreendida apenas como variação tecnológica, mas esse conceito foi se ampliando em relação à definição e às áreas que se relacionam com a inovação. Novos conceitos emergiram a partir de problemas antes marginalizados, que tratam de inovação social, inovação em organizações rurais ou em organizações extrativistas de primeiro setor.

Cada vez mais a inovação está sendo compreendida como o resultado de um processo relacionado às pessoas. De acordo com Nonaka e Takeuchi (2008) a geração e o compartilhamento da informação e do conhecimento só existem pela ação das pessoas, "[...]

e usado para a geração da inovação que, por sua vez, exige interação social interna e externa à organização”. Por meio da interação entre as pessoas que ocorre nos distintos ambientes é possível realizar análises de dados, informações, bem como a geração e o compartilhamento de conhecimento que, por sua vez, fazem surgir os processos inovativos.

As organizações competitivas são definidas como aquelas que além de serem eficientes na produção de inovações aceitas pelo mercado, também possuem uma capacidade contínua de resposta a qualquer tipo de mudança em seu meio ambiente. Assim, são características comuns às organizações competitivas, práticas administrativas simples, estímulo à motivação e entusiasmo das pessoas em todos os níveis com relação à organização, valorização da criatividade, da inovação e da produtividade (MÜLLER *et al.*, 2003, p. 15).

Para Müller *et al.* (2003) é possível atribuir à inovação e à capacidade de mudança contínua das empresas inovadoras, o sucesso no que tange a implementação de características competitivas e, em complemento, corrobora para evidenciar o papel das pessoas e das práticas administrativas em relação à criatividade e à inovação.

Outra definição de inovação é proposta por Yoggi (2017) que, segundo ele, é possível perceber as características relacionadas ao alinhamento de objetivos estratégicos com os recursos da área de inovação. Nesse sentido, a organização estaria em um processo inovativo de aprender a aprender com o seu contexto, a fim de propor melhorias em processos, produtos e/ou serviços, compreendendo que o reconhecimento dos colaboradores é essencial para a inovação nos contextos organizacionais.

O conceito de inovação ganha destaque nos contextos organizacionais, porquanto tem sido essencial para atingir os objetivos e metas organizacionais perseguidos, tanto por grandes quanto por pequenas organizações, perspectiva em que se destaca a importância de promover uma cultura organizacional voltada à inovação.

Para Apekey *et al.* (2011, p. 312) a cultura de inovação está relacionada a existência de sete dimensões: risco, recursos, informações, metas, ferramentas, recompensas e relacionamentos. Nessa perspectiva, a cultura da inovação, que potencializa os processos inovativos, envolve diferentes dimensões que precisam estar alinhadas ao contexto organizacional. As organizações que compreendem os processos inovativos como uma nova necessidade, equalizam as forças organizacionais para se tornarem mais competitivas e competentes em sua atuação.

Uma postura inovadora nem sempre é fácil, pois depende de um ambiente favorável, de pessoas criativas e sem medo de errar, de recursos para pesquisas e uma interação muito próxima com o mercado e seus atores, de modo a perceber as oportunidades existentes (SERRA; FIATES; ALPERSTED, 2007, p. 182).

As dimensões da cultura da inovação promovem o ambiente favorável para que as pessoas aprendam a atuar de maneira mais inovadora colaborando com as informações e com os processos inovativos. A cultura de inovação e a capacidade de a organização contribuir com processos inovativos, como uma estratégia necessária para fomentar a competitividade organizacional estão diretamente inter-relacionadas ao capital intelectual da organização que é composta pelas pessoas. Este pressuposto é ratificado por Steele e Murray (2004, p. 321) ao afirmarem que “[...] a agilidade e habilidade de uma organização responder às mudanças do mercado recai no capital intelectual”.

Uma organização que implementa processos de gestão da informação, certamente propicia as condições necessárias para que os processos inovativos ocorram, potencializando a inovação na organização. O conhecimento organizacional quando potencializado em sua geração, apropriação, compartilhamento, uso e reuso garante que a organização consiga gerar inovação sustentável colaborando com os resultados nas mais diversas áreas e operações da organização.

#### **4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A presente pesquisa se caracteriza como de natureza qualitativa, do tipo exploratória e de cunho teórico, promovendo uma investigação acerca da relação existente entre a gestão da informação e a inovação no contexto organizacional. De acordo com Gil (2009), a revisão bibliográfica é implementada mediante a busca e a análise de inúmeros materiais bibliográficos que se relacionam com o tema da pesquisa, como artigos científicos e livros.

A construção da fundamentação teórica foi elaborada a partir do conteúdo presente em publicações como artigos científicos publicados em periódicos, livros, teses e dissertações, recuperados a partir das pesquisas realizadas na BRAPCI e no Portal de Periódicos da CAPES.

Definiu-se um recorte temporal de dez anos, período correspondente ao intervalo entre os anos (2010 a 2020), para tanto utilizou-se como instrumento de coleta de dados um protocolo que considera os materiais disponíveis em meios digitais no período estabelecido. O protocolo foi construído aplicando-se os descritores ‘gestão da informação’, ‘inovação

organizacional’ e ‘processos inovativos’. Em um primeiro momento possibilitou a recuperação de documentos disponíveis para a leitura e fichamento e, posteriormente, considerou-se a aplicação de critérios para a seleção dos materiais para a análise.

Na BRAPCI foram encontrados 827 (oitocentos e vinte e sete) documentos para o termo ‘inovação’ considerando o período de recorte temporal supracitado; foram encontrados 120 (cento e vinte) documentos para o termo ‘inovação organizacional’; e foram recuperados 3 (três) documentos para o termo ‘processo inovativo’. A pesquisa considerou os campos título, palavras-chave e resumo, e foi realizada em abril de 2021. No Portal de Periódicos da (CAPES) foram encontrados cerca de 12 (doze) mil documentos para o termo ‘inovação’ considerando o período de recorte temporal supracitado; foram encontrados 3040 (três mil e quarenta) documentos para o termo ‘inovação organizacional’; e foram recuperados 167 (cento e sessenta e sete) documentos para o termo ‘processo inovativo’. A pesquisa considerou os campos título, palavras-chave e resumo, e artigos revisados por pares, também realizada em abril de 2021.

Para a melhor fundamentação e construção dos conceitos deste trabalho foram utilizados itens recuperados que apresentavam relação com os objetivos propostos inicialmente, ou seja, inter-relacionando a inovação, os processos inovativos e a gestão da informação em contexto organizacional. Dessa maneira, foram utilizados os descritores acima para a criação do corpus teórico deste trabalho, a fim de assegurar maior consistência ao resultado.

## **5 INTER-RELAÇÕES ENTRE GESTÃO DA INFORMAÇÃO E PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO**

A gestão da informação colabora com as questões evidenciadas anteriormente em contexto organizacional no que tange ao fomento à inovação. Contudo, é necessário um contexto cultural favorável e antecedentes para a efetividade, tanto da gestão da informação quanto da inovação. Esse contexto cultural é capaz de possibilitar que as organizações alcancem novos resultados, em razão dos estímulos que promovem e que influenciam no comportamento de colaboração, de criatividade, de mudança necessários para gerar conhecimento e provocar a inovação.

Segundo Davenport e Prusak (1998, p. 66) uma organização gera conhecimento a partir de um contexto cultural específico que, por sua vez, se transforma em ativo organizacional. Tal afirmação evidencia esse momento atual das organizações que anteriormente atribuíram

os diferenciais ao parque fabril e aos maquinários, depois na adoção dos princípios da qualidade total, seguido pela valorização e uso de tecnologias de informação e comunicação, e atualmente pela valorização da própria informação, considerada importante ativo organizacional que colabora com a geração de inovação e os processos inovativos.

As organizações que aprendem revelam um diferencial e conseguem desenvolver vínculo entre a gestão da informação em sua geração, tabulação, análise e resultado com a inovação e os processos inovativos presentes na organização. Segundo Terra (2001, p. 62) a organização voltada à aprendizagem estimula a visão holística e as relações/interações humanas e, assim, se constituem em fatores extremamente relevantes para a gestão da informação, justamente por estarem imbricadas aos comportamentos positivos no que tange à aprendizagem.

A mediação da informação acontece no relacionamento entre as pessoas, no contexto organizacional, entre os colaboradores. Assim, esse ativo se apresenta como diferencial se o comportamento das pessoas cooperarem para isso. Nessa perspectiva, argumenta-se que os espaços organizacionais são capazes de influenciar pessoas, atribuindo ao comportamento características do meio em que essas pessoas convivem diariamente. Há vários estudos sobre o impacto da gestão e do ambiente sobre os colaboradores. Nesse sentido, Garcia e Fadel (2010, p. 25) afirmam que o indivíduo é, em parte, fruto das características culturais do meio em que vive e convive, ou seja, a cultura interfere em seus modelos mentais, em seus parâmetros de avaliação e em seu comportamento. Sua inserção e sua manutenção ao ambiente implicam em adaptações constantes, bem como se considerada que uma organização que possibilita a gestão da informação em sua atuação consegue compreender seus desafios organizacionais e fomentar a inovação e os processos inovativos. Nesse sentido, há a necessária relação entre a gestão da informação e a inovação em contexto organizacional.

As organizações inovadoras apresentam em suas características de atuação a capacidade de aprender a aprender e mediante diversos cenários buscam, por meio dos recursos informacionais, suportes para os processos inovativos, promovendo mais uma vez a relação entre gestão da informação e a inovação. Segundo Sullivan Jr. (2000) a aprendizagem organizacional ocorre com base nas experiências, em que os resultados representam o conhecimento construído ao longo do tempo e como resposta a situações críticas, motivada pelas mudanças em uma perspectiva de aprendizagem contínua para a sobrevivência.

A cultura da inovação será construída como um processo em que as experiências e os conhecimentos gerados pela organização, estruturados de maneira sistematizada e fomentados pelo ambiente e pelas pessoas, geram ideias, *insights* e repertórios para que ocorram mudanças nas organizações.

Diante desse cenário, uma empresa que amplifica a cultura de inovação gera um ambiente que se retroalimenta em relação a gestão e a comunicação organizacional, uma vez que gera mais informação e comportamentos com tendência a busca, análise, uso e compartilhamento de informação para criar conhecimento e, por consequência, inovar. Se os colaboradores compreendem que a cultura da inovação e de aprimoramento contínuo pressupõe uma efetiva gestão da informação, evidentemente os gestores devem fomentar esses cenários em que os colaboradores se apropriam de seus lugares como agentes multiplicadores. Segundo Leonard-Barton (1998) “[...] a inovação ocorre nas fronteiras entre as mentes, não dentro do território provinciano de uma só base de habilidade e conhecimento”.

Valentim (2008) explica que a cultura organizacional/informacional permeia toda organização, sendo sua essência a relação entre as pessoas, tanto no ambiente interno quanto no ambiente externo. Assim, compreende-se que a cultura da inovação é mais bem apropriada no contexto organizacional, se houver clareza sobre sua função e sobre respectivos efeitos na gestão da informação, no comportamento de agentes organizacionais e na geração de inovação. As grandes mudanças inovativas e as rupturas não ocorrem por acaso, mas sim pelo conhecimento aplicado e intencionalmente construído.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A gestão da informação pode contribuir de maneira a fomentar inovação e os processos inovativos, criando novas possibilidades para a organização no sentido de potencializar os objetivos da organização com mais eficiência e resultados mais eficazes. Os resultados da presente pesquisa evidenciam que há uma forte relação entre a gestão da informação e os resultados obtidos em inovação, sobretudo na capacidade analítica para implantar uma atuação inovadora, requerida pelos novos desafios do mercado, que se desenha cada vez mais competitivo. Também é possível destacar que o processo de inovação passa por identificar necessidades de informação e respectivas maneiras de obtenção, uso e

reuso das informações, assim como mapear os processos organizacionais, e reconhecer quais processos são necessários para o alcance de sucesso no que se refere a geração de inovação, processos reconhecidamente possíveis pela gestão da informação.

Na conjuntura que comporta tais desafios reside a cultura da inovação presente na organização, que deve estar interessada em promover processos e comportamentos dedicados à busca, apropriação, análise, compartilhamento, uso e reuso, visando criar conhecimento para que a organização consiga permanecer ativa e inovadora.

A gestão da informação pode contribuir para que a organização se mantenha ativa e competitiva no que diz respeito a sua sobrevivência no mercado, por meio da inovação e dos processos inovativos, pois há maior possibilidade de identificação de espaços evidenciados pela gestão da informação, uma vez que trata e analisa os dados e informações, potencializando que a inovação estratégica. A inovação, alinhada a esse cenário colabora para que tal desempenho ocorra, inúmeras ferramentas e estratégias inovadoras surgem quando a organização trata de modo intencional e planejado as informações geradas internamente ou prospectadas externamente. A cultura de inovação tem contribuído para que as organizações alcancem seus objetivos estratégicos, promovendo a melhoria do desempenho organizacional em relação a competitividade e as vantagens sobre os concorrentes e sobre o mercado.

A relação entre a gestão da informação e cultura da inovação pode ser analisada em uma perspectiva estratégica. A gestão da informação permeia toda a organização e está inserida nas relações entre os colaboradores no ambiente interno e no ambiente externo, conforme a informação vai sendo gerada e gerida surgem espaços para que a inovação ocorra, otimizando processos e recursos, evidenciando a relação estratégica que existe entre a gestão da informação como ferramenta estratégica para a consolidação da cultura da inovação, potencializando a cultura que valoriza o aprender a aprender em suas ações cotidianas.

Por fim, é possível destacar que a gestão da informação possibilita e potencializa a inovação e os processos inovativos e pode gerar inúmeras vantagens e contribuições para a eficiência organizacional contribuindo junto a ferramentas, estratégias e recursos para a inovação organizacional no contexto competitivo das organizações. Estudos que abordam essa temática e esse campo de pesquisa proporcionam que as organizações busquem maneiras de se desenvolverem e garantam o aprimoramento contínuo.

## REFERÊNCIAS

- APEKEY, T. A.; MCSORLEY, G.; TILLING, M.; SIRIWARDENA, A. N. Room for improvement? Leadership, innovation culture and uptake of quality improvement methods in general practice. **Journal of Evaluation in Clinical Practice**, v. 17, n. 2, p. 311-318, Apr. 2011. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20438607/>. Acesso em: 25 abr. 2021.
- CAPURRO, R.; HJØRLAND, B. O conceito de informação. **Perspectiva em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 148-207, jan./abr. 2007. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/54>. Acesso em: 25 abr. 2021.
- CHRISTENSEN, C. M. **O dilema da inovação**: Quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso. São Paulo: Makron Books, 2012.
- DAFT, R. **Organizações**: teoria e projetos. São Paulo: Cengage Learning, 2014.
- DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Ecologia da informação**: porque só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. São Paulo: Futura, 1998. 316p.
- DRUCKER, P. Além da revolução da informação. **HSM Management**, v. 18, p. 48-55, jan./fev. 2000.
- GARCIA, R.; FADEL, B. Cultura organizacional e as interferências nos fluxos informacionais. *In*: VALENTIM, M. L. P. (org.). **Gestão, mediação e uso da informação**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. Disponível em <http://books.scielo.org/id/j4gkh/11>. Acesso em: 01 abr. 2021.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas. 2009.
- LEONARD-BARTON, D. **Nascentes do saber**: criando e sustentando as fontes de inovação. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1998.
- MACHADO, D. D. P. N.; CARVALHO, L. C.; HEINZMANN, L. M. Ambiente favorável ao desenvolvimento de inovações e cultura organizacional: integração de duas perspectivas de análise. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 715-729, out./nov./dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rausp/v47n4/a15v47n4.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2021.
- MÜLLER, C. J.; CORTIMIGLIA, M. N.; GABRIELI, L. V.; KAPPEL, A. M. **Gerenciamento de processos e indicadores**: em educação a distância *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DE PRODUÇÃO, 23., 21 a 24 out. 2003. **Anais Eletrônico...** Ouro Preto: ABEPRO, 2003. 1 CD-ROM. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003\\_TR0107\\_1744.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0107_1744.pdf). Acesso em: 25 abr. 2021.
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento**: o grande desafio empresarial: uma abordagem baseada no aprendizado e na criatividade. 3. ed. São Paulo: Negócio, 2001.
- OCDE - Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento. **Manual de Oslo**: proposta de diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação tecnológica.

Brasília: FINEP, 2004. 136p. Disponível em: [http://www.finep.gov.br/images/a-finep/biblioteca/manual\\_de\\_oslo.pdf](http://www.finep.gov.br/images/a-finep/biblioteca/manual_de_oslo.pdf). Acesso em: 25 abr. 2021.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**. uma investigação sobre os lucros, capital, juro e ciclo econômico. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1998.

SERRA, F. A. R.; FIATES, G. G.; ALPERSTEDT, G. D. Inovação na pequena empresa: um estudo de caso na Tropical Brasil. **Journal of Technology Management & Innovation**, v. 2, n. 2, p. 170-183, 2007. Disponível em: <https://www.jotmi.org/index.php/GT/article/view/cas8/411>. Acesso em: 25 abr. 2021.

SILVA, E. da; VALENTIM, M. L. P. A contribuição dos sistemas de inovação e da cultura organizacional para a inovação. **Informação & Informação**, Londrina (PR), v. 23, n. 1, p. 450-466, jan./abr. 2018. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/27693/23253>. Acesso em: 25 abr. 2021.

STEELE, J.; MURRAY, M. Creating, supporting and sustaining a culture of innovation. **Engineering, Construction and Architectural Management**, v. 11, n. 5, p. 316-322, 2004. <https://doi.org/10.1108/09699980410558502>. Acesso em: 25 abr. 2021.

SULLIVAN JR., C. H. System planning in the information age. **Sloan Management Review**, v. 26, n. 2, Winter, 1985.

VALENTIM, M. L. P. Gestão da informação e gestão do conhecimento: especificidades e convergências. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v. 1, n. 1, 2008. Disponível em: [https://brapci.inf.br/\\_repositorio/2010/01/pdf\\_ea77bd91aa\\_0007779.pdf](https://brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_ea77bd91aa_0007779.pdf). Acesso em: 01 abr. 2021.

WOLFE, R. A. Organizational innovation: Review, critique and suggested research directions. **Journal of Management Studies**, v. 31, n. 3, p. 405-431, May 1994. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1994.tb00624.x>. Acesso em: 25 abr. 2021.

YOGGI, R. Framework de inovação para organizações modernas. **Project Design Management**, v. 15, n.75, p. 68-73, jun./jul. 2017. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Yogui/publication/320988279\\_Innovation\\_Framework\\_for\\_Modern\\_Organization\\_-\\_Open\\_Model/links/5a05cb08aca27233aade7f2b/Innovation-Framework-for-Modern-Organization-Open-Model.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Yogui/publication/320988279_Innovation_Framework_for_Modern_Organization_-_Open_Model/links/5a05cb08aca27233aade7f2b/Innovation-Framework-for-Modern-Organization-Open-Model.pdf) Acesso em: 25 abr. 2021.