

Herramienta para evaluar la comprensión de la Gestión de Información y del Conocimiento en Infomed

A Tool for Assessing the Understanding of Information and Knowledge Management at Infomed

Oscar Ernesto Velázquez-Soto^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-7149-8721>

Lisdiany Díaz Arcos² <https://orcid.org/0000-0001-5699-2115>

¹Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. La Habana, Cuba.

²Centro Educativo Español de La Habana. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia: oevs04@gmail.com

RESUMEN

Introducción: La información y el conocimiento constituyen recursos estratégicos en las organizaciones ya que garantizan una efectiva toma de decisiones y mayor adaptabilidad a contextos cada vez más dinámicos y cambiantes.

Objetivo: Proponer una herramienta diagnóstica para evaluar la comprensión de la Gestión de Información y el Conocimiento en el Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas/Infomed.

Métodos: Se realizó un análisis de las particularidades de la Gestión de Información y el Conocimiento en las organizaciones. Se caracterizó el Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas/Infomed, teniendo en cuenta su objeto social, estructura y actividad informacional.

Resultados: Se propone una herramienta ajustada a las características de dicha entidad para el diagnóstico de la comprensión de la Gestión de Información y el Conocimiento. Esta herramienta diagnóstica esboza cuatro divisiones estructurales para la recogida de información. Su concepción y diseño valoran, entre otros

aspectos de interés, los elementos cognitivos y de comportamiento de los trabajadores de cara a los procesos de Gestión de Información y el Conocimiento.

Conclusiones: Esta herramienta permite diagnosticar el estado de la comprensión de la Gestión de Información y el Conocimiento en el Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas/Infomed, sobre la base de la importancia de la identificación y el desarrollo de estos procesos en la organización. También tiene en cuenta la necesidad de articular aquellos componentes de la gestión desde todos los niveles de la organización con el propósito de fomentar una cultura informacional.

Palabras clave: Gestión de Información; Gestión del Conocimiento; herramienta diagnóstica; Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas.

ABSTRACT

Introduction: Information and knowledge are strategic resources in organizations, since they guarantee effective decision making and greater adaptability to increasingly dynamic and changing contexts.

Objective: To propose a diagnostic tool for assessing the understanding of information and knowledge management at the Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas/Infomed.

Methods: An analysis was carried out of the particularities of information and knowledge management in organizations. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas/Infomed was characterized, taking into account its social purpose, structure and informational activity.

Results: A tool adjusted to the characteristics of this entity is proposed for diagnosing the understanding of information and knowledge management. This diagnostic tool outlines four structural divisions for collecting the information. Its conception and design assess, among other aspects of interest, the cognitive and behavioral elements of the workers in the face of the information and knowledge management processes.

Conclusions: This tool makes it possible to diagnose the state of understanding of information and knowledge management at Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas/Infomed, based on the importance of identifying and developing these processes in the organization. It also takes into account the need to articulate those management components from all organizational levels and with the purpose of fostering an informational culture.

Keywords: information management; knowledge management; diagnostic tool; Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas.

Recibido: 01/05/2023

Aceptado: 10/09/2023

Introducción

La información y el conocimiento constituyen recursos estratégicos en las organizaciones ya que garantizan una efectiva toma de decisiones y mayor adaptabilidad a contextos cada vez más dinámicos y cambiantes. A su vez permiten el desarrollo de la innovación, mayores indicadores de eficacia y eficiencia, generación de productos y servicios novedosos, atractivos y con la calidad requerida.^(1,2,3,4)

Ponjuán^(4,5) describe la información como la expresión del conocimiento que se encuentra en el cerebro humano y que se registra en soportes tradicionales como el papel, o en medios electrónicos. Su capacidad, de ser compartida, genera una nueva información y la convierte en la base del conocimiento, lo cual le otorga un alto valor intelectual.

Al respecto, *Ponjuán*⁽³⁾ escribió:

El conocimiento se basa en datos e información, pero, a diferencia de estos, siempre está ligado a personas. Forma parte integral de los individuos y representa las carencias de estos acerca de las relaciones causales. Por eso, se dice que el conocimiento deriva de la información en la misma medida en que la información deriva de los datos.

Todo esto trae aparejado la necesidad de fomentar y proyectar de forma certera aquellos procesos gerenciales que tiene a su cargo cada uno de ellos: Gestión de Información (GI) y Gestión del Conocimiento (GC).

La GI tiene como propósito fundamental el uso adecuado de la información que una organización requiere para su mejor funcionamiento;⁽⁶⁾ es decir, permite el mejoramiento de los procesos informacionales y tomar decisiones eficaces, la identificación de necesidades y el planteamiento de políticas y estrategias organizacionales para elevar la cultura y perfeccionar los modelos de trabajo.

Por su parte, la GC constituye un proceso estratégico que ha surgido como respuesta a la necesidad de aprovechar los activos de conocimiento disponibles en las organizaciones a través de los procesos de conocimiento (identificación, adquisición, creación, uso, difusión y medición).⁽³⁾ Permite el aprovechamiento de oportunidades, la creación de competencias y fortalezas organizacionales, y el incremento de ventajas competitivas sustentables.

El desarrollo de ambos procesos gerenciales, bajo una adecuada cultura informacional, posibilita la creación de condiciones para tomar decisiones organizacionales que permitan la solución de problemas, un mejor uso y manejo de la información, el aprovechamiento de oportunidades, la prevención de riesgos, y la creación y el uso adecuado de conocimiento organizacional.

Por ello, la adecuada GI y GC es imprescindible para alcanzar altos niveles de desempeño, productividad, competitividad, innovación y posicionamiento en las organizaciones. En este artículo, como caso de estudio, se tiene en cuenta el Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas (CNICM) para ofrecerle una herramienta que le permita a la dirección obtener una visión general sobre cómo se perciben los procesos de gestión de información y del conocimiento en la entidad, e introducir pautas para su implementación o perfeccionamiento.

Este artículo tuvo como objetivo proponer una herramienta diagnóstica para evaluar la comprensión de la Gestión de Información y del Conocimiento en el CNICM.

Desarrollo

Gestión de Información y el Conocimiento en las organizaciones.

Postulados teóricos

La GI surge en una sociedad caracterizada por presentar un acelerado desarrollo tecnológico, así como una gran cantidad y diversidad de información y recursos informacionales. Su surgimiento y desarrollo es producto del reconocimiento de la

información como recurso/activo,^(7,8) y la importancia de su gestión para la eficiencia, eficacia, productividad y el éxito empresarial.

En el siglo xx, la GI en las organizaciones comenzó a considerarse como un nuevo enfoque que garantizaría un mejor modelo de gestión, a partir de las tradicionales funciones: planificación, organización, dirección y control. De ese modo, fue ganando un espacio preferencial en las organizaciones hasta considerarse hoy como un proceso gerencial estratégico y de apoyo al máximo de dirección.

La GI se considera un proceso destinado a manejar información en beneficio de la sociedad, en el cual se obtienen o utilizan recursos económicos, humanos, físicos, materiales, etcétera. El elemento básico de este proceso es la gestión del ciclo de vida de la información y puede ocurrir en cualquier organización.⁽⁹⁾ Por esto se encarga de la gestión de los procesos y sistemas que crean, adquieren, organizan, almacenan, distribuyen y usan información.⁽¹⁰⁾

Esto trae consigo que, al indagar en el alcance y la razón de ser de la GI, resulten de interés los temas relacionados con procesos informacionales, los recursos de información, las fuentes informativas, los sistemas y las plataformas infocomunicacionales, o los productos y servicios de información. En este sentido, se hace necesario que las organizaciones cuenten con estructuras y procesos que faciliten su realización.⁽¹¹⁾

Por tanto, la GI tiene como objetivo el uso y la organización de los recursos de información, ya sean de origen externos como internos, en pos de la operabilidad y adaptación de la entidad a los cambios de su ambiente.⁽¹¹⁾ A su vez, apoya a las políticas de la organización y a los directivos en la toma de decisión, lo que favorece a los intereses de la organización mediante la creación de conocimiento organizacional. Esto permite incrementar los resultados de la institución, así como proveerla de procesos, políticas y estrategias para enfrentar los conflictos del ambiente interno y externo.

De igual modo, la GC tiene lugar en todas las organizaciones.^(12,13,14) *Pérez-Montoro*⁽¹⁴⁾ destaca:

Se encarga de convertir todo el conocimiento en conocimiento corporativo y de difundirlo en forma adecuada. Se ocupa principalmente de las decisiones pragmáticas y estratégicas relativas a la creación, la identificación, la captura, el almacenamiento y la difusión del conocimiento integrado en una organización.

También se puede entender como el proceso sistemático e integrador, de coordinación de las actividades de adquisición, creación, almacenaje y comunicación del conocimiento tácito y explícito por individuos y grupos con el propósito de ser más efectivos y productivos en su trabajo, y cumplir los objetivos y las metas de la organización.⁽¹⁵⁾

De acuerdo con los autores, la GC tiene a su cargo generar beneficios y fortalezas institucionales teniendo en cuenta el capital intelectual que posee y se gestiona en la organización. En este sentido, es de vital importancia generar conocimiento organizacional y difundirlo a partir de los procesos de conocimiento para generar valores y ventajas competitivas en las instituciones. Las personas constituyen entonces el centro de atención y preocupaciones; en tanto, se debe conocer lo que estas saben y lo que hacen con el conocimiento que poseen.

Los objetivos de la GC están orientados a minimizar la pérdida de la memoria corporativa, facilitar las transiciones entre los trabajadores que culminan su etapa laboral y sus sucesores; asimismo, se encarga de identificar recursos y áreas del conocimiento vitales para la organización. En general, la GC está dotada por un conjunto de herramientas y métodos imprescindibles para detener la pérdida de capital intelectual.^(16,17)

El conocimiento organizacional se convierte entonces en un recurso de vital importancia, ya sea tácito o explícito, pues trae aparejado la posibilidad de elevar el desempeño de los trabajadores, perfeccionar los procesos y elevar la cultura organizacional. A su vez, es necesario que el conocimiento se socialice para que este no se quede retenido en áreas funcionales de la organización ni en individuos como actores independientes.

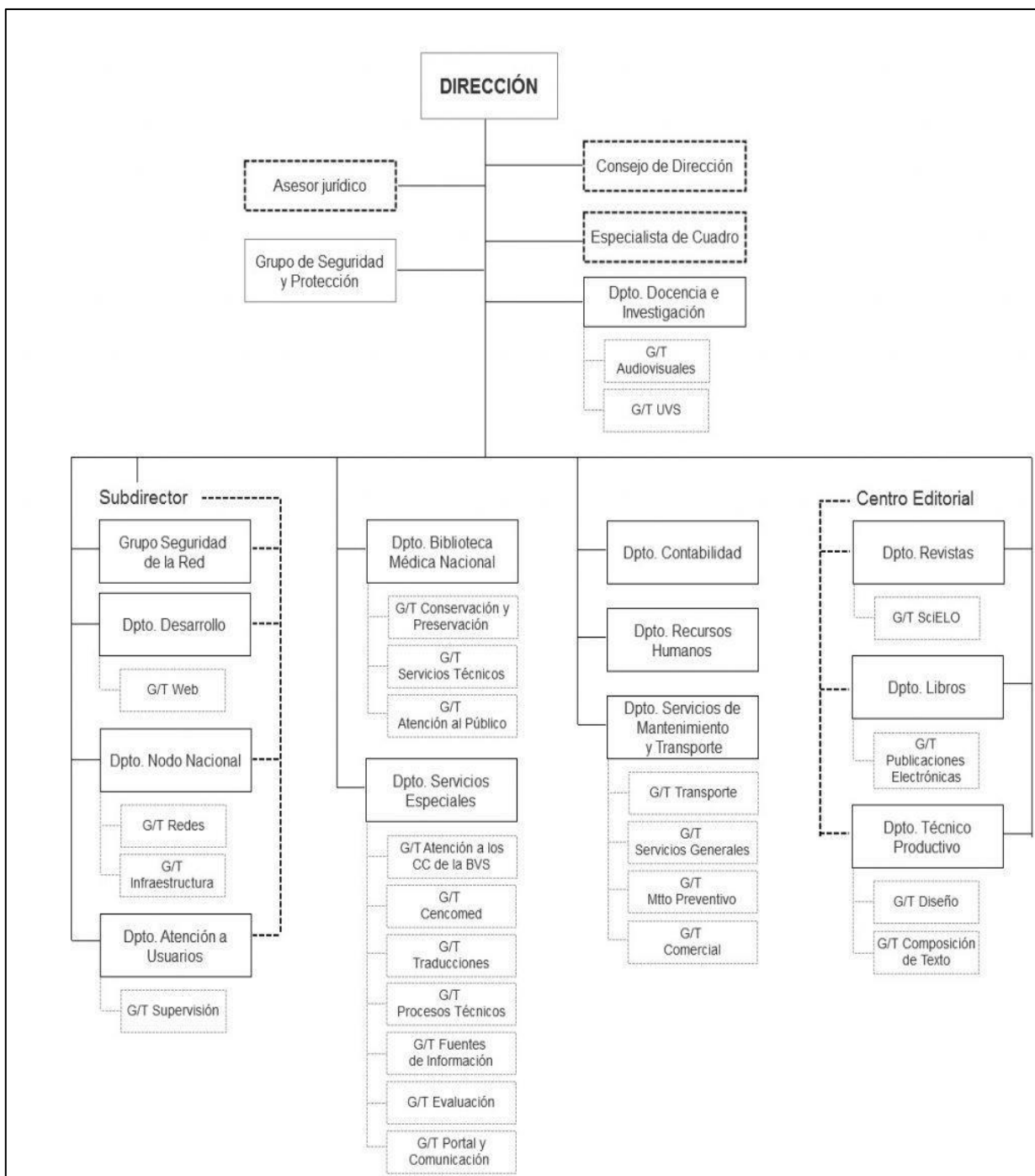
Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas

El Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas (CNICM) es la entidad del Ministerio de Salud Pública (MINSAP) rectora del Sistema Nacional de Información en Salud (SNIS). Desde su fundación en 1965, responde al desarrollo de la información científica como un componente fundamental al servicio de la salud cubana. Su principal función es la gestión de la información como apoyo a las tareas asistenciales, científicas y docentes.⁽¹⁸⁾ A estas contribuye, sin lugar a dudas, normando y controlando metodológicamente las actividades de información científica, al brindar servicios de información, servicios tecnológicos, de edición de libros y revistas científicas en el campo de las ciencias médicas y de la salud, y promover el potenciamiento del sistema de publicación científica en salud. También es la entidad encargada de coordinar la red de unidades de información

dentro del sistema; Centro Colaborador de la OMS/OPS para la gestión del conocimiento y la comunicación en salud; así como adquiere el rango de Centro de Referencia Nacional, al contribuir con el desarrollo de la Biblioteca Virtual en Salud de Cuba.^(19,20,21)

Sin duda alguna, no se puede caracterizar esta institución sin mencionar su más insigne proyecto: Infomed. Entendida como “la red de personas e instituciones que trabajan para mejorar el acceso a la información [...] para apoyar los procesos de salud”,⁽²²⁾ se ha convertido no solo en el nombre por el cual se conoce al centro, sino en un nombre identificativo y referente de cualquier proceso relacionado con la información en salud cubana.

Actualmente, la estructura del CNICM está compuesta por varias áreas, las cuales, a su vez, se jerarquizan por departamentos. Cuenta con un área especializada en servicios de información, un área tecnológica, una biblioteca; y tiene dentro de su estructura un centro editorial (fig.).



Fuente: <https://www.sld.cu/acerca-de/>

Fig. - Organigrama del Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas.

Con la intención de comprender los significados, puntos de vista, percepciones, vivencias, criterios particulares y miradas específicas sobre la GI y GC en el CNICM, se propone un cuestionario como herramienta diagnóstica para la recolección de

datos. En este sentido, es válido resaltar que fue realizado un solo cuestionario para los tres niveles de la organización (operativo, táctico y estratégico).⁽²³⁾ Sin embargo, este puede aplicarse en todas las áreas debido a que se centra en los componentes organizacionales como macro procesos y no en los procesos distintivos de cada área atendiendo a sus caracterizaciones.

Las preguntas del cuestionario tienen en cuenta determinadas categorías para obtener la información relevante requerida; en este caso, algunos componentes de la GI y GC.

Propuesta de una herramienta ajustada a las características del CNICM para realizar el diagnóstico de comprensión de la GI y GC

La presente propuesta, en su propósito de evaluar la comprensión de la GI y GC en el CNICM, tiene en cuenta la estrecha interrelación del recurso información con los procesos, sistemas y otros recursos (materiales, financieros, tecnológicos) de la organización; así como pretende identificar el conocimiento presente en los procesos principales de la entidad. Este acercamiento permitirá conocer mejor a la organización y facilitar la introducción de un programa de gestión de información y del conocimiento teniendo en cuenta los aspectos que se deben potenciar para contribuir a asegurar la actuación futura de la institución.

Para la elaboración de la herramienta propuesta se realizó una revisión documental de los elementos/componentes y procesos vinculados a la GI en las organizaciones⁽⁵⁾ y las metodologías empleadas para realizar auditorías de conocimiento.⁽²⁴⁾

Para Gestión de Información

Las categorías de análisis que se emplearon en la herramienta son algunos de los elementos/componentes del Modelo de GI: Política de Información, Estrategia de Información, Información relevante/Fuentes de Información, Calidad de la Información, Necesidades de Información, Sistemas de Información o Plataformas Info-tecnológicas, Procesos Informacionales (Ciclo de Vida de la Información), Procesos de Inteligencia y Monitoreo de Información, Flujos de Información, Roles Informacionales, Competencias Informacionales, Programa de Alfabetización Informacional (ALFIN), Gestión Documental, Auditorías de Información, Recursos de Información, Productos y Servicios de Información, Arquitectura de Información, Profesional de la Información, Cultura Informacional y Seguridad de la Información.⁽⁵⁾

Para Gestión del Conocimiento

Se tendrán en cuenta los aspectos que propone la metodología de *Ponjuán*⁽²⁴⁾ para realizar auditorías de conocimiento en las organizaciones: la socialización, la retención, el desarrollo y la adquisición de este; y, por supuesto, su uso. Es decir, permite valorar acciones correctivas en los procesos actuales, haciendo énfasis en los actores principales de estos a corto y mediano plazos.

Esta metodología identifica el conocimiento que se emplea en los procesos, precisa las informaciones necesarias para el desarrollo de estos, así como las habilidades y actitudes necesarias para su ejecución. Tiene en cuenta un conjunto de indicadores que permiten proyectar no solo el conocimiento que se posee, sino que identifica el potencial para renovar el conocimiento mediante el desarrollo profesional.

La herramienta diagnóstica propuesta pretende abarcar una amplia población de interés. Para ello se usa un lenguaje claro y adecuado a la cultura que hoy existe en el CNICM. La intención es que pueda aplicarse a trabajadores de cualquier nivel dentro de la organización, sin importar el cargo que ocupen, pues la Gestión de la Información y el Conocimiento no son procesos que solo se lleven a cabo en el nivel más alto de jerarquía de una organización.

Para el diseño de la herramienta se determinó realizar divisiones estructurales para la recogida de las informaciones que permitirán obtener los elementos de análisis. En total está formada por cuatro dimensiones que se mencionan a continuación:

- Perfil individual
- Entendimiento
- Análisis de los componentes
- Componentes de la Gestión de Información
- Componentes asociados a la Gestión del Conocimiento
- Resultados

Perfil individual

La dimensión perfil individual tiene como objetivo conocer las características distintivas de la persona que expresa su opinión sobre la GI y GC en el CNICM. La precisión de datos generales, la formación básica y posgraduada, la experiencia

laboral y las funciones que tiene asignadas. Se requiere conocer los procesos en que participa, su origen y destino, así como los conocimientos, las habilidades, las informaciones y las actitudes vinculadas a cada uno.

Este aspecto permite conocer y analizar las características individuales de los miembros de la entidad como la edad, categoría ocupacional, nivel de escolaridad, años de experiencia, etcétera. Se incluye con el objetivo de conocer la persona en cuestión, para posteriormente relacionar el grado de conocimiento con el tipo de persona y arribar a conclusiones.

Entendimiento

Esta dimensión permite conocer el grado de familiarización de las personas con los términos información y conocimiento y, por consiguiente, con los procesos gerenciales GI y GC. De forma general da respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se concibe la GI/ GC en Infomed?
- ¿Cómo es la estructura organizacional en Infomed?
- ¿Qué procesos informacionales se realizan y cómo se relacionan?
- ¿Cómo se comprende la relación entre Gestión de Información y Gestión del Conocimiento?

Para darle respuesta a las interrogantes del cuestionario se propone una escala de números del 1 al 5, lo que cualitativamente significa que el número 1 constituye el aspecto que considera menos relevante y el 5 el elemento que a su juicio tiene mayor relevancia. Esto posibilita que la persona pueda exponer sus consideraciones y a la hora de recoger la información exista más claridad en cuanto a su percepción sobre el proceso.

Análisis de los componentes

La dimensión análisis de los componentes pretende conocer, a grandes rasgos, la cultura que tiene el individuo con respecto a los componentes vinculados a la GI y GC en la organización, así como su estrecha vinculación. Permite saber si se tiene la intención de incorporar/mejorar la GI y GC en el CNICM.

Se proponen una serie de preguntas que permiten comprobar si el individuo realmente identifica la presencia de los procesos de GI y sus componentes en la

organización. A su vez, se puede detectar la orientación existente hacia el uso GC en el individuo y la organización en que trabaja. Las afirmaciones que se presentan deben ser evaluadas por el individuo, quien utiliza una escala de números del 1 al 5, lo que cualitativamente significa que el número 1 constituye el aspecto con el que considera que guarda menos (poco) relación/incidencia y el 5 el elemento con el que a su juicio tiene mayor (mucho) relación/incidencia. También se proponen otras preguntas cerradas en las que se debe marcar con una (X) para dar respuesta a la interrogante.

Es importante destacar que en el cuestionario no se asignan preguntas para todos los componentes de la GI y GC, solo se tienen en cuenta aquellos que permiten esclarecer el grado de comprensión de los trabajadores sobre estos procesos. En la mayoría de los casos se encuentran vinculados, dada la estrecha relación que guardan entre ellos. Para estudios más profundos sobre el tema, se sugiere que sean examinados todos los componentes asociados a los procesos.

Resultados

Esta dimensión permite identificar el valor agregado, las consideraciones del individuo acerca de la implementación/perfeccionamiento de la GI y del conocimiento institucional: aspectos positivos (fortalezas), negativos (debilidades) o sugerencias.

El anexo esboza la herramienta diagnóstico para evaluar la comprensión de la GI y GC en el CNICM que se propone.

Conclusiones

La herramienta diagnóstico propuesta permite diagnosticar el estado de la comprensión de la GI y del Conocimiento en CNICM. Si bien se basa en la importancia de la identificación y desarrollo de estos procesos en la organización también tiene en cuenta la necesidad de articular aquellos componentes de la gestión desde todos los niveles de la organización (estratégico, táctico y operativo) con el propósito de fomentar una cultura informacional que aglutine estrategias, procesos y recursos que reviertan de forma positiva en el accionar estratégico.

En correspondencia con los resultados que se obtengan se pueden brindar pautas para introducir/mejorar la GI y GC en el CNICM, teniendo en cuenta las

particularidades de estos procesos en los contextos organizacionales y sus alcances.

Referencias bibliográficas

1. Jääskeläinen A, Sillanpää V, Helander N, Leskelä RL, Haavisto I, Laasonen V, *et al.* Designing a maturity model for analyzing information and knowledge management in the public sector. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2022;52(1):120-40. DOI: <https://doi.org/10.1108/VJKMS-01-2020-0017>
2. Epizitone A, Moyane SP, Agbehadji IE. A Systematic Literature Review of Health Information Systems for Healthcare. *Healthcare*. 2023;11(7). DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare11070959>
3. Ponjuán Dante G. Gestión de Información: precisiones conceptuales a partir de sus orígenes. *Inf. Inf., Londrina*. 2008 [acceso 21/05/2023];13:26-38. Disponible en: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:SitaPxPs2rQJ:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=0,5
4. Ponjuán Dante G. Introducción a la Gestión del Conocimiento. La Habana: Editorial Universitaria Félix Varela; 2012.
5. Ponjuán-Dante G. La gestión de información y sus modelos representativos. *Valoraciones. Cinfo*. 2011 [acceso 21/05/2023];42(2):11-7. Disponible en: <http://cinfo.idict.cu/index.php/cinfo/article/view/300>
6. Barzaga-Sablón OS, Pincay JV, Nevárez-Barberán JV, Cobeña MVA. Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*. 2019 [acceso 21/05/2023];25(2):120-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025997>
7. Jordão VD, Novas JC. Information and Knowledge Management, Intellectual Capital and Sustainable Growth in Networked Small and Medium Enterprises. *J Knowl Econ*. 2022;13(4). DOI: <https://doi.org/10.1007/s13132-022-01043-5>
8. Ponjuán Dante G. Gestión de Información en las Organizaciones: Principios, Conceptos y Aplicaciones. La Habana: Editorial Universitaria Félix Varela; 2009.
9. Ponjuán Dante G. Introducción a la Gestión del Conocimiento. Gijón-Asturias: Ediciones Trea S.L.; 2007.

10. Ponjuán-Dante G, Cardentey Y. Evolución de los estudios sobre gestión de información y su efecto en organizaciones cubanas. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud. 2022 [acceso 21/05/2023];33 Disponible en: <http://rcics.sld.cu/index.php/acimed/article>
11. Díaz Pérez M, de Liz Contreras Y, Rivero Amador S. El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento. ACIMED. 2009 [acceso 21/05/2023];20(5):42-55. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001100004&lng=es
12. Ponjuán Dante G. Introducción a la Gestión del Conocimiento. Gijón-Asturias: Ediciones Trea S.L.; 2007.
13. Gallego Duque NA, Rave-Gómez ED. La gestión del conocimiento como proceso fundamental para el mejoramiento empresarial y académico. Economía & Negocios. 2022 [acceso 21/05/2023];4(1):114-23. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1355>
14. Pérez-Montoro M. Gestión del conocimiento en las organizaciones: Fundamento, metodología y praxis. Gijón-Asturias: Ediciones Trea S.L.; 2008.
15. Vigo Contreras TA. La gestión del conocimiento operativo como punto de partida para la innovación de las organizaciones. INNOVAG. 2018 [acceso 21/05/2023];(4). Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/20200>
16. Ponjuán-Dante G. La gestión del conocimiento desde las ciencias de la información: responsabilidades y oportunidades. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud. 2015 [acceso 21/05/2023];26(3). Disponible en: <http://www.acimed.sld.cu/index.php/acimed/article/view/747>
17. Serenko A, Bontis N. Global ranking of knowledge management and intellectual capital academic journals: a 2021 update. Journal of Knowledge Management. 2022;26(1):126-45. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2020-0814>
18. López Espinosa JA, Marqués García JN. Apuntes para la historia del Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas de la República de Cuba. ACIMED. 2001 [acceso 21/05/2023];9(1):88-99. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352001000100007&lng=es
19. Alfonso-Sánchez I, Alonso-Galbán P, Fernández-Valdés M, Alfonso-Manzanet J, Zacca-González G, Izquierdo-Pamias T, *et al.* Aportes del Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas frente a la COVID-19. Revista Cubana de

Información en Ciencias de la Salud. 2020 [acceso 21/05/2023];31(3). Disponible en: <http://www.rcics.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1716>

20. Vidal Ledo MJ, Alfonso Sánchez I, Zayas Mujica R, Borrell Saburit A, Castellanos Gallardo I, Rodríguez Perojo K. Biblioteca virtual en salud. Educ. Méd. Super. 2013 [acceso 20/06/2023];27(2):294-310. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000200016&lng=es

21. Velázquez-Soto OE, González-Díaz T, Pacheco-Mendoza J. Trabajo metodológico dentro del sistema nacional de información en salud en tiempos de COVID-19. Rev haban cienc méd. 2021 [acceso 20/06/2023];20(6). Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/4461>

22. Díaz Antúnez Maura E. What is Infomed, and where is it?: Interview with Pedro Urra González, director of Infomed. ACIMED. 2007 [acceso 20/06/2023];15(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000400021&lng=es

23. Cruz Y. Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. Bibliotecas. Anales de investigación. 2021 [acceso 21/05/2023];11(4):150-63. Disponible en: <http://revistas.bnjm.cu/index.php/BAI/article/view/203>

24. Ponjuán-Dante G, Alfonso-Sánchez I, Fernández-Valdés M, Zayas-Mujica R. Auditoría del conocimiento orientada a los procesos y al desarrollo profesional en la Editorial Ciencias Médicas. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud. 2019 [acceso 21/05/2022];30(2). Disponible en: <http://www.acimed.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1314>

Anexo

I. Perfil Individual
1. Edad: _____
2. Sexo: ____ F ____ M
3. Nivel de escolaridad: ____ Técnico Medio ____ Licenciado ____ Ingeniero ____ Máster ____ Doctor
4. Categoría ocupacional: ____ Directivo ____ Especialista ____ Técnico ____ Obrero ____ Servicio

5. Cargo que ocupa: _____
6. Años de experiencia en el cargo: _____
7. Años de experiencia laboral: _____
II. Entendimiento
8. Puede Ud. explicar claramente qué es: 8.1 Información ____Sí ____No 8.2 Conocimiento ____Sí ____No
9. Añada un valor máximo de 1-5 a la afirmación que Ud. reconoce como más relevante. 9.1 La información es: ____ un recurso activo que permite reducir la incertidumbre de las organizaciones ____ un conjunto de datos organizados, contextualizados y útiles que se transmiten de un emisor a un receptor en el proceso de comunicación. ____ la base del conocimiento de los miembros de la organización. ____ un recurso estratégico para la toma de decisores. ____ un elemento indispensable en todos los procesos organizacionales. 9.2 El conocimiento es: ____ un recurso que puede potenciar la innovación. ____ el conjunto de cogniciones y habilidades con los cuales los individuos suelen solucionar problemas. ____ el resultado de la suma de experiencias, capacidades habilidades y habilidades de las personas que puede ser compartido y usado por todos. ____ un recurso que se encuentra en la mente de las personas y es muy difícil de compartir a nivel organizacional. ____ un recurso intangible imposible de gestionar. 9.3 La Gestión de Información es: ____ el proceso que garantiza el correcto acceso, manejo y uso de la información ____ el proceso que apoya el proceso de toma de decisiones en la organización. ____ un proceso gerencial de carácter estratégico. ____ una actividad que no se realiza en los niveles tácticos u operativos de la organización. ____ la gestión que permite elevar la eficiencia y eficacia de la actividad informacional propiciando una adecuada cultura informacional. 9.4 La Gestión del Conocimiento es: ____ el proceso que permite minimizar la pérdida de la memoria corporativa. ____ actividad que tiene a su cargo generar beneficios y fortalezas institucionales.

___ proceso sistemático e integrador, de coordinación de las actividades de adquisición, creación, almacenaje y comunicación del conocimiento.

___ la organización de las ideas de los individuos para usarlas de la mejor manera posible.

___ la búsqueda de conocimiento relevante para la organización

10. Evalúe, utilizando una escala de 1-5, la importancia que usted le atribuye a los procesos de Gestión de Información y del Conocimiento en Infomed.

___ Tomar decisiones

___ Garantizar la efectividad de los servicios

___ Agregarle valor a los productos informativos

___ Aumentar la competitividad organizacional

___ Perfeccionar las tareas individuales

III. Análisis de los componentes

11. Sobre la Gestión de Información, responda las siguientes interrogantes:

11.1 Se orienta/debe orientar a:

___ Ambiente Organizacional Interno ___ Ambiente Organizacional Externo ___ Ambos ambientes.

11.2 Cómo incide Gestión de Información en el proceso de Toma de Decisiones.

Poco 1 2 3 4 5 Mucho

11.3 Indique el nivel de relación que Ud. considera debe tener la GI con los siguientes procesos:

Gestión de Información (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión Organizacional

Gestión de Información (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión Documental

Gestión de Información (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión Tecnológica

Gestión de Información (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de la Calidad

Gestión de Información (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de la Innovación

Gestión de Información (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de RR.HH

Gestión de Información (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de la Comunicación

11.4 ¿Cuáles de los siguientes componentes existen o deben existir en el Órgano para desarrollar la Gestión de Información en el mismo? Marque con una X.

Componentes	Existe	Debería existir
Política de Información		
Estrategia de Información		
Información relevante		
Calidad de información		
Necesidades de información		

Sistemas de Información o Plataformas Info-Tecnológicas		
Procesos Informacionales (C.V.I)		
Procesos de Inteligencia y Monitoreo de Información		
Flujos de Información		
Roles de informacionales		
Programa de Alfabetización Informacional		
Gestión Documental		
Auditorías de Información		
Recursos de Información		
Productos de Información		
Servicios de Información		
Arquitectura de Información -Sitio web -Intranet		
Profesional de la Información		
Cultura Informacional		
Seguridad de Información		

11.5 Sobre los procesos informacionales

Proceso Informacional	Criterio de evaluación	Se orienta a:	
		Información del Ambiente Interno	Información del Ambiente Externo
Identificación de necesidades de información	Mal Reg Bien Exc		
Búsqueda y recuperación de información	Mal Reg Bien Exc		
Validación de fuentes de información	Mal Reg Bien Exc		
Procesamiento	Mal Reg Bien Exc		
Almacenamiento	Mal Reg Bien Exc		
Difusión	Mal Reg Bien Exc		

Sobre la Gestión del Conocimiento, responda las siguientes interrogantes:

12.1 Se orienta/debe orientar a:

___ Ambiente Organizacional Interno ___ Ambiente Organizacional Externo ___ Ambos ambientes.

12.2 Cómo incide Gestión de Información en el proceso de Toma de Decisiones.

Poco 1 2 3 4 5 Mucho

12.3 Indique el nivel de relación que Ud. considera debe tener la GC con los siguientes procesos:

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión Organizacional

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión Documental

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión Tecnológica

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de la Calidad

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de la Innovación

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de RR.HH.

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de la Comunicación

Gestión del Conocimiento (Poca 1 2 3 4 5 Mucha) Gestión de la Información

12.4 Cómo incide su desarrollo/superación profesional en el fortalecimiento del conocimiento organizacional y su futuro profesional.

Poco 1 2 3 4 5 Mucho

12.5 ¿Cuáles de los siguientes aspectos Ud. realiza para su superación personal? Indique cuáles se producen como parte de sus actividades laborales. Marque con una X. (Puede incluir otras actividades).

Actividades	Lo realizo	Como parte de mis actividades laborales
Lectura de artículos		
Participación en eventos en calidad de ponente o de delegado.		
Publicación de artículos		
Vinculación con asociaciones profesionales		

12.6 ¿Se realizan en Infomed capacitaciones/intercambios para preparar al personal en temas de Gestión de Información y del Conocimiento? (Impartidas por miembros de la entidad como por agentes externos) ___Sí ___No

12.6.1 ¿Se documentan los resultados de las capacitaciones/intercambios?

___Sí ___No, ¿Se socializan? ___Sí ___No

13. ¿Cuáles considera Ud. son los principales asociados con la aplicación de la Gestión de Información y del Conocimiento en Infomed?
- Falta de voluntad y compromiso de los trabajadores.
 - Muchas veces la información no llega completa a los departamentos y dirección.
 - Demasiada información dispersa por Infomed/Duplicidad.
 - Cambio constante de personal
 - Resistencia al cambio por parte de los miembros de la organización.
 - Existencia de una cultura organizacional inadecuada para asimilar la Gestión del Conocimiento.
 - Falta de preparación para el trabajo con los sistemas.
 - Escasez de medios Info-tecnológicos.
 - No existe una comunicación adecuada entre los miembros de la organización.
 - Ausencia de trabajo en equipo.
 - Desconocimiento de la importancia de los procesos de Gestión de Información y del Conocimiento.
 - Ausencia de postgrados y diplomados para capacitar a los trabajadores.

IV. Resultados

14. Teniendo en cuenta los procesos de Gestión de Información y del Conocimiento que están siendo utilizados y que pueden ser perfeccionados en Infomed, ¿Cuáles considera Ud. que pueden ser los beneficios a obtener por la organización?

15. Exponga algunas sugerencias para mejorar los mismos.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.