

Gestión de información e inteligencia: integración en los contextos organizacionales

Intelligence and information management: integration in organizational contexts

Yunier Rodríguez Cruz

Licenciado en Bibliotecología y Ciencia de la Información. Instructor. Departamento Bibliotecología y Ciencia de la Información. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana. Cuba.

RESUMEN

Se estudian las principales características de la gestión de información y la inteligencia en las organizaciones. Se profundiza sobre la necesaria integración de ambas disciplinas para un mejor uso y manejo de la información como recurso organizacional. Se examinan las particularidades que permiten validar la marcada dependencia que existe entre ambas prácticas.

Palabras clave: Gestión de información, inteligencia organizacional, percepción, creación de conocimiento, toma de decisiones.

ABSTRACT

Some of the main characteristics of information management and intelligence in the organizations are approached. The author goes deep into the necessary integration of both disciplines to attain a better use and management of information as an organizational resource. The particularities allowing to validate the marked dependence existing between both practices are also examined.

Key words: Information management, intelligence, organizational intelligence, perception, knowledge creation, decision making.

El estudio de los aspectos relacionados con el tratamiento y uso de la información en las organizaciones, así como las ventajas y fortalezas que genera, creció vertiginosamente en las

últimas décadas. En este sentido, no son pocos los resultados obtenidos, y ellos validan en todo momento que, efectivamente, la información es actualmente un recurso de gran valor estratégico y productivo, y que su administración o gestión representa una actividad económica que garantiza el perfeccionamiento de los aspectos mencionados anteriormente.

Las organizaciones incapaces de desarrollar una adecuada gestión de información (GI), no reciben los beneficios que producen el uso y manejo efectivo- e intensivo- de este recurso y sus posibilidades de supervivencia se reducen ostensiblemente en un mercado cada vez más global. Sin embargo, las características de cada organización, sus necesidades, aspiraciones (visión, misión, objetivos y metas), y la dinámica del entorno de negocio donde se encuentra inmersa, requieren, más que una adopción de procesos y prácticas rutinarias meramente informativas, de una adecuada GI y de los beneficios que esta puede generar.

La inteligencia organizacional (IO), por su parte, se ha consolidado en los últimos años y aún cuando presenta un propósito y alcance bien definidos, sus sistemas, procesos y producto final dependen de un acertado tratamiento y uso de información. Esto la convierte en una práctica informacional vinculada a la GI. A continuación, nos proponemos analizar la relación que se establece entre la GI y la IO en las organizaciones.

LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

La GI tiene como propósito fundamental el uso adecuado de la información que una organización requiere para su mejor funcionamiento. Esto hace que su interés se centre no sólo en la información y el modo en que interviene en los procesos estratégicos y productivos, sino también en aquellos recursos de la organización que permiten su adecuado uso y tratamiento.

La GI es un conjunto de actividades realizadas con el fin de controlar, almacenar y, posteriormente, recuperar adecuadamente la información producida, recibida o retenida por cualquier organización en el desarrollo de sus actividades.¹ Se puede identificar como un proceso mediante el cual se obtienen, despliegan o utilizan recursos básicos (económicos, físicos, humanos, materiales) para manejar información dentro [de la organización] y para la sociedad a la que sirve (*Ponjuán Dante G. Aplicaciones de la gestión de información en las organizaciones: el profesional de la información y su dominio de las técnicas y herramientas de la gestión. [Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias de la Información]. La Habana: Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana; 2000*).

También se entiende como la planificación, organización, dirección y control de la información en un sistema abierto y las técnicas que en forma eficiente y eficaz, posibilitan manejar los recursos y activos de información, a partir de fuentes internas y externas, un diálogo significativo y una comprensión que estimule la toma de decisiones proactivas y la solución de problemas para alcanzar metas y objetivos a nivel personal, operacional, organizacional y estratégico con ventajas competitivas y la mejora del funcionamiento del sistema,² o todo lo relacionado con la obtención de la información adecuada, en la forma correcta, para la persona indicada, al costo adecuado, en el tiempo oportuno, en el lugar apropiado, para tomar la acción correcta.³

La GI es también una actividad económica mediante la cual se trazan objetivos y estrategias, se organizan y distribuyen recursos, y se conducen y controlan acciones para un mejor manejo y uso de la información, de forma que se garantice eficaz y eficientemente, su identificación, obtención, representación, almacenamiento, búsqueda y recuperación, circulación o distribución, análisis y uso, con beneficios y la creación de ventajas competitivas para la organización.

En esencia, planifica, organiza, dirige y controla recursos, sistemas y acciones asociadas con la información; su desarrollo tiene como objetivos minimizar costos y maximizar beneficios derivados de su uso y tratamiento, a la vez que se asignan responsabilidades informativas para

asegurar una circulación constante de flujos informativos.

Todo esto es, en gran medida, resultado de la importancia reconocida del uso de la información como recurso estratégico para las organizaciones. En las organizaciones se gestionan dos tipos de recursos: los activos tangibles y los intangibles. Los primeros, entre los que se encuentran los recursos materiales y financieros, permiten el desarrollo de los procesos productivos en las organizaciones. Los segundos, conformados por la información y el conocimiento, entre otros, determinan los beneficios organizacionales y el cumplimiento de las estrategias y aspiraciones a largo plazo. Por estas razones ambos se deben administrar adecuadamente.

Ahora bien, en el caso específico de la información, esta constituye un recurso que puede localizarse, y a su vez, transmitirse fuera de la organización, por lo que entonces, pueden identificarse tres flujos informativos:

- Los flujos de información ambiental: conformados por la información proveniente del ambiente externo que ingresan en la organización por su importancia para el desarrollo del negocio.
- Los flujos de información interna: conformados por la información que, una vez que se convierte en un recurso organizacional, transita y se distribuye por la empresa, para aplicarse en los procesos que tienen lugar en ella.
- Los flujos de información corporativa: conformados por la información que la organización envía hacia el ambiente externo, materializada en productos y servicios informativos.

Esto permite asegurar que el alcance informativo de las organizaciones se encuentra marcado por la dinámica de interacción que establece con su ambiente externo. Este último, conformado por los proveedores o suministradores, competidores, clientes y organismos que establecen políticas y regulaciones que inciden en el funcionamiento organizacional.

El conocimiento de estos elementos y de su influencia condiciona el logro de un efectivo desarrollo de la GI en las organizaciones. En este sentido, es esencial considerar, tanto el ambiente externo de la organización, porque en este, se genera y maneja gran parte de la información con valor para la institución, como el interno, donde con frecuencia, se produce información valiosa (experiencias, estadísticas) para la empresa. Todo esto hace que la GI se oriente hacia un componente individual (miembros de la organización), un componente estructural (en correspondencia los grupos de trabajo y sus funciones) y finalmente, a otro, de carácter organizacional (la organización y su dinámica de funcionamiento). Tenemos entonces, tres ambientes de uso de la información: el ambiente individual, el organizacional y el externo ([figura 1](#)).

En correspondencia con esto, la GI debe partir del análisis del contexto en el que se desarrollará, de ahí que es importante comprender, en un primer momento, la dinámica de funcionamiento sistémico en la que tendrá lugar, y se deberá considerar:

La red o entorno de negocio de la organización. Sus componentes y relaciones:

- Estructura organizacional.
- Procesos estratégicos y productivos.
- Productos y servicios.
- Recursos organizacionales (materiales, financieros y humanos).
- Cultura organizacional.
- Aplicación de técnicas, herramientas, actividades, y enfoques de gestión.

Posteriormente, se debe analizar el uso y tratamiento real que se le brinda a la información en sus tres dimensiones o ambientes de la organización.

Todo esto exige conocer, desde un primer momento, la información que utiliza y necesita la organización y el modo en que circula en ella. Esto último permite identificar quién la usa, de

qué forma, dónde se almacena y para qué se utiliza, es decir, qué se hace con ella. Sólo así es posible comprender el ciclo de vida de cada información, las transformaciones que experimenta y su aplicación. Sin este primer diagnóstico, no pueden orientarse las estrategias y acciones de la GI, debido al desconocimiento de la situación real del tratamiento y uso de la información.

Este diagnóstico informacional en la organización es un paso obligatorio en el que es necesario identificar:

- Las fuentes informativas disponibles en la organización.
- Las necesidades informativas que presenta.
- Los flujos de información.
- Los recursos de información existentes en la institución.
- Cultura informacional.
- Sistemas de información.
- Principales procesos informativos que se realizan en la organización y en toda su estructura organizativa.
- Principales servicios informativos.

Es importante destacar que este diagnóstico no debe orientarse exclusivamente al estudio de las condiciones materiales y la dinámica de distribución de la información en la organización, dígase los recursos, sistemas, procesos, servicios, flujos de datos, etc. También deben contemplarse cuestiones subjetivas como las políticas, reglas de actuación y procedimientos; así como los supuestos, creencias, estrategias, habilidades y competencias informacionales, en fin, todo lo relacionado con la cultura informacional y los modelos mentales de los miembros de la organización. Todos estos aspectos son importantes porque, con frecuencia, inciden favorable o desfavorablemente en el manejo y uso de la información.

Una vez realizado este diagnóstico, que permite observar mejor las fortalezas y debilidades informativas presentes en la organización, es posible orientar la GI, que debe considerar la importancia que posee, en materia informativa, la estructura, los procesos, los servicios y productos; los recursos informativos, las políticas, regulaciones y estrategias. Todo ello permite a la GI adecuar estos elementos de forma que:

- La estructura organizacional beneficie la distribución y uso de la información. La dinámica de los flujos informacionales facilita entonces la accesibilidad, organización y uso de la información.
- Los procesos informativos se gestionen mejor y se garantice que en ellos ocurra una verdadera transformación y agregación de valor, que favorezca sustancialmente la toma de decisiones y la innovación organizacional.
- Se administren los recursos informativos de forma que generen beneficios, una vez integrados en los sistemas y la prestación de servicios. Se dispondrá de los insumos adecuados para el desarrollo de las funciones de la organización sobre la base de una adecuada administración de la cadena de suministro, donde sea posible obtener los recursos informativos necesarios para realizar los procesos sin exceder costos ni generar pérdidas logísticas.
- Los servicios y productos informativos se generen de acuerdo con las necesidades y requerimientos de los usuarios. Pueden desarrollarse, con anticipación a los cambios para contribuir eficaz y eficientemente a la rápida adaptación de la empresa a su cambiante entorno. Así, se incrementaría la demanda y el consumo de estos, al aportar información con valor agregado, siempre de acuerdo con el tratamiento que se le conceda a este recurso en la organización.
- Las políticas, regulaciones y estrategias informativas favorezcan la consolidación de la cultura informacional la que, a su vez, contribuye a crear un clima laboral en el que se perciba el uso y aplicación de este recurso como un mecanismo para generar ventajas competitivas.

LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL, EL ENTORNO Y LA EMPRESA

La IO se percibe como una actividad que permite reunir, procesar, interpretar y comunicar la información necesaria en los procesos de toma de decisiones.⁴ También se entiende como la habilidad para tratar con la complejidad, eso es, habilidad para capturar, compartir y extraer significado de las señales del mercado.⁴

En una dimensión más general es la propiedad que emerge de la red de procesos de uso de información mediante la cual la organización construye significados compartidos acerca de su identidad y actividad; descubre, comparte y aplica nuevo conocimiento, e inicia patrones de acción mediante la búsqueda, la evaluación y la selección de opciones.⁴

Constituye la capacidad (y la función) de reunir, analizar y diseminar datos, que permite obtener, de manera sistemática y organizada, información relevante sobre el ambiente externo y las condiciones internas de la organización para la toma de decisiones y la orientación estratégica.⁴

En esencia, la IO constituye una capacidad organizacional, desarrollada por medio del aprendizaje sistemático, que permite a la empresa percibir adecuadamente su ambiente externo e interno por medio del uso y procesamiento de la información proveniente de estos, y generar nuevos conocimientos organizacionales que contribuyan a una efectiva toma de decisiones para la solución de problemas y la orientación estratégica ante ambientes cada vez más cambiantes.

Esta capacidad se conforma por medio de varios elementos, porque la inteligencia en las organizaciones puede identificarse como un sistema, un proceso o un producto. La inteligencia surge de un conjunto de recursos organizacionales que se administran para desarrollar los procesos informativos con el propósito de identificar, adquirir, procesar y analizar información estratégica para, una vez obtenido el resultado final del análisis, tomar decisiones.

La IO permite que las organizaciones puedan:⁵

- Adaptarse de manera oportuna y eficaz a los cambios de su ambiente.
- Comprometerse en un aprendizaje continuo, que incluye desechar suposiciones, normas y estados mentales que no son válidos en un momento determinado.
- Movilizar el conocimiento y la experiencia de sus miembros para inducir innovación y creatividad.
- Concentrar su comprensión y su conocimiento en una acción razonada y decisiva.

Durante los últimos años, puede apreciarse un mayor alcance del concepto de IO. Los sistemas de procesos asociados con la vigilancia, seguimiento, e incluso actividades específicas como la inteligencia competitiva, estratégica, económica, de negocio, tecnológica, comercial y otras, forman parte de la IO y tributan al logro de esta capacidad. En este sentido, los sistemas de inteligencia sólo proveen información a los que toman decisiones, pero no participan del proceso de creación del conocimiento que tiene lugar cuando ocurre este último proceso.⁵

De acuerdo con todo esto, puede afirmarse que la inteligencia está conformada por tres actividades fundamentales:

- Identificación, búsqueda y análisis de la información que refleja los cambios externos e internos, que garantiza una mejor comprensión de estos, sus causas y posibles consecuencias para la organización. Esto asegura entender lo que ocurre en el entorno de negocio de la organización; así como detectar oportunidades y amenazas que pueden influir en el quehacer organizacional.
- Identificación de las mejores soluciones para enfrentar o adecuarse a estos cambios. Este proceso de creación de conocimiento potencia la innovación y de esa forma, el desarrollo organizacional. En este proceso, la valoración de la información

obtenida anteriormente es determinante.

- Determinación de las acciones adecuadas que permitan aplicar de forma eficaz y eficiente las alternativas de solución generadas.

Precisamente, en esta relación que se establece entre la búsqueda y análisis de información, la creación de conocimiento y la toma de decisiones, es que emerge, a consideración de *Choo*, esta capacidad. Ella se consolida en tanto se desarrollen adecuadamente estos procesos de usos de la información para dar lugar a la organización inteligente.

PROCESOS DE USOS DE INFORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE

Los procesos que desarrolla la IO son procesos de uso de la información, de ahí que esta capacidad tenga una gran dependencia de la adecuada realización de cada uno de ellos.

Entre estos pueden identificarse tres macro procesos de uso de la información, declarados por *Choo*, que se corresponden, una vez analizados, con cada una de estas actividades:

- Percepción
- Creación del conocimiento.
- Toma de las decisiones.

A pesar de lo antes expuesto, en cada uno de estos se desarrollan procesos de información específicos que tributan a ellos:

1. Percepción:

- Identificación de las necesidades informativas.
- Búsqueda e identificación de información.
- Adquisición o captura de datos e información.
- Almacenamiento y organización de la información.
- Análisis o valoración de los datos y la información.

2. Creación del conocimiento:

- Identificación de las alternativas de solución. Se crea el conocimiento, que se materializa en ideas creativas para la solución de cierto problema.

3. Toma de las decisiones:

- Evaluación de las alternativas de solución.
- Selección de la(s) mejor(es) alternativa(s) de solución.
- Identificación de las acciones y creación de los proyectos para implementar la(s) alternativa(s) de solución.
- Establecimiento de estrategias organizacionales para su adecuada implementación y desarrollo.

En cada uno de estos procesos, se utiliza intensamente la información (externa e interna) y el conocimiento organizacional. Esto ilustra el alcance de esta capacidad. La inteligencia sigue constantemente el ambiente externo organizacional, y también el ambiente interno. En este proceso, se identificarán y estudiarán los cambios y tendencias que afectan a la organización.

PERCEPCIÓN

El proceso de percepción parte del reconocimiento del ambiente externo como:⁶

Fuente de información: donde se encuentra la información necesaria para trazar estrategias corporativas de negocio; así como para identificar cambios y tendencias.

Fuente de recursos: donde la organización identifica y adquiere sus recursos materiales, financieros y humanos existentes en el ambiente externo, conformado entre otros, por abastecedores o suministradores de estos.

Fuente de variación: donde la organización se halla inmersa en un ambiente de negocio que por sus características propias está en constante cambio que, a su vez, puede afectar el quehacer organizacional.

Ahora bien, la percepción no sólo se orienta al ambiente externo de la organización, sino que debe enfocarse también al ambiente interno, donde pueden producirse deterioros en el funcionamiento de la empresa producto de malas prácticas o de concepciones y enfoques erróneos. Por ello, la IO debe apoyarse en sistemas o mecanismos capaces de percibir, tanto las variaciones externas como internas ([figura 2](#)).

Cada una de estas actividades puede desarrollarse por medio de diversos sistemas. Estos permiten administrar adecuadamente los procedimientos y los recursos que intervienen en ellas, y garantizan su establecimiento como dinámicas de trabajo y mecanismos organizacionales, que aseguran su carácter sistemático.

Todo esto permite confirmar la importancia de la percepción organizacional como un proceso social mediante el cual los miembros de la organización identifican y comprenden mejor todo lo que ocurre en torno a ellos, donde se analizan causas y efectos de las variaciones identificadas.

En este proceso es fundamental la forma en que la organización desarrolla cada una de estas actividades ([figura 3](#)).

CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO

En la creación de conocimiento, la información es un recurso fundamental; todos los modelos generados a partir del ciclo de vida del conocimiento señalan que este se realiza por medio del aprendizaje, es decir, a partir del uso de la información, por lo que cuestiones relacionadas con el tratamiento que se le brinda a este recurso, aparejado a la cultura informacional de los miembros de la organización, pueden contribuir mucho a la calidad de este proceso.

TOMA DE LAS DECISIONES

La toma de decisiones permite evaluar cada alternativa de solución de acuerdo con la complejidad del problema y, a su vez, garantiza la selección de la mejor alternativa, a partir de ciertas características propias de la organización. También establece las acciones necesarias para su implementación; en este sentido, la información y los sistemas de información desempeñan una función esencial.

LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL

La relación que se establece entre estas dos actividades o prácticas en las organizaciones se observa de diferente forma en correspondencia con las concepciones y contextos específicos en los que se desarrollan. Así, en algunas ocasiones, se presentan relaciones de subordinación y en otras, no se consideran los puntos comunes entre ambas. Sin embargo, las características y peculiaridades de cada una conlleva a asegurar que la IO y la GI, aun cuando puede desarrollarse una sin la presencia de la otra, se complementan entre sí, y ello lleva a reconocer que:

- La inteligencia constituye una actividad que forma parte de la GI.
- La GI constituye un enfoque que tributa a un mejor desarrollo de la IO en las empresas.

En el primer caso, puede afirmarse que la IO, al desarrollar procesos informativos para identificar, adquirir y analizar información de vital importancia para el desarrollo organizacional y generar ideas que se conviertan en ventajas competitivas, forma parte indisoluble de la GI. Esta última se apoya en los sistemas de inteligencia para obtener información de gran valor para la organización y crear por medio de estos y otros sistemas, las condiciones para que ella se maneje y utilice adecuadamente.

La GI busca, por medio de la inteligencia, que se identifique y adquiera la información externa adecuada en las fuentes idóneas que forman parte del ambiente externo organizacional. De igual forma, tiene como propósito crear las condiciones internas-mediante los recursos y sistemas necesarios- apropiadas de manera que cada componente de la organización disponga en forma eficiente y eficaz de la información interna que se genera y recopila por la organización.

Todo esto garantiza que, una vez que se desarrollan los procesos informativos que tienen lugar en la organización, estos se realicen sobre la base de la gestión correcta de los recursos informativos disponibles, que se utilice la información precisa que requiere la organización y que su tratamiento posibilite no sólo un flujo constante sino que asegure su adecuada localización y uso en la organización y en los procesos productivos y estratégicos que la requieren.

Esta actividad también permite identificar nuevas oportunidades y facilidades en materia de información, que deben considerarse por la organización con vistas a reducir los costos derivados del uso de los recursos de información y a maximizar sus beneficios, una vez incorporados al sistema organizacional.

En cuanto al segundo aspecto, la GI tributa al logro de la inteligencia, porque permite crear las condiciones organizacionales para que ella se realice. La inteligencia se realiza por medio de los recursos informativos que necesitan planificarse, organizarse, controlarse y conducirse de forma que su desarrollo se produzca sin problemas logísticos.

También es importante destacar que cada proceso de esta actividad depende de la información, y por tanto, su tratamiento y uso inciden en su desarrollo. Debido a que la GI permite administrar recursos para identificar/buscar, adquirir, procesar, organizar, almacenar, recuperar/localizar información; los procesos de la inteligencia se benefician del perfeccionamiento del manejo de este recurso en la organización ([figura 4](#)).

La implementación de sistemas de inteligencia; así como las acciones específicas que se realizan en ella están determinadas por los recursos informativos y por la información y su tratamiento, por lo que su acertada gestión en una organización, agiliza y facilita el logro de esta capacidad.

CONCLUSIONES

La GI y la IO constituyen actividades que están determinadas por las peculiaridades de los contextos organizacionales en los que se desarrollan.

Ambas se orientan hacia el entorno de negocio, por ello, el ambiente externo de la organización y su comprensión, presentan gran importancia para su desarrollo.

Una adecuada GI en las organizaciones exige la aplicación de actividades relacionadas con la inteligencia, debido a las complejidades y cambios sustanciales que experimentan las organizaciones contemporáneas.

La IO tiene entre sus factores críticos de éxito, la aplicación de la GI en las organizaciones, debido a su dependencia del tratamiento y uso adecuado de la información como recurso de valor estratégico. Esto permite afirmar que las organizaciones que realizan una adecuada GI obtendrán mejores resultados en sus acciones de inteligencia.

La GI y la IO constituyen dos prácticas organizacionales ineludibles de acuerdo con las características de la economía actual y sus tendencias. Por ello, la implementación de una de ellas en cualquier organización, obliga al reconocimiento y desarrollo de la otra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bustelo C, Amarilla R. Gestión del conocimiento y gestión de la información. Boletín del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico 2001; VIII(34). Disponible en: <http://www.inforarea.es/Documentos/GC.pdf> [Consultado: 18 de enero de 2008].
2. Wessels FA. Information Management education: towards a holistic perspective. South African Journal of Library and Information Science 1997; 65(2): 93-102.
3. Woodman L. Information Management in Large Organization. En: Information management from strategies to action. London: ASLIB; 1985. p. 95-114.
4. Wei Choo Ch. La organización inteligente: el empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones. Cuauthémoc: Oxford University Press; 1999.
5. Orozco E. La inteligencia organizacional en la industria biofarmacéutica. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v28n1/28n1a07.pdf> [Consultado: 15 de febrero de 2008].
6. Wei Choo Ch. Information Management for the Intelligent Organization: The art of Scanning the Environment. 3rd ed. New Jersey: American Society for the Information Science and Technology; 2002.

Recibido: 5 de abril de 2008

Aprobado: 8 de abril de 2008

Lic. *Yunier Rodríguez Cruz*. Departamento Bibliotecología y Ciencia de la Información. Facultad

de Comunicación. Universidad de La Habana. Calle G No. 506 entre 21 y 23, El Vedado. Plaza de la Revolución. Ciudad de La Habana. Cuba. Correo electrónico: yunier@fcom.uh.cu

Ficha de procesamiento

Clasificación: Artículo teórico

Términos sugeridos para la indización

Según DeCS ¹

GERENCIA DE LA INFORMACIÓN.

INFORMATION MANAGEMENT.

Según DeCI²

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN; INTELIGENCIA, INFORMATION MANAGEMENT; INTELLIGENCE.

¹BIREME. Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS). Sao Paulo: BIREME, 2004.

Disponible en: <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>

²Díaz del Campo S. Propuesta de términos para la indización en Ciencias de la Información. Descriptores en Ciencias de la Información (DeCI). Disponible en: <http://cis.sld.cu/E/tesauro.pdf>

Copyright: © ECIMED. Contribución de acceso abierto, distribuida bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 2.0, que permite consultar, reproducir, distribuir, comunicar públicamente y utilizar los resultados del trabajo en la práctica, así como todos sus derivados, sin propósitos comerciales y con licencia idéntica, siempre que se cite adecuadamente el autor o los autores y su fuente original.

Cita (Vancouver): Rodríguez Cruz Y. La gestión de información y la inteligencia: integración en los contextos organizacionales. Acimed 2008; 17(5). Disponible en: Dirección electrónica de la contribución [Consultado: día/mes/año].