

## **Análisis conceptual de las principales interacciones entre la gestión de información, la gestión documental y la gestión del conocimiento**

### **Conceptual analysis of the main interactions among information management, documentary management and knowledge management**

**María de las Mercedes Fernández Valdés<sup>I</sup>; Gloria Ponjuán Dante<sup>II</sup>**

<sup>I</sup>Licenciada en Información Científico-Técnica y Bibliotecología. Departamento Metodológico. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas-Infomed. Cuba.

<sup>II</sup>Doctora en Ciencias de la Información. Departamento de Bibliotecología y Ciencia de la Información. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana. Cuba.

---

#### **RESUMEN**

Se definen los conceptos de gestión de información, gestión documental y gestión del conocimiento. Se analiza la relación y los puntos de convergencia que existen entre gestión documental, gestión de información y gestión del conocimiento. Se definen las organizaciones de aprendizaje desde la perspectiva de la sociedad del conocimiento y su vinculación con dichos conceptos.

**Palabras clave:** Gestión documental, gestión de información y gestión del conocimiento, organizaciones de aprendizaje, sociedad del conocimiento.

---

#### **ABSTRACT**

The concepts of information management, documentary management and knowledge management are defined. The relationship and the convergence points existing among documentary management, information management and

knowledge management are analyzed. The learning organizations are determined from the perspective of the information society, as well as their links with such concepts.

**Key words:** Documentary management, information management and knowledge management, learning organizations, knowledge society.

---

La actual sociedad de la información y el conocimiento se caracterizan por un uso intensivo de la información en todas sus esferas; así como por la necesidad de identificar y utilizar el conocimiento y la información existente en las organizaciones en función de su misión, objetivos y desarrollo en general.

Muchos son los autores que han tratado de explicar la relación existente entre gestión de información (GI), gestión documental (GD) y gestión del conocimiento (GC); sin embargo, muchas veces resulta difícil establecer líneas divisorias entre uno y otro concepto, porque existen puntos de convergencia donde se entremezclan.

La información que se puede registrar es, mientras no se demuestre lo contrario, la única que se puede gestionar. Y la información sólo se puede registrar de dos formas: en bases de datos o en documentos. Si hablamos de contenidos no puede ser otra cosa que bases de datos y documentos. Si nos referimos al término "conocimiento", nos situamos en un nivel superior de trabajo intelectual que implica que la información se procesó por un sujeto pensante, pero cuando se trata de "gestionar conocimiento" todavía no hemos visto una sola experiencia que no pase en mayor o menor medida porque los conocimientos se vuelquen en documentos o bases de datos antes de que puedan compartirse.<sup>1</sup>

Por eso, se considera oportuno iniciar nuestra exposición definiendo los principales conceptos que se relacionan con la información y el conocimiento. Así, se parte del hecho de que la información se transforma en discernimiento, conocimiento y acción y que por tanto los conceptos de datos, información y conocimiento constituyen la base para realizar cualquier análisis. De cualquier manera, al realizar la gestión, debe definirse realmente que vamos a gestionar.

*Pérez Montoro* realiza una reflexión de los conceptos tradicionales de dato, información y conocimiento y analiza algunos elementos que pueden ayudar a comprender sus esencias para lo cual en tal sentido apunta:

"...hemos de identificar los datos como la materia prima de la información. Son hechos físicos que no contienen un significado inherente, no incluyen necesariamente interpretaciones u opiniones, y no llevan asociado ningún rasgo indicativo que pueda develar su importancia o su relevancia... Literalmente, la información se identifica en este contexto con el dato dotado de significado. La información debe entenderse como el subconjunto de datos que adquieren significado para su receptor. O dicho en otros términos: un dato pasa a ser información cuando adquiere significación para su receptor, un dato es o no información en dependencia de si es o no significativo para ese receptor...

proponemos que la información debe ser identificada, no como un subconjunto especial de datos, sino como el contenido semántico de los datos..."<sup>2</sup>

"... El conocimiento debe identificarse como la información que se asimila por un individuo y que le permite a éste tomar decisiones y actuar. En este sentido, el conocimiento se encuentra mucho más relacionado con la acción que los datos o la propia información. Como alternativa al modelo estándar, proponemos identificar el conocimiento con un tipo especial de estados mentales (o disposiciones neuronales) que posee un individuo y que cumplen una serie de características propias. Por lo menos, son estados mentales, como decíamos, que adquiere el individuo a partir de un proceso de asimilación o metabolización de la información".<sup>2</sup>

El análisis realizado por el autor evidencia una estrecha relación entre información, dato y conocimiento.

A diferencia de los datos, la información tiene significado (relevancia y propósito). No sólo puede formar potencialmente al que la recibe, sino que se organiza para algún propósito. Los datos se convierten en información cuando su creador les añade significado. Transformamos datos en información añadiéndoles valor en varios sentidos.<sup>3</sup>

Para *Davenport y Prusak* el conocimiento es una mezcla de experiencia, valores, información y "saber hacer" que sirve como marco para incorporar nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. Se origina y aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones, con frecuencia, no sólo se encuentra en los documentos o almacenes de datos, sino que también en rutinas organizativas, procesos, prácticas, y normas.<sup>3</sup>

*Raymond Colle* resume la relación entre dato, información y conocimiento planteando que los documentos contienen datos, cuyos conjuntos conforman información en la medida en que son parte de un mensaje (algo que se transmite y que tiene significado), pero el conocimiento es la interpretación que una o varias personas hacen del significado del mensaje y de la cual puede depender una toma de decisión.<sup>4</sup>

Entonces, la información se basa en el dato y el conocimiento depende necesariamente de la información que los receptores disponen sobre determinado asunto o tema.

## **CONCEPTOS Y RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN, LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

El crecimiento exponencial de los volúmenes de información en las organizaciones ha colocado la GD en un lugar privilegiado; ella es imprescindible para garantizar el uso adecuado y oportuno de la información. La GD abarca desde la identificación del documento hasta su archivo, búsqueda y recuperación.

*Gloria Ponjuán* se refiere a la GD como un proceso administrativo que permite analizar y controlar sistemáticamente, a lo largo de su ciclo de vida, la información registrada que se crea, recibe, mantiene y utiliza una organización en correspondencia con su misión, objetivos y operaciones. También, se considera como un proceso para mantener la información en un formato que permita su

acceso oportuno, y por ello requiere tareas y procedimientos para cada fase y la explotación de esta información registrada, que es evidencia de las actividades y transacciones de las organizaciones y que les permite lograr una mayor eficacia.<sup>5</sup>

La GD debe permitir el acceso a fuentes, su ordenamiento, búsqueda y recuperación, y es la llave para que los usuarios accedan de forma oportuna a la información. Se relaciona con la GC al tratar de colocar a disposición de los integrantes de una organización, las experiencias e ideas explícitas y que pueden reutilizarse en función de un propósito determinado.

Un sistema de GD posibilita:

- Acceder oportunamente a la información.
- Organizar grandes volúmenes de información.
- Mantener los flujos adecuados de información en la organización.
- Soportar la integridad y seguridad de la información.

Ahora bien, en qué consiste entonces la GI. En muchas ocasiones se escucha en nuestras organizaciones sobre GI sólo en el sentido de búsqueda de información para la satisfacción de una necesidad determinada de los usuarios. Sin embargo, el concepto de GI se extiende mucho más allá de estas fronteras. Para que exista GI, la organización debe poner en función de la información recursos básicos: económicos, físicos, humanos y materiales, con vistas a manejar la información en la organización y para la comunidad de usuarios a los que brinda sus servicios.

Para realizar GI es necesario conocer con exactitud los flujos de la información dentro de la organización y fuera de ella, el ciclo de vida de los documentos y el carácter de la información que se mueve en la organización.

El proceso de gestión de información debe valorarse en forma sistémica en diferentes dimensiones y el dominio de sus esencias permite su aplicación en cualquier organización.<sup>6</sup>

*Gloria Ponjuán* menciona los principales objetivos de la GI:<sup>6</sup>

- Maximizar el valor y los beneficios derivados del uso de la información.
- Minimizar el costo de adquisición, procesamiento y uso de la información.
- Determinar responsabilidades para el uso efectivo, eficiente y económico de la información.
- Asegurar un suministro continuo de la información.

En la medida en que las organizaciones potencien su GI podrán soportar a partir de ella, otras acciones para aprovechar perfectamente los conocimientos.<sup>5</sup>

Una adecuada gestión de la información, en el contexto de una gerencia de la calidad, posibilita reducir los riesgos en la administración de la organización, como son la toma de decisiones apresuradas, tardías o inconsistentes, la entrada al mercado con productos no competitivos, entre otros, que ocasionan pérdidas y reducen su competitividad en el mercado. Obtener la información necesaria, con la

calidad requerida, es una premisa indispensable para la supervivencia de las empresas, si se considera que las organizaciones acortan cada vez más sus ciclos estratégicos y que la toma de decisiones, así como el cambio es continuo.<sup>7</sup>

*Carlota Bustelo Ruesta y Raquel Amarilla Iglesias* definen la gestión de la información como el 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. Plantean que en el centro de la GI se encuentra la GD (la información que queda plasmada en documentos) y que puede ser de tres tipos:<sup>8</sup>

- *Interna*: se refiere a aquella documentación generada o recibida por la organización en el ejercicio de sus funciones, es decir, son documentos que surgen de la actividad diaria de la institución. En este grupo, se encuentra, tanto la documentación típicamente administrativa: contabilidad, correspondencia; como la documentación de gestión: informes, actas de reuniones, procedimientos de trabajo, y la documentación técnica, que refleja la propia actividad de la organización.
- *Externa*: además de la documentación producida por la propia organización, esta y las personas que trabajan en ella necesitan, a menudo, consultar y manejar fuentes de información externas: libros revistas, bases de datos, Internet.
- *Pública*: aquella documentación que la organización produce de cara al público, para comunicarles hechos, actividades, acontecimientos, por ejemplo, las memorias, los catálogos de productos y servicios, la página Web. Además de la GD existe, estrechamente relacionada con ella, la GI repartida en bases de datos corporativas y aplicaciones informáticas, que no se conceptúan como documentos; pero que son una importante fuente de información registrada.

Los profesionales que se ocupan de la GI en la organización tienen que saber con exactitud:

- Si los recursos de la organización se encuentran en la ubicación adecuada, si reciben el uso correcto y si son suficientes para el logro de las metas de la organización.

Para definir lo anterior se realizan estudios de calidad, la reingeniería de los procesos y el *Beckm*.

Es importante significar que la información-tanto la cuantitativa como la cualitativa-es una parte fundamental del conocimiento y, por tanto, gestionarla correctamente será condición necesaria si se desea llevar a cabo una gestión del conocimiento de calidad. En este sentido, los proyectos actuales de investigación se centran en cómo las organizaciones son capaces de identificar aquella información que les resulte crítica, la cual, una vez tratada, se convertirá en conocimiento crítico, indispensable para la explotación y el mantenimiento de las ventajas competitivas basadas en el conocimiento.<sup>9</sup>

*Javier Martínez* recoge una cita de *Neil Fleming*, donde se plantea que una colección de datos no es información, una colección de información no es conocimiento, una colección de conocimiento no es sabiduría y una colección de sabiduría no es necesariamente la verdad",<sup>10</sup> para indicar paradójicamente la diferencia que se establece entre la GI y la GC.

Según nuestro análisis, hasta el momento, todo parece indicar que la GI y la GD son esenciales en las organizaciones y tienen una incidencia directa en el desarrollo de la GC. Por ello, a continuación, profundizaremos en el concepto de GC y el papel que desempeñan las personas en los entornos organizacionales para su desarrollo.

En el año 2003, *Enric Serradell y Ángel Pérez* señalaron que la llamada economía del conocimiento otorga una gran importancia a la generación, difusión y uso de la información y el conocimiento en las organizaciones. El buen uso del conocimiento determinará el nivel de éxito, tanto de las organizaciones como de las economías nacionales.<sup>9</sup>

*Shanhong Tang* plantea en este sentido, que en la era de la economía del conocimiento, la gestión se refiere a identificar, adquirir, desarrollar, resolver, utilizar, almacenar y participar del conocimiento de una manera efectiva, a crear un acercamiento para transformar y compartir el conocimiento tácito y explícito y a aumentar la necesidad y capacidad de novedad mediante el saber del equipo.<sup>11</sup>

La GC es el proceso mediante el cual se adquiere, genera, almacena y comparte conocimiento, información, ideas y experiencias para mejorar la calidad del cumplimiento y desarrollo de la misión de la organización. La GC permite preparar a las personas para el cambio y la toma de decisiones.

La GC puede definirse como la gestión explícita y sistemática del conocimiento vital; así como de sus procesos asociados con a la creación, recolección, organización, difusión, uso y explotación. Este concepto implica una nueva visión de la información, que requiere centrarse estratégicamente en el conocimiento valioso y concentrarse en el conocimiento que contribuirá al mejoramiento del desempeño organizativo

*María Lourdes Flores* en su trabajo titulado *Gestión del conocimiento en bibliotecas: un reto impostergable para un pleno desarrollo*, plantea que la GC es un proceso continuo de adquisición, distribución (en tiempo y forma a los que la necesiten) y análisis de la información que se mueve en el entorno de una organización para hacer más inteligentes a sus trabajadores (más creativos e innovadores) y de esta forma ser más precisos en la toma de decisiones, dar una respuesta más rápida a las necesidades del mercado, obtener un desarrollo sostenible y ser más competitivos en un entorno turbulento, cambiante y lleno de incertidumbre.<sup>12</sup>

*Carlota Bustelo*, por su parte, asegura que el conocimiento en una organización se produce cuando uno de sus miembros hace uso de lo que sabe y de la información que tiene disponible para resolver un problema o desarrollar un proyecto. Los expertos distinguen con frecuencia entre dos tipos de conocimientos: el conocimiento explícito y el tácito.<sup>8</sup>

Por su lado, *Alejandro Pavez Salazar* define el conocimiento, a escala individual, como las creencias cognitivas, confirmadas, experimentadas y contextualizadas del conocedor sobre el objeto cognoscible, las cuales se encuentran condicionadas por el entorno, y se potenciarán y sistematizarán por las capacidades de dicho conocedor, las que establecen las bases para la acción objetiva y la generación de valor. Esta definición permite comprender el papel que desempeñan las personas en el ámbito de la gestión donde su función esencial es generar valor a partir del conocimiento. A su vez, el conocimiento de valor para las organizaciones es aquel que apoya directamente las acciones dirigidas al cumplimiento de sus objetivos fundacionales; así como su existencia y desarrollo durante su vida activa.<sup>13</sup>

Raymond Colle, en su trabajo, titulado *Procesos documentales y gestión de información* cita 4 definiciones, que soportan los planteamientos anteriores con respecto a la gestión del conocimiento:<sup>4</sup>

- "La gestión del conocimiento es el proceso sistemático y explícito de capturar la experiencia individual o colectiva de una organización, independiente del medio en el cual se encuentra, de manera de poder distribuirlo o colocarla en forma accesible a todas aquellas personas a las cuales es útil. De esta manera, las buenas ideas que surjan, donde sea que aparezcan y se sitúen, deberán capturarse para transferirlas adecuadamente a quienes tengan problemas análogos." (*M. Nüssbaum*)
- "Conversión del conocimiento en negocio, en fuente de riqueza, mediante un tratamiento adecuado." (*Carlos López*)
- "Conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente en forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de solución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Gestionar el conocimiento viene a ser la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización a la hora de conseguir capacidades, o competencias esenciales, distintivas. Es por lo tanto un concepto dinámico, es decir, de flujo." (*Juan Carrión*)
- "La gestión del conocimiento es la gestión del capital intelectual en una organización, que se realiza con la finalidad de añadir valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y de diferenciarlos competitivamente. La gestión incluye todos los procesos relacionados con la identificación, puesta en común y creación del conocimiento. Ello requiere, tanto de sistemas informáticos que permitan la creación y el mantenimiento de repositorios del conocimiento, como una cultura organizativa que favorezca la transmisión del conocimiento individual y el aprendizaje colectivo." (*Enric Serradell López y Ángel Pérez*)

El establecimiento en las organizaciones de un sistema eficaz de GI es fundamental para realizar la GC, pero además debe ocurrir una secuencia de procesos con la participación de los individuos, los actores fundamentales para convertir la información en conocimiento al aplicarla para la solución de un problema determinado.

## **LAS ORGANIZACIONES DE APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DOCUMENTAL, DE INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO**

Las organizaciones de aprendizaje son aquellas que de forma permanente se anticipan, adaptan y transforman. En estas organizaciones, se concede gran importancia a las personas y a la renovación de formas organizativas que favorecen la iniciativa, la creatividad y el aprendizaje.

Las personas que forman parte de una organización de aprendizaje comparten y utilizan el conocimiento de forma colectiva, y ello les permite responder rápidamente a los cambios. Según *Peter Senge*, las organizaciones en aprendizaje

se basan en cinco disciplinas o aspectos, a saber: dominio personal, modelos mentales, aprendizaje en equipo, visión compartida y pensamiento sistémico.

*Lourdes Aja Quiroga* afirma que las organizaciones basadas en el aprendizaje soportan su desarrollo en la gestión de la información, son por excelencia organizaciones del conocimiento, que aprenden sobre la base de un profundo sentimiento de pertenencia, de colectivo y que perfeccionan su cultura como organización con independencia de su ejecutividad, competitividad y ganancia, que se regeneran a si mismas mediante la creación de conocimientos, a partir de un aprendizaje a nivel de sistema. En la gestión del conocimiento existen factores comunes, imprescindibles para la supervivencia y el progreso de cualquier organización, entre los que se identifican la innovación, la capacidad de respuesta, la productividad y la competencia.<sup>7</sup>

El aprendizaje es la clave para que las personas y la organización sean cada vez más inteligentes, a partir de la memorización y transformación de la información en conocimiento. El aprendizaje organizacional se encuentra muy ligado a los conceptos de "organizaciones inteligentes" y de "organizaciones que aprenden" (*learning organizations*).<sup>14</sup>

En las llamadas organizaciones de aprendizaje los individuos:

- Se adaptan de manera rápida a los constantes cambios que se generan en la sociedad actual.
- Poseen conocimientos y los transfieren, comparten y comunican en pos del desarrollo de la organización.
- Toman todas sus decisiones sobre la base de la consulta e interpretación de la información.
- Fomentan un pensamiento creativo e innovador.

Para concluir, creemos oportuno citar las palabras iniciales del trabajo de *H. Wiston*, titulado *El desafío de la gestión del conocimiento*, donde se resume la esencia y la importancia de la GC en la sociedad actual:

"...Nadie duda de aquello que han anunciado diversos analistas de la realidad: hoy vivimos la revolución del conocimiento. Hemos pasado así de la revolución industrial y post industrial, a la centralidad del conocimiento. La materia prima de las naciones ya no está en los recursos minerales o marinos. La riqueza de los pueblos está en ellos, en la capacidad de las personas para recoger, compartir, discriminar, potenciar y consolidar lo que sabe sobre el mundo, las personas y las cosas...".<sup>15</sup>

## CONCLUSIONES

1. Para el desarrollo exitoso de las tres gestiones descritas en la presente contribución: GI, GD y GC, es necesario tomar como punto de partida datos e información confiable, que pueden transformarse mediante un proceso de análisis y asimilación en conocimiento útil para las organizaciones y la sociedad en general.

2. La gestión de información, documental y del conocimiento, ordenadas de manera adecuada, garantizan que la información y el conocimiento de la organización fluyan en el lugar adecuado de la organización y se utilice por las personas indicadas, para la toma correcta de decisiones.
3. Las organizaciones orientadas al aprendizaje crean espacios propicios para que de manera flexible sus miembros puedan gestionar la información y el conocimiento en función del éxito organizacional y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.
4. La gestión de información, documental y del conocimiento forman una triada donde una complementa a la otra, y todas son imprescindibles para el éxito de la organización.
5. Las personas que forman parte de la organización serán por mucho tiempo, en este y en siglos posteriores, los actores fundamentales sin los cuales será imposible la realización de una gestión de información, documental y del conocimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bustelo Ruesta C, García Morales Huidobro E. Tendencias en la gestión de información, la documentación y el conocimiento en las organizaciones. El Profesional de la Información 2001; 10(12). Disponible en: <http://b3.bibliotecologia.cl/ar-tendencias.htm> [Consultado: 30 diciembre 2007].
2. Pérez Montoro M. Identificación del conocimiento organizacional: la propuesta epistemológica clásica. IN3: UOC. (Discussion Paper Series; DP04-001. Disponible en: <http://www.uoc.edu/in3/dt/20390/index.html> [Consultado: 28 diciembre 2007].
3. Carrión J. Diferencias entre dato, información y conocimiento. Disponible en: [http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos\\_diferenciaentredato.htm](http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_diferenciaentredato.htm) [Consultado: 30 diciembre 2007].
4. Colle R. Procesos documentales y gestión de información. Razón y Palabra 2005; (46). Disponible en: [http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/anteriores/n46\\_rcolle.html](http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/anteriores/n46_rcolle.html) [Consultado: 30 diciembre 2007].
5. Ponjuán Dante G. Gestión de información: Dimensiones e implementación para el éxito organizacional. Rosario: Nuevo Paradigma; 2004.
6. Ponjuán Dante G. Gestión de información en las organizaciones. Principios, conceptos y aplicaciones. Santiago de Chile: Cecapi; 1998. p.134-135.
7. Aja Quiroga L. Gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones. Acimed 2002; 9(1). Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol10\\_5\\_02/aci04502.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol10_5_02/aci04502.htm) [Consultado: 2 enero 2008].
8. Bustelo Ruesta C, Amarilla Iglesias R. Gestión del conocimiento y gestión de la información. Boletín del instituto Andaluz de patrimonio Histórico 2001; VIII (34); 226-30. Disponible en: <http://www.inforarea.es/Documentos/GC.pdf> [Consultado: 2 enero 2008].

9. Serradell E, Pérez AJ. La gestión del conocimiento en la nueva economía. 2003. Disponible en: <http://www.uoc.edu/dt/20133/index.html> [Consultado: 2 enero 2008].
10. Martínez Méndez J. El salto desde la gestión de información a la gestión del conocimiento. Scire 1999;5(1). Disponible en: <http://www.um.es/gtiweb/fjmm/elsalto.doc> [Consultado: 3 enero 2008].
11. Tang Shanhong. Gestión del conocimiento en bibliotecas del siglo XXI. 2000. Disponible en: <http://www.ifla.org/IV/ifla66/papers/057-110s.htm> [Consultado: 3 de enero 2008].
12. Flores ML. Gestión del conocimiento en bibliotecas: un reto impostergable para un pleno desarrollo, 2003. Disponible en: [http://www.metabase.net/metarecursos/documentos/Gestion\\_del\\_conocimiento.pdf](http://www.metabase.net/metarecursos/documentos/Gestion_del_conocimiento.pdf) [Consultado: e de enero 2008].
13. Pavez Salazar A. La gestión del conocimiento en las organizaciones. 2000. Disponible en: <http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/apavez/gdc.htm> [Consultado: 4 enero 2008].
14. Rodríguez Calvo M, León Santos M. Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. Acimed 2006;14(2). Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_2\\_06/aci08206.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci08206.htm) [Consultado: 2 de enero del 2008].
15. Winston H. El desafío de la gestión del conocimiento. Disponible en: [http://www.vicariaeducacion.cl/equipos\\_direct/GestionConocimiento.pdf](http://www.vicariaeducacion.cl/equipos_direct/GestionConocimiento.pdf) [Consultado: 4 de enero del 2008].

Recibido: 14 de junio de 2008.  
Aprobado: 17 de junio de 2008.

Lic. *María de las Mercedes Fernández Valdés*. Departamento Metodológico. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas-Infomed. Calle 27 No. 110 e/ N y M, El Vedado. Plaza de la Revolución. Ciudad de La Habana. Cuba. Correo electrónico: [mercy@infomed.sld.cu](mailto:mercy@infomed.sld.cu)

Ficha de procesamiento

Términos sugeridos para la indización

Según DeCS<sup>1</sup>

GERENCIA DE LA INFORMACIÓN; DOCUMENTACIÓN.

INFORMATION MANAGEMENT; DOCUMENTATION.

Según DeCI<sup>2</sup>

GERENCIA DE LA INFORMACIÓN; GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO;  
DOCUMENTACIÓN.

INFORMATION MANAGEMENT; KNOWLEDGE MANAGEMENT; DOCUMENTATION.

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

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

<sup>2</sup>Díaz 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): Fernández Valdés MM, Ponjuán Dante G. Análisis conceptual de las principales interacciones entre la gestión de información, la gestión documental y la gestión del conocimiento. *Acimed* 2008;18(1). Disponible en: Dirección electrónica de la contribución. [Consultado: día/mes/año].