

ARTÍCULOS

Herramientas para el diagnóstico del ambiente individual de gestión de la información en una organización

Tools for diagnose of the individual environment for the information management at organization

Ramón Antonio Rodríguez Piña ^I; Judith Selles Méndez ^{II}; Migdelis Ochoa Ávila^{III}

^I Máster en Inteligencia Empresarial y Consultoría Gerencial. Profesor Titular. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín. Holguín, Cuba.

^{II} Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín. Holguín, Cuba.

^{III} Máster en Gestión Ambiental. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín. Holguín, Cuba.

RESUMEN

La gestión de la empresa estatal cubana requiere estudiar el ambiente individual de la gestión de la información en las organizaciones como un elemento clave de sus recursos de información. La aplicación informática construida con estos fines permite mostrar los resultados e interpretaciones del instrumento de captación de información previamente diseñado y empleado. Se presenta el algoritmo para el servicio de consultoría y el uso de las tablas dinámicas para el análisis de información introspectivo. El producto final es una herramienta útil a las empresas, en especial para aquellas que apuestan por cambios organizacionales donde la información desempeña un papel determinante.

Palabras clave: Ambiente individual de gestión de información, servicios de consultoría, empresas.

ABSTRACT

Managing Cuban enterprises requires studying the individual environment of the information management becoming a key element of its resources of information. The computer built application allows showing those results and interpretations from the instrument of reception of information previously designed. It is showed up the algorithm for the consultancy service and the use of the dynamic charts for the introspective analysis of information. The final product is a useful tool for companies, especially for those that are betting for organizational changes, where the information plays a decisive part.

Key word: Individual environment for the information management, consulting services, enterprises.

Con frecuencia, se utiliza el vocablo organización como sinónimo de empresa. Realmente, el término "organización" conforma una categoría más abarcadora, asociada con la disciplina de la dirección y desde la cual se trata la cultura, una dimensión que compone el ambiente organizacional de la gestión de la información.

Una organización es "un sistema de relaciones sociales, coordinadas en un marco estructurado, cuyo desempeño se sustenta en el trabajo en equipos, conformados a partir de objetivos predeterminados, sobre la base de la utilización de los recursos y de una cultura propia, en interacción constante con el entorno".¹

Asumir la información en calidad de recurso en las organizaciones del sector empresarial no resulta una tarea simple.

Es preciso racionalizar el término información desde dos perspectivas: la primera, como recurso (en singular), la información en sí, el contenido, útil para la toma de las decisiones, la orientación estratégica, el apoyo al desenvolvimiento de las acciones... donde se destaca su pertinencia como cualidad esencial.² Y la segunda, compuesta por los recursos de información (en plural), tanto tangibles como intangibles, necesarios para que una organización cumpla con su misión, objetivos y metas. Comprende las instalaciones y equipos, materiales e insumos, (recursos físicos), energía, informaciones y datos, dinero o capital y los recursos humanos.

La irrupción de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las organizaciones empresariales como parte del desarrollo de la sociedad del conocimiento, exige asumir la información como proceso, y en calidad de conocimiento, debido a la incertidumbre que ella puede generar, por ello la relevancia de la gestión en calidad de recurso.

La información además, constituye un centro de la atención en materia de sistemas de gestión de la calidad.

Ahora bien, potenciar el empleo de la información en una organización requiere, como paso preliminar, el establecimiento de su alcance con respecto a su esfera de acción, porque no es igual la información que rodea a un individuo, que la que rodea internamente el quehacer de la organización, que la que se encuentra en su

ambiente y le interesa ([figura 1](#)).³ Esto define el alcance de la gestión de información. Sombreado, aparece el objeto de estudio de la presente contribución.



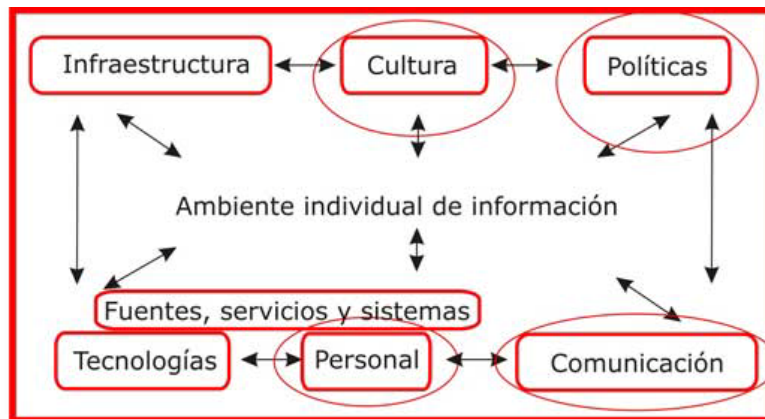
Fuente: Ponjuán Dante G. Gestión de información: Dimensiones e implementación para el éxito organizacional. Santa Fe, Argentina: Nuevo Paradigma; 2000.

Fig. 1. Ambiente organizacional de la gestión de la información.

Dominar las dimensiones permite medir los resultados que se derivan del empleo adecuado de la información, así como facilitar el trabajo dirigido a fortalecer la cultura de la organización y sus funciones, a tenor de *Schein*: "... de integración interna y adaptación externa...".⁴ A pesar de que muchos puedan pensar que el ambiente es algo intangible y complejo, su tratamiento, se realiza sobre la base de componentes objetivos y tangibles, como entidades y procesos. Su conocimiento permitirá gestionarlo como se gestiona el interior de una organización.

A nivel organizacional, la gestión de información se vincula con elementos internos como son: la infraestructura, la cultura y la comunicación organizacional, las políticas, las personas y las tecnologías disponibles.

En el ambiente individual de la gestión de la información puede percibirse la existencia de diversas fuentes, servicios y sistemas alrededor de cada individuo. Las personas disponen entonces de una infraestructura en la cual desarrollan su actividad.³ El modelo interno del ambiente cultural abarca múltiples componentes ([figura 2](#)). Circuladas, aparecen las áreas objeto de la presente investigación.



Fuente: Ponjuán Dante G. Gestión de información: Dimensiones e implementación para el éxito organizacional. Santa Fe, Argentina: Nuevo Paradigma; 2000.

Fig. 2. Modelo interno del ambiente cultural.

Ahora bien, no es posible evaluar el ambiente individual de la gestión de la información de forma aislada. La dimensión organizacional en su totalidad recibe fuertes influencias de otros ambientes, incluido el externo, ello indica un constante intercambio entre ambientes, un enriquecimiento de ellos y la aparición regular de nuevas perspectivas para asimilar la realidad. Este hecho refuerza la necesidad de una perspectiva sistémica de la organización. En la composición y el comportamiento del ambiente individual y grupal en la empresa pueden influir factores culturales, gerenciales, demográficos y otros. Un tratamiento especial requiere la comunicación, sus canales formales e informales, como vía para el éxito de la percepción, la asimilación y la comprensión de la información.

Un análisis a nivel individual siempre producirá una visión segmentada de la totalidad, porque no todas las entidades presentan un comportamiento similar. En este sentido, la relación individuo-grupo siempre es mucho más coherente y fácil de comprender que la que se establece entre grupo y organización.

En el intercambio entre ambientes, se produce una interacción e influencia directa sobre la cultura organizacional. Con flechas en rojo, se señala la relación entre el ambiente externo de la gestión de la información, la cultura y las políticas ([figura 3](#)).



Fuente: Ponjuán Dante G. Gestión de información: Dimensiones e implementación para el éxito organizacional. Santa Fe, Argentina: Nuevo Paradigma; 2000. Modificado por los autores.

Fig. 3. Intercambio entre el ambiente organizacional y externo.

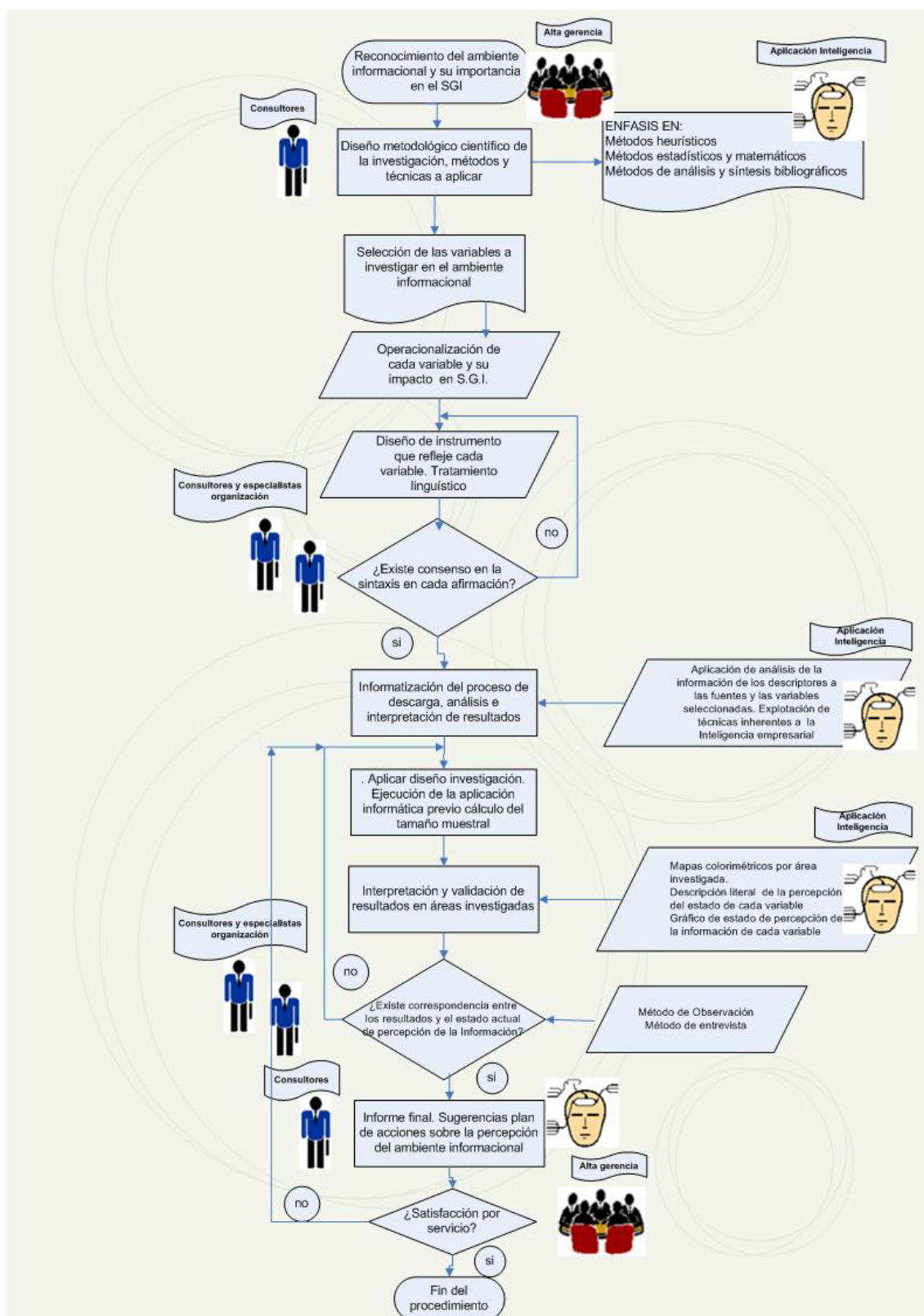
Elementos claves subyacentes en la cultura de estos componentes son: la presencia de un liderazgo positivo en lo referido a la cultura en materia de información y un enfoque cooperativo que estimule las conductas positivas. Las relaciones interpersonales también refuerzan los vínculos horizontales.

La búsqueda de herramientas de consultoría que permitan el análisis y diagnóstico del ambiente individual de la gestión de la información y además complemente la auditoría a la información no produjo resultados en la literatura especializada. Por ello, se decidió realizar un diseño propio.

Es nuestro objetivo entonces, crear una herramienta para la consultoría que posibilite la auditoría del ambiente individual de gestión de la información en una organización; así como proveer un procedimiento para la prestación de servicios de esta naturaleza.

ALGORITMO PARA EL PRÉSTAMO DEL SERVICIO DE CONSULTORÍA

Sobre la base de los fundamentos para el desarrollo de los servicios de consultoría gerenciales, complementados con enfoques informacionales, se recreó el algoritmo para la prestación del servicio ([anexo 1](#)). En el anexo puede apreciarse, la oportunidad que representa para el equipo de trabajo la solicitud del servicio por parte del cliente, necesitado de conocer su ambiente individual de gestión de información, ante posibles cambios organizacionales o la introducción de nuevos sistemas y herramientas gerenciales, que impactan sobre el fenómeno informacional. Esta situación implica la necesidad de crear una herramienta que aporte datos veraces sobre el estado real del ambiente individual de gestión de información e la organización del cliente.



El algoritmo refleja asimismo la conformación de un equipo multidisciplinar que, con la participación del propio cliente, parte de los rasgos culturales de la organización, de sus métodos y estilos directivos; así como de su percepción individual de la información, para la aplicación de un instrumento de recopilación de datos individuales que permita interpretar los valores de variables claves para la adopción de un sistema de gestión de información y coadyuve a implantar

subsistemas de gestión de la innovación, inteligencia empresarial, información, todos implícitos en el sistema general de perfeccionamiento empresarial cubano.

Se utilizan para estos fines, métodos de investigación heurísticos clásicos y se recrean instrumentos de captación de datos para el caso de las encuestas con el propósito de que cada individuo encuestado pueda proporcionar su percepción de la información de manera sencilla. Previo a la aplicación del instrumento, se seleccionan los rasgos o variables que se desean estudiar, la selección depende de las características y contexto de la organización y su evolución cultural, es decir, el instrumento puede enriquecerse, hacerse más o menos exhaustivo en dependencia del entorno y el objeto de estudio. Cada variable seleccionada puede operacionalizarse (tabla 1).

Tabla 1. Variables y dimensiones del ambiente individual de la gestión de la información.

Variables	Dimensiones del ambiente individual de la gestión de la información	Operacionalización
Identificación de la gestión informacional con la reglamentación	INFRAESTRUCTURA	Se homologa el término "información" con la existencia de controles que, -con exceso-, identifican y tergiversan el sentido del término.
Imposición de reglas por encima del empeño informacional	POLÍTICAS	Se desconoce la importancia de la información. Se obvia la información sobre decisiones tomadas debido a la existencia de ciertas reglas en la organización.
Conciencia del desconocimiento	PERSONAL	Se reconoce la ineptitud en el manejo de la información, sea en la emisión o en la interpretación.
Incertidumbre sobre la sostenibilidad del enfoque informacional	CULTURA ORGANIZACIONAL	Descreimiento con respecto a la necesidad del sistema de gestión informacional y su progresiva desaparición como resultado de la operatividad y el surgimiento de

		nuevas prioridades.
Desautorización a pensar en la mejora. Síndrome del escepticismo	POLÍTICAS	Ausencia participativa en el rediseño de sistemas y herramientas gerenciales. Autocracia y métodos centralizadores de dirección.
Enfoque de orientación de lo informacional al control de la gestión.	INFRAESTRUCTURA	Se considera a las estructuras informacionales como instrumentos rígidos de control de la gestión empresarial.
Credibilidad de la gerencia en el cambio informacional	CULTURA ORGANIZACIONAL	Grado de responsabilidad, seriedad y compromiso que la gerencia de la organización exhibe ante la información en el proceso de gestión.
La información, freno a la iniciativa y creatividad.	CULTURA ORGANIZACIONAL	El exceso de reglamentaciones impide la introducción rápida y oportuna de nuevas ideas creadoras. Barrera del burocratismo.
Amenaza de la gestión de la información con respecto al análisis superficial	POLÍTICAS	Se asume que el diseño realizado en materia informacional impide profundizar en las causas que originan fenómenos no deseados.
Conciencia de la ignorancia en relación con el la remodelación informacional	PERSONAL	Incapacidad para rediseñar lo establecido en materia informacional.
Subestimación a la gestión de la información como herramienta gerencial	TECNOLOGÍAS	La información no se percibe en calidad de herramienta y por ello no se posee la capacidad de gerenciarla ni de establecer procedimientos que añadan valor a su existencia.

La información e influencia en la calidad de las decisiones	PERSONAL	Grado en que la información actual influye en la toma de decisiones oportunas y objetivas.
Síndrome de "La Torre de Babel" en la organización	COMUNICACIÓN	Existencia de lenguajes, terminologías diversas, ausencia de una unidad interpretativa en términos. Ausencia de normalización terminológica.

La selección de la muestra y su tamaño se circunscribe a los colaboradores que emiten, y utilizan información, que desarrollan la investigación en toda la organización. De la muestra, se exceptúan aquellos actores que reciben actualmente alguna de las modalidades existentes para la alfabetización en información cuyas opiniones pueden sesgar el diagnóstico realizado debido a su mayor conocimiento en estos temas.

Una vez seleccionadas y aprobadas las variables por el cliente, estas deben formularse en un lenguaje coloquial y simple de forma que los encuestados comprendan su significado y alcance con facilidad. De esta manera, se diseña un conjunto de afirmaciones y sentencias con tendencias negativas, que los encuestados deben rechazar o aceptar según 4 niveles:

- Discrepancia total: Cuando existe un desacuerdo absoluto con lo expresado.
- Discrepancia parcial: Cuando existen rasgos y verdades en las afirmaciones, aunque no resulta absoluto.
- Coincidencia parcial: Cuando, efectivamente coincide pero no es crónico en la organización.
- Coincidencia total: Cuando existe acuerdo absoluto con lo expresado.

Las variables y sus niveles se convierten en formulaciones matemáticas. A partir de ellas se construyen matrices colorimétricas, se determinan estadígrafos - previamente se consensúan rangos de valores y zonas de comportamientos-percepciones-, que originan gráficos e interpretaciones literales, a partir del diseño de base de datos de escenarios probables según resultados matemáticos (anexos [1](#), [2](#), [3](#), [4](#) y [5](#)). El diseño de la aplicación informática permitió acelerar el procesamiento de la información y su interpretación (anexo [6](#)).

Descriptores para el análisis de inteligencia **Determinación de las zonas o rangos de percepción de la información**

Variables independientes Variable dependiente

MsC. Ramón Antonio Rodríguez Piña:

Sujeto	Género	Nivel Cultural	Experiencia laboral	Rol en la organización	Criterio del sujeto respecto a la info
A1	Femenino	Primario	Media	Obrero	Escepticismo
A2	Masculino	Medio	Alta	Dirigente	Escepticismo
A3	Masculino	Bachiller	Baja	Funcionario	Escepticismo
A4	Masculino	Superior	Media	Especialista	Escepticismo
A5	Masculino	Bachiller	Media	Dirigente	Pesimismo
A6	Masculino	Bachiller	Media	Obrero	Escepticismo
A7	Masculino	Bachiller	Media	Obrero	Escepticismo
A8	Masculino	Bachiller	Media	Obrero	Escepticismo
A9	Femenino	Superior	Media	Obrero	Escepticismo
A10	Femenino	Superior	Media	Obrero	Escepticismo
A11	Femenino	Superior	Media	Funcionario	Escepticismo
A12	Masculino	Superior	Media	Funcionario	Escepticismo
A13	Femenino	Superior	Media	Funcionario	Escepticismo
A14	Masculino	Superior	Alta	Funcionario	Optimismo
A15	Masculino	Superior	Alta	Funcionario	Pesimismo
A16	Masculino	Superior	Alta	Especialista	Escepticismo
A17	Femenino	Superior	Alta	Especialista	Optimismo
A18	Femenino	Superior	Baja	Especialista	Optimismo
A19	Femenino	Superior	Baja	Especialista	Pesimismo
A20	Masculino	Superior	Baja	Especialista	Escepticismo
A21	Masculino	Superior	Baja	Especialista	Escepticismo
A22	Femenino	Primario	Baja	Dirigente	Optimismo
A23	Masculino	Primario	Baja	Dirigente	Optimismo
A24	Masculino	Primario	Baja	Dirigente	Optimismo
A25	Masculino	Medio	Media	Funcionario	Optimismo
A26	Masculino	Medio	Media	Obrero	Pesimismo
A27	Masculino	Medio	Media	Obrero	Optimismo
A28	Masculino	Medio	Alta	Obrero	Optimismo
A29	Masculino	Medio	Alta	Obrero	Optimismo
A30	Femenino	Superior	Alta	Obrero	Escepticismo

Optimista
Escepticismo
Pesimista

Base de Datos descriptores de la fuente de información. Abordaje al análisis psicosociológico

El procedimiento metodológico para el análisis del ambiente individual de gestión de la información enfatiza en intangibles como la cultura, la comunicación, el personal, las políticas y las dimensiones (tabla 2).

Tabla 2. Procedimiento de ejecución de la herramienta para el análisis del ambiente individual de la gestión de la información.

Evento	Tarea	Salida prevista
Reconocimiento del ambiente organizacional e individual de gestión de la información	Determinación de la identificación con el enfoque de gestión de información en la dirección de la organización.	
	Familiarización y descubrimiento de los rasgos generales de la cultura organizacional.	
	Reconocimiento y evaluación de estado de la comunicación en la organización.	

	Identificación del lenguaje utilizado en los canales informales de comunicación.	
	Localización y evaluación de los componentes restantes del ambiente individual de la gestión de información.	
Selección de las variables que se utilizarán para investigar el ambiente informacional	Selección inicial de las variables sobre la base de los resultados obtenidos en el primer evento.	
	Discusión y consenso con el cliente de las variables a utilizar en el diagnóstico, su alcance y operacionalización.	
	Selección final de las variables a investigar	x
	Aprobación final del modelo de las variables	
Diseño de los instrumentos de recopilación de la información	Construcción de las afirmaciones que refleja cada variable.	
	Diseño de las encuestas y puntos críticos de observación.	
	Discusión y aprobación de los diseños de instrumentos.	x
	Entrenamiento del equipo que aplicará los instrumentos.	
Aplicación del diseño de investigación. Ejecución de la aplicación informática previo cálculo del tamaño de la muestra	Determinación del tamaño de la muestra.	
	Aplicación del instrumento.	
	Descarga de la información recopilada en la aplicación informática.	
Interpretación y validación de los resultados en áreas investigadas	Estudio e interpretación de los resultados obtenidos.	
	Comparación, contrastación y validación de los resultados contra el examen real del ambiente.	
Informe final. Sugerencias: plan de acciones sobre la percepción del ambiente	Elaboración de comentarios y sugerencias para la reorientación del sistema de gestión de	x

individual de gestión de la información	información	
	Presentación, discusión y entrega de los resultados obtenidos a la gerencia de la organización.	
Evaluación del grado de satisfacción del cliente	Evaluación de la satisfacción final	x
	Retroalimentación para plan de mejoras del servicio de consultoría	

CONSIDERACIONES FINALES

Es un intento bastante abstracto y de gran incertidumbre pretender realizar cambios en la esfera de la información en las organizaciones sin considerar la subjetividad humana y cómo pueden influir ellos sus rasgos culturales y cómo estos se constituyen en oportunidades o amenazas para el cambio. Subordinar exclusivamente los cambios a elementos de orden tecnocrático, y sin atender a factores tan importantes como la cultura y el clima laboral de la organización implica altas probabilidades de un fracaso inicial para cualquier cambio y de producirse este, una perenne amenaza de desaparición con el transcurso del tiempo. En la medida en que los directivos de las organizaciones reconozcan el papel de la subjetividad humana y el ambiente individual de la gestión de la información, crecerán las probabilidades de la sostenibilidad del cambio y la perpetuación en la cultura organizacional de los nuevos valores, formas y percepciones de los grupos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gutiérrez O. La organización es un enfoque marxista necesario: Escuela Superior del PCC "Nico López". La Habana; [s.n.];1994.
2. Rodríguez Piña RA. Fundamentación teórica para la elaboración de metodología asociada al análisis de información en el Web superficial sobre fuentes no estructuradas y orientada al análisis de tendencia. Acimed 2006;14(6). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_6_06/aci05606.htm [Consultado: 25 de marzo de 2009].
3. Ponjuán Dante G. Gestión de información: Dimensiones e implementación para el éxito organizacional. Santa Fe, Argentina: Nuevo Paradigma; 2000.
4. Shein EH. La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza & Janes; 1988.

Recibido: 14 de septiembre del 2009.
Aprobado: 17 de septiembre de 2009.

MSc. Ramón Antonio Rodríguez Piña. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín. Calle 18 e/ 1ra. y Maceo, Reparto «El Llano», Holguín, Cuba. CP 80100. Correo electrónico: ramon@ciget.holguin.inf.cu

Ficha de procesamiento

Clasificación: Artículo original.

Términos sugeridos para la indización

Según DeCS¹

GERENCIA DE LA INFORMACIÓN; CULTURA ORGANIZACIONAL; GERENCIA; MODELOS ORGANIZACIONALES; AUDITORÍA ADMINISTRATIVA. INFORMATION MANEGEMENT; ORGANIZATIONAL CULTURE; MANAGEMENT; MODELS, ORGANIZATIONAL; MANAGEMENT AUDIT.

Según DeCI²

GESTIÓN EMPRESARIAL; GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN; DIAGRAMAS DE FLUJO; FLUJO DE LA INFORMACIÓN; AUDITORÍA. ENTERPRISES MANAGEMENT; INFORMATION MANAGEMENT; FLOW CHART; INFORMATION FLOW; AUDITING.

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 Piña RA, Selles Méndez J, Ochoa Ávila M. Herramientas para el diagnóstico del ambiente individual de gestión de la información en una organización. Acimed. 2009;20(3). Disponible en: Dirección electrónica de la contribución. [Consultado: día/mes/año].

EJERCICIO DE LA INTELIGENCIA EMPRESARIAL ORIENTADO A REVELAR CONOCIMIENTOS OCULTOS EN EL AMBIENTE INFORMACIONAL PREVIO A LA GESTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Interpretación literal al estado real de las variables seleccionadas, proyectando el efecto psicosocial, alcance impacto y grado que en que al revelarse esta variable constituye una fortaleza o debilidad a la hora de gestar un Sistema de Gestión de la Información. Se ejecuta análisis cualitativo sobre la operacionalización de variables, matemáticamente intervalos y creando bases de datos hipervinculados a los resultados numéricos.

Identificación de la gestión informacional con la reglamentación.	La información no es identificada solamente con las reglamentaciones, ello demuestra que existe diversidad de abordajes informacionales y puede que efectivamente existan rasgos de cultura informacional en la organización
Imponer reglas por encima del empeño informacional.	Aparecen rasgos de insatisfacciones, críticas solapadas, incompreensión del papel de la información ante actitudes mecanicistas. Se refuerza la resistencia al cambio para adoptar la información como proceso
Síndrome del aterrizaje o de la conciencia del desconocimiento	Persiste la confusión e incertidumbre referido al carácter práctico del uso de la información como proceso en la organización y qué ventajas trae sean grupales o personales. Existen dirigentes incluso que no poseen un conocimiento de causa adecuado para explicar a los subordinados el tema.
Incertidumbre de la sostenibilidad del enfoque informacional en el tiempo	Aparecen dudas e interrogantes si efectivamente este cambio organizacional "vino para quedarse". La impronta del quehacer cotidiano unido a las decenas de tareas colaterales a cumplir, ponen en tela de juicio la subsistencia de este tema y la gestión de la información. Comoquiera, hasta ahora se había vivido así y los resultados han sido magníficos.
Desautorizado a pensar en la mejora de la información. Síndrome del escepticismo.	Se localizan rasgos de insatisfacciones, frustración, proyectados en frases irónicas que portan el mensaje de estilos con rasgos autocráticos. Revisar de inmediato en las aéreas hasta dónde no se cumple con el principio de dirección de la participación colectiva.
Enfoque de orientación de lo informacional al control de la gestión.	Aparecen debuts de uso del concepto de sistema de gestión de la información con las herramientas de control. Perplejidad de algunos, asombro y temor en otros. Es preciso gerenciar el lenguaje y uso de las herramientas informacionales defendiendo el propósito inicial. Se precisa neutralizar intentos controladores como respuestas a incumplimientos sin analizar las causas de los resultados.
Credibilidad directiva al cambio informacional.	Aparecen interrogantes que no se corresponden, pues los responsables apenas tienen tiempo de ejecutar acciones en el sentido de la gestión informacional y el corre corre diario es enfermizo. De hecho, han quedado secciones de trabajos que nunca ocurrieron, entrenamientos que caducaron, lenguaje triunfalista que no se pronuncia, es preciso definir esto, la moral y entusiasmo decaen en quienes abrazaron desde el inicio el cambio, la atención recae en otras cosas pendientes por cumplir.
La información, freno a la iniciativa y creatividad.	Resulta que, por ausencia de instrucciones y modelos determinados, se han frenado momentáneamente la aplicación de buenas ideas. No es cotidiano, pero sí existen cuestionamientos hasta dónde la información posee doble rasero. Los documentalistas absolutizan el modelaje y formato que sin su presencia nada es válido. ¿Será el hombre o la información un freno a las buenas ideas?

