



E-Ciencias de la Información

Revista electrónica publicada por la
Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información,
Universidad de Costa Rica, 2060 San José, Costa Rica
<http://ebci.ucr.ac.cr>



E-Ciencias de la Información

Revista electrónica semestral, ISSN-1659-4142

Volumen 3, número 2, artículo 3

Julio - diciembre, 2013

Publicado 1 de julio, 2013

<http://revistaebci.ucr.ac.cr/>

La información en la disciplina administrativa

Celso Martínez Musiño



Protegido bajo licencia Creative Commons
Universidad de Costa Rica

La información en la disciplina administrativa

The Information in the Management

Celso Martínez Musiño¹

RESUMEN

Investigación descriptiva cuyo objetivo principal es investigar los sustentos teóricos de la información en la disciplina administrativa. Como resultados de la investigación se encuentra que, la administración, es una disciplina que se desarrolla y conceptualiza continuamente, y se enfoca en el estudio de procesos (planeación, organización, dirección y control). Algunas conclusiones del estudio son: a) la información en la administración tiene como origen los datos, ayuda a la toma de decisiones y los directivos la han adoptado para el cumplimiento de ciertos roles; b) la información es un elemento de reciente inclusión en el concepto *administración* y es componente clave para las organizaciones.

Palabras clave: información; disciplina administrativa; ciencia de la información.

ABSTRACT

Descriptive research results, whose principal objective is to study the theoretical basis of information in the management, as principal results are: management is a practical discipline that focuses in process study (planning, organizing, directing, and controlling). Some conclusions are: a) information in the management has its origin in data, it helps in decision making, and managers adopted it as certain roles; b): information is an element of recent inclusion in management definition; information is a key component in organizations.

Keywords: information; management; information science.

Fecha de recibido: 9 may. 2013 **Fecha de aprobado:** 17 jun. 2013

¹ Dr. en Estudios de la Información por la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigador independiente. MÉXICO. cmartinez@colmex.mx.

1. INTRODUCCIÓN

La fenomenología de la información, dada su importancia reciente, es analizada por distintas áreas del conocimiento, la disciplina administrativa no es la excepción. Hay evidencia documental con la que se confirman tanto esfuerzos para definir la información y la manera en que dicho término es incluido en el concepto *administración*. La presente investigación, de tipo descriptiva, tiene como antecedente el marco conceptual de la investigación *Los flujos de información en las organizaciones: análisis de la administración y la ciencia de la información* (Martínez Musiño, 2012b) y se propone como objetivo principal: investigar los sustentos teóricos de la información en la disciplina administrativa. Mientras que, por objetivos específicos, se propone: a) revisar la literatura correspondiente al concepto *administración*; y, b) indagar cómo la información se ha insertado en el concepto de la disciplina administrativa. Para cumplir con los objetivos propuestos la estructura de la investigación se compone de: 1) el concepto *administración*; 2) la administración y sus enfoques; 3) método y procedimiento; 4) la información en la disciplina administrativa; 5) discusión y apuntes para futuras investigaciones; y, 5) conclusiones.

En el contexto de la situación problemática de la investigación, se encuentra que: a) la administración como disciplina práctica difícilmente se detiene para analizar la evolución de su concepto, así lo demuestra la escasez del análisis en revistas académicas; b) los recursos de las organizaciones se han ido diversificando. Entonces es imprescindible que la administración identifique y valore otros recursos, adicionales a los materiales, humanos y capital. En qué se sustenta para afirmar lo anterior. Actualmente, las organizaciones, en general, se encuentran inmersas en un contexto de globalización de las economías, por lo tanto, su permanencia depende en gran medida en optimizar sus recursos y crear ambientes necesarios para ser aún más competitivos. Las organizaciones han invertido recursos varios para identificar la mejor manera de organizar y administrar los recursos disponibles para lograr mejores rendimientos. Uno de esos recursos es la información y el conocimiento generados al interior de dichas organizaciones.

En consecuencia, el interés por abordar el tema de la información en la disciplina administrativa, y en particular desde el concepto *administración*, es porque la información ha sido identificada como un elemento clave dentro de la administración para la toma de decisiones, sobre todo a nivel gerencial. La información va adquiriendo mayor relevancia como un recurso más de las organizaciones para cumplir con metas y objetivos colectivos. A la información se le puede considerar como un activo, tanto al interior como al exterior de las organizaciones (Drucker, 2003, p. 49).

La información en las organizaciones, además, posibilita la generación de conocimientos. Estos conocimientos pueden crear ventajas competitivas y convertirse en nuevos recursos y capacidades acorde a las condiciones del mercado cambiante (Herrera Caballero, 2004, p. 107). Swanson & Holton III (2005, p. 5) y Davenport (1994, p. 122) justifican la importancia del estudio de los flujos de información en las organizaciones argumentando que “estudiar el flujo de información ... es estudiar el poder en la organización”, es decir, justifican las investigaciones de estos flujos como fuerza económica y su repercusión en los fenómenos de toda la organización.

La administración como disciplina es relativamente nueva, nace a finales del Siglo XIX (Anexo) durante la preponderancia de la industria manufacturera, cuyo fenómeno fue denominado Revolución industrial y definida por Beard (1936, p. 1) como “la historia del trabajo del hombre con herramientas y aplicaciones mecánicas para satisfacer lo que él quiere”. En este periodo el ser humano comenzó a demandar, generalizadamente, productos elaborados, manufacturados, en principio en Gran Bretaña y posteriormente en otros países. Las fábricas, organizaciones dedicadas a “convertir material primas...en productos terminados” (The New Encyclopaedia Britannica [NEB], 1995, p. 535) fueron las encargadas de detonar el desarrollo económico y tecnológico mediante los cuales imprimieron fuerza y velocidad para alcanzar la industrialización moderna (Heaton, 1970, p. 31).

La riqueza, como demanda inmediata y detonante de la búsqueda científica para la aceleración de procesos de trabajo al interior de las fábricas, es el contexto en el cual la administración como disciplina tiene su origen. Sin embargo, con el paso del tiempo y la consideración del estudio de las organizaciones, de su estructura y el análisis de las funciones, la administración centró sus postulados para hacer eficientes de sus recursos y la consecuente obtención de mejoras de los procesos.

A partir de las reflexiones acerca de la fenomenología de la información y la problemática a las que se enfrentan las organizaciones, el periodo en el que nace y se consolida la disciplina administrativa, las preguntas de investigación que guían este estudio son: ¿Por qué revisar continuamente los conceptos, en nuestro caso la *administración*? ¿Desde cuándo la información se ha integrado como un recurso más de las organizaciones al concepto *administración*?

La disciplina administrativa, en principio, fue identificando sus objetos y sujetos de estudio, posteriormente dedicó esfuerzos a la búsqueda de la científicidad y el análisis de procesos, los gerentes y administradores centraron sus análisis en las personas. Es decir, centraron sus observaciones en las personas y cómo éstas podían ser más productivas. La motivación fue un factor clave para el desarrollo de una nueva teoría administrativa del comportamiento.

Durante el desarrollo de la administración se fueron sumando elementos que requerían ser organizados, administrados, dirigidos y supervisados. De los recursos materiales se pasó a la integración de los recursos humanos, o a la suma de ambos. Sin embargo a mediados del Siglo XX, con la finalidad de maximizar la rentabilidad de los recursos y prever situaciones de riesgo de las organizaciones, se erige la teoría de la ciencia administrativa, corriente que privilegia el uso de recursos y técnicas cuantitativas (Jones & George, 2008, pp. 47-62).

A finales del Siglo XX y principios del Siglo XXI las organizaciones fueron creciendo, complejizando y desarrollándose en condiciones adversas, tanto por la administración de recursos internos, como por factores de carácter externo, a consecuencia de la transnacionalización y la globalización de las economías. Ante estos hechos, las organizaciones reaccionan mediante el análisis de datos, de información, de conocimiento creado al interior, o compartido desde, y con exterior. La información se convirtió en un elemento de vital importancia, se identificó como un elemento más para ser administrado., esto es un hecho

relevante que no muestra evidencia de acciones o circunstancias que evidencien dicha incorporación.

A la información se le considera como un recurso más, es un activo que reduce incertidumbres, proporciona elementos para reconocer los aciertos o los errores en el desempeño de las funciones y tareas organizacionales. La información forma parte del léxico de la gente común y de los estudiosos de la disciplina administrativa.

2. EL CONCEPTO ADMINISTRACIÓN

Para comenzar a describir lo que es la administración como disciplina es necesario remontarnos a sus orígenes, es decir, a la manera en cómo fue concibiéndose, en primer lugar como idea, y posteriormente como práctica. En principio, la administración, como forma de pensamiento, se remonta a la antigüedad. Williams (2007, p. 35; 2009, p. 40), presenta una línea del tiempo en la cual hace un despliegue de hechos y la manera en que tanto individuos, grupos o sociedades han contribuido al desarrollo de sus actividades. En principio, el autor se remonta 5000 años antes de nuestra era. Los sumerios realizaban un proceso de control de inventario mediante las tablillas de arcilla. Posteriormente, durante dos mil años (4000-2000 a.C.), los egipcios requirieron de la planeación, la organización y control en la construcción de sus pirámides. Respecto a la administración como práctica, hay un consenso mediante el cual su consolidación como disciplina se remonta al periodo de la Revolución industrial en el siglo XIX (Dubrin, 2009, p. 21). En algunos tratados de administración son más específicos en la fecha de origen: 1890 (Jones & George, 2008, p. 45; Hellriegel, Jackson & Slocum, 2005, p. 38). Jones & George (2008, p. 45), desde el origen de la administración como disciplina, esquematizan su desarrollo en cinco grandes teorías: 1) la Teoría de la administración científica; 2) la Teoría de la administración gerencial; 3) la Teoría de la administración del comportamiento; 4) la Teoría de la ciencia administrativa; y, 5) la Teoría del desarrollo organizacional (Anexo).

De manera general, se puede decir que la Teoría de la administración científica, se concentra en un estudio sistemático de las tareas, el análisis de procedimientos y la manera de hacerlos eficientes. Por otra parte, la Teoría de la administración gerencial (o gerencia administrativa) focaliza su atención en la manera de incrementar los sistemas de control, de acuerdo a la estructura organizacional; además de analizar la eficiencia, le interesa la efectividad. En relación a la Teoría de la administración del comportamiento, esta corriente analiza la manera en la cual los gerentes y administradores pueden motivar a sus empleados y comprometerlos a cumplir con los objetivos organizacionales. La Teoría de la ciencia administrativa, por su parte, privilegia el uso de recursos y técnicas cuantitativas para maximizar los recursos (Jones & George, 2008, pp. 47-62)

Por su parte, la Teoría del desarrollo organizacional tuvo su origen a mediados de la década de los años cincuenta. Sin embargo, esta teoría se encuentra en constante cambio, y en la búsqueda de modelos o patrones –paradigmas– que permitan definirla. A mediados de los años ochenta, Gerloff, en su obra *La teoría y el diseño organizacional: un enfoque estratégico para*

la administración (en inglés: *Organizational theory and design: a strategic approach for management*) se preguntaba acerca del porqué de los estudios organizacionales a lo cual argumentaba que “Las sociedades, los estados, necesitan a las organizaciones para el éxito individual y colectivo adecuadamente organizadas” (1985, p. 4), sosteniendo además que “los administradores y los miembros de las organizaciones deben entender cómo funcionan las organizaciones” (1985, p. 5). Pero, las interrogantes de este autor nos obligan a dar una mirada rápida a la concepción de la organización –no como proceso, sino como entidad–, a lo cual se puede responder, “como una herramienta usada por la gente para coordinar sus acciones para obtener algo que ellos han decidido o valorado” (Jones, 2007, p. 2).

3. LA ADMINISTRACIÓN Y SUS ENFOQUES

¿Qué es la administración? Conceptos y enfoques hay bastantes, la definición de *administración* depende si la enuncia un empresario, investigador, consultor o académico. En nuestro caso nos proponemos encontrar aquellos acercamientos a las definiciones propuestas por académicos, principalmente. Los conceptos encontrados, seleccionados y analizados se obtuvieron en tratados, monográficos (libros) de tipo académico, más que en artículos de revistas académicas. Los conceptos de administración localizados, se clasifican y describen de acuerdo a su enfoque predominante: a) las personas; b) las personas y los recursos materiales; c) la administración como proceso o conjunto de procesos.

3.1 La administración centrada en las personas.

Esta aseveración puede ser la más simple y la más completa o compleja a la vez. La singularidad o la delimitación se encuentran en las personas, actores principales, tanto de los procesos administrativos como los directivos puesto que cumplen ciertas metas u objetivos organizacionales. Por ejemplo, Megginson, Mosley & Pietri (2001, p. 663) definen a la administración como “La actividad de trabajar con personas para determinar, interpretar y realizar los objetivos organizacionales...”. Una definición más es aquella que indica que la administración es “el proceso para obtener cosas efectiva y eficientemente a través y con otras personas” (Robbins & De Cenzo, 2004, p. 6), o bien aquella que argumenta que es “el proceso de coordinación e integración del trabajo de tal manera que se pueda completar eficiente y efectivamente con, y a través, de otras personas” (Robbinson & Coulter, 1999, p. 8; Robbinson & Coulter, 2002, p. 667).

Continuando con los conceptos de administración centrados en las personas, Koontz & Weihrich (2004, p. 775), agregan otro elemento: el medio ambiente, cuando señalan que la administración es el “proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajen juntas para lograr un propósito eficientemente seleccionado”. Contrariamente a la propuesta del trabajo en equipo de estos autores, hay otro posicionamiento en el que se define a la administración como “la obtención de trabajo a través de otros” (Williams, 2007, p. 671; Williams, 2009, p. 752).

Como observación general al conjunto de definiciones de la administración centrada en las personas podemos criticarlas por señalar solo a una parte de los elementos que deben administrarse, lo cual toma un sentido limitado, reduccionista. Entonces, bien vale preguntarnos dónde quedan los recursos materiales, los valores, la información, el conocimiento, por mencionar algunos.

3.2 La administración focalizada en las personas y los recursos materiales

A las personas como principales actores de la administración, en este apartado, se le han añadido un complemento más: los recursos materiales. Por ejemplo, Bedeian (1989, p. 640), a finales de la década de los ochenta, definía a la administración como “el proceso para el logro de resultados a través de la utilización eficiente de recursos humanos y materiales”. Un concepto similar, es el siguiente: la administración, es “el proceso por el cual un grupo cooperativo dirige el uso de recursos (dinero, personas, cosas) hacia una meta común” (Massie & Douglas, 1992, p. 530).

En concordancia con las propuestas de Bedeian y Massie & Douglas Bateman & Snell (1999, p. G-3; 2009, p. G-4) conceptualizan a la administración como “el proceso de trabajo de personas con personas y recursos para cumplir las metas organizacionales”, mientras que, Kinicki & Williams (2006, p. 530), la definen como “la búsqueda de objetivos organizacionales eficiente y efectivamente para integrar el trabajo de las personas a través de la planeación, organización, la dirección y el control de los recursos organizacionales”.

Analizando las propuestas de este conjunto de definiciones, tanto Bedeian como Massie & Douglas, mantienen un discurso utilitarista de las personas al incluirlas como un conjunto más, añadidas a los recursos materiales, para el logro de resultados. La premisa de Bateman & Snell es un tanto más equilibrada, en la medida que conjuntan el trabajo, las personas y los recursos para el cumplimiento de metas organizacionales. Finalmente, la definición de Kinicki & Williams es más integradora, puesto que, incluye el trabajo de las personas y el cumplimiento de funciones o tareas para controlar un conjunto de recursos. Sin embargo, una objeción al enunciado de estos autores es que debería decir el cumplimiento de objetivos, puesto que están omitiendo el proceso de planeación.

3.3 La administración como proceso o conjunto de procesos

En esta última categorización conceptual de la administración hay un consenso en la consideración de esta como proceso o procesos. En primer lugar, los enunciados son contundentes: la administración es el proceso “...para cumplir metas...” (Bartol & Martin, 1998, p. 711), o bien “... para lograr resultados...” (Bedeian, 1989, p. 640). La administración, también es el proceso de “...ensamblaje y uso de un conjunto de recursos...” (Hitt, Black & Porter, 2005, p. 676), “...de uso de recursos organizacionales...” (Dubrin, 2009, p. 616), “...de coordinación e integración de actividades de trabajo...” (Robbins & Coulter, 1999, p. 8; Robbins & Coulter, 2002, p. 667). En segundo lugar, cuando se menciona que la administración cumple un conjunto de procesos, el consenso es aún mayor cuando se afirma que esta disciplina se compone de cuatro elementos principales: planeación, organización,

dirección y control (Bartol & Martin, 1998, p. 711; Daft & Marcic, 2006, p. G-1; Jones & George, 2008, p. 746; Jones, George & Hill, 2000, p. 720; Higgins, 1991, p. G-10; Kinicki & Williams, 2006, p. G7), para cumplir las metas u objetivos organizacionales.

En las acepciones, la administración como proceso o conjunto de procesos para lograr objetivos preestablecidos, se está de acuerdo. A continuación se describen los argumentos. En el proceso de planeación se definen metas u objetivos, la manera en que la organización actuará a futuro, así también se atiende a preguntas de cómo, cuándo, dónde y porqué. Por otra parte, en el proceso de organización se asignan tareas y se distribuyen los recursos necesarios. Por su lado, el proceso de dirección, posteriormente a la definición de metas y la asignación de tareas, asegura la manera específica de las acciones de los integrantes de la organización para lograr los objetivos propuestos. Para esto, la dirección se apoya en la motivación, el liderazgo, la comunicación y la capacitación. Finalmente, el proceso de control, tiene que ver con el cumplimiento de las metas y se compone de tres elementos principales: el establecimiento de normas de desempeño, la medición de éste y la comparación con las normas establecidas, así como tomar las medidas necesarias para la corrección de aquellos desempeños que no cumplan con las normas preestablecidas.

Hay otras posiciones en las que a la función de organización se le asocia con el *staffing* (*staffing*, no se encuentra aún la traducción adecuada para el segundo término) (Dubrin, 2009, p. 616), o aquella en la que se añade a la planeación, organización, dirección y control la función de contratar personal (Megginson, Mosley & Pietri, 2001, p. 663) con las cuales no se está de acuerdo, porque el *staffing* y la contratación de personal bien se pueden integrar a las actividades de planeación u organización. Para terminar este apartado es necesario destacar que el concepto en análisis, ha ido tomando la forma en la cual se aglutinan, y convalidan distintos autores, las funciones principales: la planeación, la organización, la dirección y el control para conseguir el cumplimiento de los objetivos, metas y tareas previamente establecidas, de una manera eficaz y eficientemente.

4. MÉTODO Y PROCEDIMIENTO

Estudio descriptivo, cuyo procedimiento para su elaboración fue, en primer lugar, la búsqueda de definiciones del concepto *administración* en bases de datos especializadas en ciencias sociales y catálogos bibliográficos de instituciones de educación superior e investigación. Posteriormente, se procedió a la recuperación, la selección y el análisis de los artículos y las monografías obtenidas. Finalmente, se redactaron los resultados, la discusión y las conclusiones de la investigación. Alcances y limitaciones de la investigación: a) se han prescindido los documentos relativos a la administración como arte y a la administración como ciencia; b) se han omitido en esta investigación las aportaciones de Peter F. Drucker puesto que ya se abundó al respecto en el artículo "La información y sus revoluciones: liderazgo de Peter F. Drucker" (Martínez Musiño, 2012a).

5. LA INFORMACIÓN EN LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA

En la descripción y análisis de los antecedentes, el significado y la focalización de la administración como concepto, se ha observado la inclusión de las personas y los recursos materiales como elementos necesarios para la consecución de objetivos organizacionales, pero aún no se integraban elementos intangibles, como la información, el conocimiento o la sabiduría. En la búsqueda y recuperación conceptual del término *administración*, se encontró la siguiente definición: “Conjunto de actividades (incluyendo la planeación y la toma de decisiones, la organización, la dirección y el control) dirigidas hacia una organización de los recursos (humanos, financieros, físicos, e información)” (Griffin & Singh, 1999, p. 6). La integración del concepto información en la disciplina administrativa es significativa en la medida que la sociedad en general ha adoptado el término, se ha apropiado del mismo (por ejemplo, explosión de la información, la sociedad de la información, ciencias de la información, la información y sus revoluciones, por mencionar algunos), pero, ¿Qué sucede con la definición del término información en la disciplina administrativa?

La información, en el marco conceptual de la disciplina administrativa, ha sido integrada a los glosarios - e incluso se le han dedicado apartados, o capítulos, asociados a las tecnologías, o bien principios (roles informacionales de Mintzberg) o ensayos “La próxima Revolución de la información” (*The next information revolution*), o “Más allá de la Revolución de la información” (*Beyond the information revolution*), por mencionar algunos, o en su defecto a la consecución de conocimientos en contextos organizacionales. Vayamos paso a paso con la descripción del concepto, para esto, se han agrupado las definiciones de acuerdo a las siguientes premisas: a) los datos como origen de la información; b) la información en la toma de decisiones; c) los roles informacionales; d) los flujos de información.

5.1 Los datos como origen de la información

Algunos autores definen la información con un sentido de utilidad, por ejemplo, Dessler (2001, p. 552) indica que la información “son datos presentados de forma tal que es significativa para el receptor”, en este mismo sentido, hay otro grupo de autores que señalan que la información son datos que han sido convertidos o que representan un contexto significativo, relevante o útil (Daft & Marcic, 2006, p. G-7; Dixon, 2003, p. 131; Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, 2005, p. 775; Griffin & Singh, 1999, p. 617; Schermerhorn, 1993, p. G-6).

En otro sentido, pero teniendo el mismo origen, se percibe la necesidad de un análisis y procesamiento de los datos. Parafraseando a otros autores se puede decir que información son datos analizados, organizados o procesados (Jones & George, 2008, p. 745; George & Jones, 2006, p. 687; Jones, George & Hill, 2000, p. 718; Robbins & Coulter, 1999, p. 1618; Robbins & Coulter, 2002, p. 665; Robbins, 2000, p. 543). En este grupo de definiciones se encuentra la constante: los datos son analizados o procesados, que tienen un significado y la utilidad para un receptor; no se menciona un perfil del destinatario el cual es un elemento indispensable para comenzar o cerrar ciclos de comunicación.

5.2 La información en la toma de decisiones

En otro grupo de definiciones del concepto de información, a ésta se le considera, en una definición simple o suficiente, como aquella que reduce incertidumbres en la toma de decisiones (Black & Porter, 2000, p. 542), o como una manera complementaria, es la que tiene significado para los administradores y les provee bases para la acción (Griffin & Singh, 1999, p. 617). En la misma secuencia de la propuesta de Griffin y Singh, está la de Massie & Douglas (1992, p. 529) en la cual definen a la información como "datos que son relevantes para la aplicación de las funciones de los administradores". Sin embargo, Lussier va más allá de definir a la información y encontrar, también, la utilidad de esta cuando las personas realizan su trabajo, el autor encuentra atributos como relevante y comprensible (2009, p. 346). En los enunciados de este grupo de autores, es posible observar además de la utilidad de la información, el apoyo de esta para los administradores y la ejecución de sus funciones.

5.3 Los roles informacionales

Los hallazgos de la investigación indican que a principios de la década de los noventa, la información comenzó a tener relevancia en la disciplina administrativa. Por ejemplo, además de encontrarle atributos de relevancia y comprensión, la información cumple ciertos roles, Mintzberg los ha llamado roles informacionales, los cuales deben cumplir los directivos. Estos roles son: el de monitor, el de diseminador y el de vocero. El primer rol señala que el administrador debe estar constantemente observando el ambiente de la información con los distintos elementos de la organización, es decir debe estar atento a las comunicaciones formales o no formales. El segundo rol indica que el administrador debe filtrar y pasar información privilegiada a sus subordinados, y estos a su vez a otros. El tercer rol argumenta que el administrador o el representante de una organización, hacia el exterior de esta, envían o socializan la información con elementos de otras con la finalidad de retroalimentación acerca de los productos (Mintzberg, 1992, p. 22). El concepto de roles informacionales ha sido referenciado e integrado en tratados monográficos en administración por autores diversos (Lussier, 2009, p. 14; Black & Porter, 2000, p. 23-24; Kinicki & Williams, 2006, p. G6; Robbins & De Cenzo, 1998, p. 9; Robbins, 2000, p. 46; Robbins & Coulter, 2002, p. 6).

5.4 Los flujos de información

Al respecto, se ha localizado una definición de *flujos de información*, Gabarro & Kotter (1992, p. 236-237), los conceptualizan como aquella que necesitan los jefes para saber qué es lo que hacen sus subordinados. Esta definición es un tanto limitada, en la medida que solo denota dos direcciones: los jefes y los subordinados, pero, ¿dónde está el uso de la información por parte de los subordinados? es decir, ¿hacia dónde se dirige la organización? ¿Cuáles son su misión, objetivo y metas?

Al interior de otro concepto relacionado con la información es el caso de *compartir información*, Robbins (2000, p. 46), al respecto señala que la información es poder, por lo tanto ésta debe ser administrada y guardada cuidadosamente. Esta idea de cuidar celosamente la información ha desaparecido, ahora es más común que los integrantes de cualquier

organización sepan a qué se dedica la empresa en la cual laboran, cuál es la calidad de los productos o servicios esperados, qué actividades realizan los integrantes de otras secciones, por mencionar algunos.

Respecto a las definiciones de *flujo de información* y *compartir información*, consignadas en el párrafo anterior, no se está totalmente de acuerdo. Si bien es cierto que la información es producida y utilizada por los integrantes de la cúpula organizacional, se infiere que, también, cualquier miembro de la organización es productor de información. Por otra parte, ciertamente, la información es poder, sin embargo, ante la preocupación que los trabajadores se empoderen, hay una posición de compartir la información, precisamente para una mejor comprensión de los objetivos o metas organizacionales, es decir, si los trabajadores conocen por qué realizar ciertas actividades o tareas, éstas deben atender el cumplimiento de dichas metas.

6. DISCUSIÓN Y APUNTES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Después de revisar la literatura podemos atender las preguntas de ¿Por qué revisar continuamente los conceptos, en nuestro caso la *administración*? y ¿Desde cuándo la información se ha integrado como un recurso más de las organizaciones al concepto *administración*? A la respuesta del primer cuestionamiento podemos afirmar que al examinar los conceptos nos permiten hacer una radiografía de la terminología, es decir, se puede indagar si hay una evolución, o simplemente una actualización de los términos a las situaciones o requerimientos acordes a las nuevas realidades. Por ejemplo, al analizar el término *administración*, es posible constatar que los elementos o sujetos para administrarse se fueron sumando poco a poco. En principio se hablaba de administrar eficientemente los procesos, las personas, los materiales y los recursos monetarios. A este conjunto de elementos se les fueron sumando factores intangibles como el medio ambiente de trabajo, la información y el conocimiento. Por otra parte, se puede afirmar que la disciplina administrativa es eminentemente práctica, es decir, quienes definen la *administración*, lo hacen en monografías, más no en publicaciones periódicas, situación que no sucede con otras áreas del conocimiento, la ciencia de la información, por ejemplo.

La integración de elementos varios para el ejercicio de la disciplina administrativa, nos permite atender la segunda pregunta, ¿Desde cuándo la información se ha integrado como un recurso más de las organizaciones al concepto *administración*? Después de lo observado y descrito en la parte correspondiente a los resultados podemos argumentar que el término *información* ha sido integrado al concepto *administración* desde principios de los años noventa. En concordancia con estas fechas, también el término *información* ha sido adoptado en procesos tales como los roles informacionales y en la toma de decisiones por parte de los directivos de las organizaciones.

Ante el hecho de la adopción del término *información* en las distintas definiciones de administración, valdría la pena elaborar cuestionamientos, por ejemplo: ¿cómo ha evolucionado el concepto *ciencia de la información*, conociendo de antemano que es la responsable del estudio de la fenomenología de la información, es decir, cómo se produce,

organiza y se utiliza la información en distintos espacios y situaciones? Hay estudios con los cuales se puede afirmar que casi al mismo tiempo de la consideración de la administración como disciplina (1890), aparecen los primeros antecedentes de la ciencia de la información con la bibliografía (1900), la documentación (1920), la información científica (1940), la recuperación de la información y las primeras definiciones de la ciencia de la información (1960) (anexo).

Entonces, ante las coincidencias en las fechas de aparición de la disciplina administrativa y los antecedentes de la ciencia de la información podemos preguntarnos: ¿es posible la complementariedad tanto de la disciplina administrativa y la ciencia de la información? ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias de la valoración de la información? ¿Cómo aprovechar los recursos de las organizaciones, en particular la información, en la generación de conocimiento? Algunas de estas preguntas pueden ser contestadas en este momento, otras deben ser consideradas como planteamientos para mayor profundización y ser contestadas en otras investigaciones.

Respecto a la pregunta ¿es posible la complementariedad tanto de la disciplina administrativa y la ciencia de la información? Podemos argumentar que, ante las aportaciones de la disciplina administrativa y la ciencia de la información, en el futuro se pueden proyectar estudios en los que se estudie: a) en el contexto interno de las estructuras organizacionales de las unidades de información (bibliotecas, archivos, museos y centros de información y documentación) quiénes producen información, cómo la utilizan y cómo la comparten; b) en un contexto externo de las unidades de información, cómo se relacionan con otros organismos o instituciones, qué información se comparte y qué beneficios se obtienen en este proceso; c) en un contexto interno y externo de las unidades de la información, cómo se administran los recursos de las unidades de información, cómo se documentan las experiencias fallidas y exitosas, ¿es necesario compartir dichas experiencias? ¿Cómo y con quiénes deben compartirse?; d) qué elementos son considerados para la administración (personas, recursos materiales, colecciones, servicios), ¿tiene la información algún valor? ¿Cuál es ese valor? ¿Cómo medirlo?

En cuanto a la interrogante ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias de la valoración de la información de la disciplina administrativa y la ciencia de la información? Se puede decir, que más allá de los orígenes en ambas áreas del conocimiento, es necesario profundizar al respecto. En referencia a la pregunta ¿Cómo aprovechar los recursos de las organizaciones, en particular la información, en la generación de conocimiento individual y colectivo?

7. CONCLUSIONES

En la medida que se encontraron elementos que incluyen a la información en el concepto *administración*, se puede afirmar que el objetivo principal se ha cumplido. En cuanto al primer objetivo particular: revisar la literatura correspondiente al concepto de administración, se puede afirmar que: 1) la disciplina administrativa se ha desarrollado y evolucionado conceptualmente, adaptándose a las circunstancias de los entornos de las organizaciones; 2) el concepto *administración* se ha desarrollado a lo largo del tiempo y ha ido sumando sus elementos de estudio: recursos materiales, en valores monetarios, las personas, la información y el conocimiento; 3) La administración, como disciplina práctica, se asume como aquella encargada del conjunto de procesos de planeación, organización, dirección y control en las organizaciones.

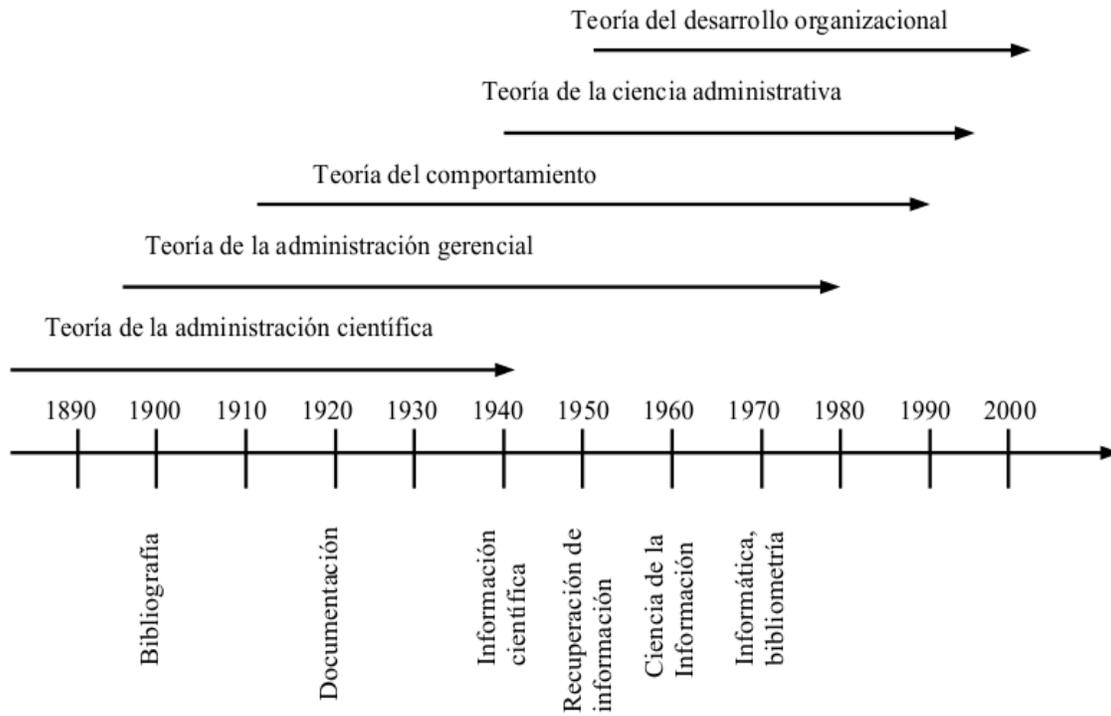
Respecto al segundo objetivo particular, indagar cómo la información se ha insertado en el concepto de la disciplina administrativa, se concluye que: 1) los datos, procesados y analizados son el antecedente previo para que la información sea considerada como tal. Es decir, los datos como materia prima para el análisis de situaciones en un entorno de las organizaciones y la consecución de sus metas, son indispensables para la conformación de la información; 2) la información, compilada, organizada y compartida, con aquellos elementos de la organización que así lo requieran para cumplir objetivos organizacionales, ayuda a la reducción de incertidumbres; 3) los medios ambientes, internos y externos, de las organizaciones han transitado desde la inclusión de los recursos materiales, humanos hasta la consideración de la información como elemento clave para la toma de decisiones; 4) La valoración de la información en las organizaciones se ha posicionado como un elemento de capital importancia, es decir, se le considera también como un activo.

8. REFERENCIAS

- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1998). *Management*. (3a ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Bateman, T. S., & Snell, S. (1999). *Management: building competitive advantage*. (4a ed.). Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Bateman, T. S., & Snell, S. (2009). *Management: leading & collaborating in a competitive world* (8a ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Beard, C. A. (1936). *The industrial revolution*. London: G. Allen.
- Bedeian, A. G. (1989). *Management*. (2a ed.). Chicago: Dryden.
- Black, S. & Porter, L. W. (2000). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2006). *Introducción a la administración* (4a ed.). Australia: Thomson.
- Davenport, T. H. (1994). Saving IT's soul: human-centered information management. *Harvard Business Review*, Mar.-Abr., 119-131.
- Dessler, G. (2001). *Management: leading people and organizations in the 21st century*. (2a ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Dixon, R. (2003). *The management task*. (3a ed.). Amsterdam: Butterworth Heinemann.
- Drucker, P. F. (2003). *El management del futuro*. Buenos Aires: Sudamericana.
- DuBrin, A. J. (2009). *Essentials of management*. (8a ed.). Australia: South Western.
- Gabarro, J. J., & Kotter, J. P. (1992). Managing your boss. En J. J. Gabarro (Ed.), *Managing people and organizations* (pp. 227-238). Boston, Mass.: Harvard Business School Publications.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2006). *Contemporary management: creating value in organizations* (4a ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Gerloff, E. A. (1985). *Organizational theory and design: a strategic approach for management*. New York: McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2005). *Management: people, performance, change*. (2a ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Griffin, R. W., & Singh, J. B. (1999). *Management*. (Canadian ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Heaton, H. (1970). Industrial revolution. En R. M. Hartwell (Ed.), *The causes of the industrial revolution in England* (pp. 31-52). London: Methuen.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2005). *Administración: un enfoque basado en competencias*. (10a ed.). Australia: Thomson.
- Herrera Caballero, J. M. (2004) La administración del conocimiento y el caso del Instituto Mexicano del Petróleo. *Iztapalapa*, 56 (ene-jun), 105-128.
- Higgins, J. M. (1991). *The management challenge: an introduction to management*. New York; Toronto: Macmillan/Collier Macmillan Canada.
- Hitt, M. A., Black, S., & Porter, L. W. (2005). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Jones, G. R. (2007). *Organizational theory, design, and change*. (5a ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2008). *Contemporary management*. (5a ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Jones, G. R., George, J. M., & Hill, C. W. L. (2000). *Contemporary management*. (2a ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.

- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2006). *Management: a practical introduction*. (2a ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. (12a ed.). México: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. (2009). *Management fundamentals: concepts, applications, skill development*. (4a ed.). Mason, OH: South-Western.
- Martínez Musiño, C. (2012a). La información y sus revoluciones -- liderazgo de Peter F. Drucker". En *XLII Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía: memorias, 4,5 y 6 de mayo de 2011*. San Luis Potosí, S.L.P.: Asociación Mexicana de Bibliotecarios, pp. 475-485.
- Martínez Musiño, C. (2012b). *Los flujos de información en las organizaciones: análisis de la administración y la ciencia de la información*. Tesis de Doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Massie, J. L., & Douglas, J. (1992). *Managing, a contemporary introduction* (5a ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Megginson, L. C., Mosley, D. C., & Pietri, P. H. (2001). *Administración: conceptos y aplicaciones*. México: Compañía Editorial Continental.
- Mintzberg, H. (1992). The manager's job: folklore and fact. In J. J. Gabarro (Ed.), *Managing people and organizations* (pp. 13-32). Boston, Mass.: Harvard Business School Publications. Management.
- Robbins, S. P. (2000). *Managing today!* (2a ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (1999). *Management* (6a ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2002). *Management* (7a ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & De Cenzo, D. A. (1998). *Fundamentals of management: essential concepts and applications*. (2a ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & De Cenzo, D. A. (2004). *Fundamentals of management: essential concepts and applications*. (4a ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (1993). *Management for productivity*. (4a ed.). New York: Wiley.
- Schrader, A. M. (1984). In search of a name: information science and its conceptual antecedents. *Library and Information Science Research, an International Journal*, 6 (3), 227-271.
- Swanson, R., & Holton III, E.F. (2005). *Excerpt from Research in organizations*. [USA]: Berret Koheler. Fecha de recuperación 10 de junio, 2013. Disponible en <http://www.bkconnection.com/static/swanson-rio-excerpt.pdf>.
- The New Encyclopaedia Britannica, macropaedia, volume 21 (1995). (15a ed.). Chicago, Ill: Encyclopaedia Britannica.
- Williams, C. (2007). *Management*. (4a ed.). Australia: Thomson.
- Williams, C. (2009). *Principles of management*. (5a ed.). Australia: South-Western/Cengage learning.

Anexo
Línea del tiempo de la evolución de la teoría administrativa y la ciencia de la información.



Fuentes: Elaboración propia con los siguientes datos: para la teoría administrativa, Jones & George (2008) y para la ciencia de la información, Schrader (1984).