

PERSPECTIVAS EN LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN BIBLIOTECOLOGÍA

Por : Gladys Matus Sepúlveda

Correo electrónico: gmatus@upa.cl

Ms. Ciencia de la Información, Dra. Bibliotecología. Charla presentada en la IX Conferencia Internacional de Bibliotecología, Santiago, 23 de Octubre 2002

Lima, Octubre de 2002.

Resumen

La autora presenta algunos marcos conceptuales sobre Recursos Humanos en la sociedad, para introducirnos en el ámbito de los Recursos Humanos en la Bibliotecología, mencionando los planteamientos que determinan rasgos importantes en la nueva educación: la combinación del aprendizaje con la formación y el trabajo.

Don Luis González Seara, presidente de la Comisión de Rectores de las Universidades españolas, plantea en uno de sus discursos el riesgo que corre la sociedad actual de convertirse en una sociedad dual. Analiza cómo podría, este problema, estar determinado desde el principio por la distribución del conocimiento.

Esta sociedad dual se produce, cuando por un lado se demandan trabajadores altamente cualificados y, por otro se generan formas precarias de contratación para las funciones más rutinarias, desplazando a muchos a espacios de exclusión laboral.

Por esta razón es que se suma a la propuesta de una educación pluridimensional, abierta a la vida y a un mundo de continua transformación, donde se deben combinar el aprendizaje, la formación y el trabajo. Para ello la Universidad ha de ser universalista, y al mismo tiempo buscar la especialización, defender la libertad de estudio e investigación y tener un mayor control de sus recursos.

Nos propone en otras palabras, que debe existir:

- Conocimiento actualizado.
- Valores y espacios de discusión y transformación.
- Y Gestión de los recursos que permiten sostener esta institución en el tiempo y garantizar su desarrollo.

En el mismo sentido, Delors propone a la UNESCO, cuatro pilares fundamentales para la educación, que son:

- Aprender a Conocer.
- Aprender a Ser.
- Aprender a Hacer.
- Aprender a Convivir.

Con esto se abre una nueva dimensión frente a la educación. La interrelación de todos estos elementos puede permitir una mirada y una acción diferentes.

En las palabras de mis alumnos de primer año significaría:

Se plantea muchas veces que el problema está en la correspondencia entre el nivel educativo y el puesto de trabajo. Pero ante esto podríamos hacernos unas preguntas: ¿Cómo habría que determinar que es lo que se debería enseñar, quienes tendrán acceso a los diversos aprendizajes y sobre todo, en que debemos formar para puestos de trabajo de una sociedad que no sabemos cuál es y que además cambia inmediatamente?

La única respuesta ante esta disyuntiva parece ser que la educación debe centrarse en:

- La capacidad de aprender.
- Saber como acceder y usar la información.
- Saber adaptarse a situaciones nuevas.

Otro planteamiento que ya hemos mencionado, y que determina un rasgo importante en la nueva educación, es combinar el aprendizaje con la formación y el trabajo.

Con esto queremos decir que la sociedad y sus diversos agentes tienen una participación en esta formación; que la teoría y la práctica deben ir unidos desde el principio, que los valores, desarrollo personal y los conocimientos especializados deben ir juntos.

Se habla al menos de tres aspectos que deben ser transversales en todo currículo de una carrera universitaria:

- Los valores propios de su cultura.
- Las nuevas tecnologías de la Comunicación e Información.
- Y las formas de acceso y uso de esta información.

Al parecer en estos puntos la mayoría de los actores del proceso están de acuerdo. Delors habla de un “pacto educativo” y de la necesidad de establecer por consenso de los diversos sectores sociales, las estrategias que correspondan a esta sociedad educativa.

Por otra parte Manuel Castells, nos sitúa algunos puntos importantes sobre la “nueva economía”, él la llama “economía del conocimiento”, y la caracteriza fundamentalmente por tres rasgos interrelacionados.

- I. El primero, que es una economía que está centrada en el conocimiento, y en la información como base de producción, productividad y competitividad, tanto para empresas, regiones, países o ciudades. Esta nueva economía esta permitiendo prever la posibilidad de un salto histórico entre forma de actividad económica y generación de riqueza.
- II. El segundo, es que esta economía basada en la productividad generada por conocimiento e información, es una economía global. No en el sentido que todo esté globalizado, sino que “las actividades económicas dominantes están articuladas globalmente y funcionan como una unidad en tiempo real”, preferentemente en torno a dos sistemas, la globalización de los mercados financieros interconectados por medios electrónicos y la organización a nivel planetario de la producción de bienes y servicios y de la gestión de ellos.
- III. La tercera característica es el hecho de que una economía funcione en redes, esto permite flexibilidad y adaptabilidad.

Es por tanto la nueva economía una:

- Economía informacional
- Economía global
- Economía organizada en red

Es importante decir también que esta economía tiene una base que son las Tecnologías de la Información y Comunicación. Es una base microelectrónica y su forma central de organización es Internet, mirada ésta no como una tecnología, sino como una forma de organización de la actividad.

Pero no debemos olvidar un punto muy importante planteado por Castells ¹:  “El conocimiento está en las personas”, él dice que “lo que llamamos conocimiento, información, no es abstracto, está depositado materialmente en los cerebros y los cerebros generalmente suelen ir unidos a personas”.

Por lo tanto el conocimiento está en los trabajadores de alta cualificación, que son innovadores capaces de tener ideas y aplicarlas, los que se constituyen en materia prima de esta nueva economía.

Para obtener este tipo de personas se debe tener en cuenta que:

¹ Castells, Manuel. (2000). Conferencia pronunciada en Barcelona en el acto de Clausura del Master “La ciudad: políticas proyecto y gestión”, organizado por la Universidad de Barcelona. Disponible en:  <http://www.fbg.ub.es> [Consultado Septiembre 2002].

1. La educación pueda producir gente con autonomía de pensamiento, capacidad de autoprogramación y de adquisición de conocimiento durante toda su vida. Para esto se necesita un sistema de relaciones sociales locales que produce un sistema de información interactiva, que desarrolla la capacidad educativa en un sentido amplio y no simplemente adquisición de conocimientos.
2. Servicios públicos que funcionen: Porque el deterioro de todo lo colectivo acaba impactando sobre la productividad de trabajo.
3. Tener presente la calidad de vida. No sólo porque tiene un efecto retroactivo sobre la productividad y viceversa, sino porque la calidad de vida está relacionada con la creatividad y el bienestar que influye también en la creación de riqueza.

Hemos recurrido a Delors, Castells. Invitemos ahora a Vigotski y Maturana.

El primero (Vigotski), nos trae una imagen de un sujeto que es construido por la cultura en la medida que es llevado por ésta hacia un lugar distinto del que hubiese llegado si estuviese solo, es decir el ser humano puede ser definido como un ser cultural e histórico.

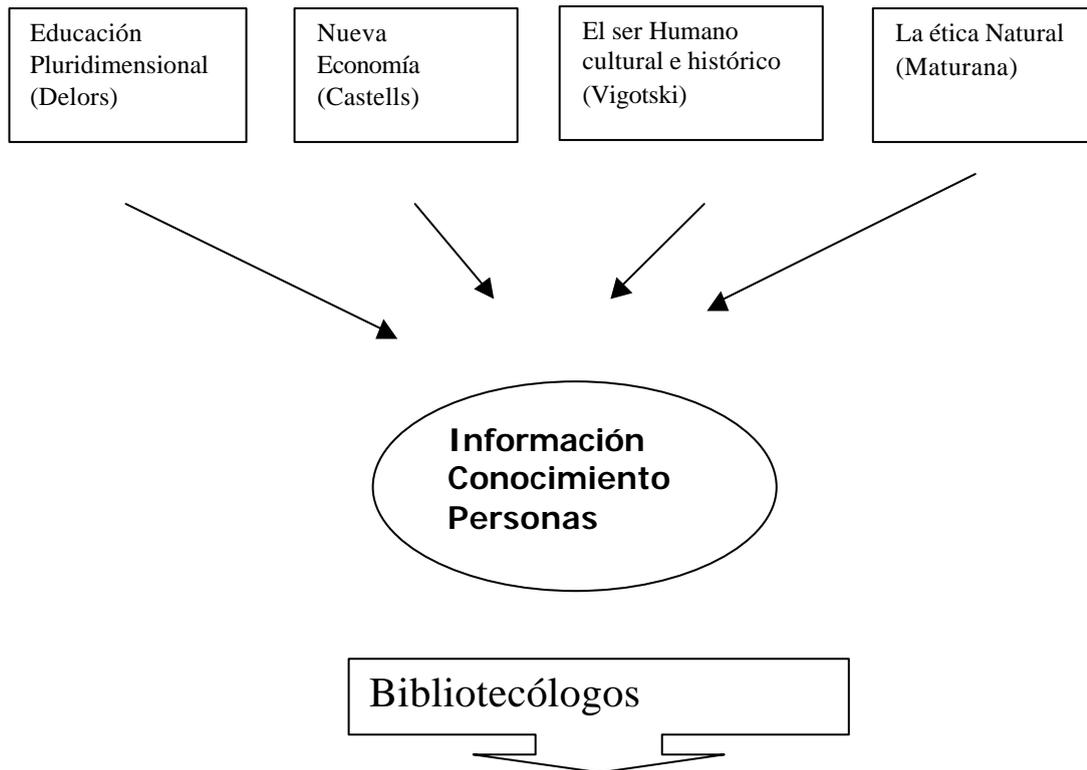
Por su parte Maturana nos propone la idea de “amar como reconocer al otro como legítimo otro”, y este sería para él el actuar propiamente humano. “Somos animales éticos, es decir, somos animales que hemos surgido de una historia biológica de amor y preocupación mutua”². Se desprende de su pensamiento que existiría una tendencia natural a la cooperación y la aceptación, esta condición que radicaría en el origen filogénico de homo sapiens debe ser mantenida para no transformarnos en una especie distinta o no extinguirnos. “Inscrito en el fenotipo de la humanidad se ha mantenido el amor: la necesidad de la aceptación incondicional de los otros miembros de la especie en general y de los otros cercanos...” La ética natural propuesta por Maturana tiene su base en las emociones.

De esta forma mientras Vigotski nos plantea que el desafío educativo es llevar al educando a su máximo desarrollo psicológico; Maturana por su parte, plantea que lo que se pone en juego en el contexto educativo es que cada educando aprenda a ser un ser humano.

La formación de seres humanos no concluye en el ámbito emocional, sino que bajo la guía del educador deriva hacia la racionalidad y en especial la capacidad de reflexionar.

Pero yo les venía a hablar de la formación de recursos humanos en Bibliotecología. Hasta ahora hemos planteado algunos marcos conceptuales indispensables para adentrarnos en la temática que nos preocupa.

² Maturana, H. (1996). Realidad: la búsqueda de la objetividad o la persuasión del argumento que obliga. En: Pakman, P. (Comp) *Construcciones de la experiencia humana*. Vol. I.p.126.



- ? Conocen y organizan los flujos de Información
- ? Gestionan Información y Conocimiento
- ? Guían a las personas en la búsqueda de información y les ayudan a su incorporación al conocimiento.
- ? Gestionan e intervienen en la cultura.

Cómo debemos formar entonces estos recursos humanos que tienen el privilegio de encontrarse con todas las posibilidades de desarrollo en su mano y que tienen tanta responsabilidad en el quehacer cultural, educativo, empresarial, político, económico, tecnológico, tanto a nivel local, nacional y más allá.

Ustedes creen que exagero. Desgraciadamente no es así. Tenemos ante nosotros, todas las puertas, todas las oportunidades. De nosotros depende tomarlas o dejar el lugar a otros.

Pienso que los bibliotecólogos viven su quehacer en el ámbito del compartir, servir, guiar, por tanto, para su formación no sólo necesitan conocimientos, sino gestos y experiencias.

La IFLA³ también aporta algunas directrices a los programas de bibliotecología⁴, planteando que estos deben ser universitarios y que además se han de ofrecer programas de magister y doctorado. En cuanto a sus

³ IFLA: International Federation of Library Associations.

⁴ <<http://www.ifla.org/VII/s23/bulletin/guidelines.htm>>

características hace hincapié en que ofrezcan la oportunidad de obtener y demostrar competencias profesionales incluyendo algunos elementos nuevos, como por ejemplo:

- El entorno de la información, los aspectos políticos y éticos de ella.
- La investigación, el análisis y la interpretación de la información.
- Las aplicaciones de las TIC a los productos y servicios de la biblioteca y centros de documentación.
- La gestión de recursos de información y la gestión del conocimiento.
- La evaluación cuantitativa y cualitativa de los productos de informes y del uso de la biblioteca.

Otro aspecto importante es que la práctica que realizan los estudiantes les permita apreciar las interrelaciones entre la teoría aprendida en las aulas y su aplicación en la práctica profesional en las bibliotecas y centros de documentación.

La IFLA destaca también la importancia de diseñar métodos didácticos y de evaluación para desarrollar o mejorar las habilidades de comunicación interpersonal de los estudiantes, la capacidad de trabajo en equipo, la habilidad de gestionar el tiempo y las tareas, como también el desarrollo de las habilidades analíticas y la resolución de problemas por parte del alumno. En estos documentos también se encuentran orientaciones para la educación continuada:

“Con el propósito de ayudar a los bibliotecarios especialistas de la información a mantener sus competencias en una sociedad que cambia y para mantener a los educadores al corriente de los temas y tendencias de la práctica, las universidades han de organizar talleres y cursos de corta duración dirigidos a bibliotecarios y especialistas de información en ejercicio, lo pueden realizar en colaboración con otros organismos.”⁵

Consideran que es importante velar por que en la metodología que se imparten los cursos a distancia sea más idónea, al igual que la calidad de ellos, que deben ser comparables a los que se ofrecen de forma presencial.

Uno de los puntos interesantes es la insistencia de revisar el currículum formalmente y de manera regular. En estas revisiones se debe tener en cuenta los aportes de empresarios, profesionales en ejercicio, asociaciones profesionales, así como del profesorado y alumnado.

⁵ Guidelines for Professional Library/Information Educational Programs (2000:4)

Es importante también la relación entre los docentes de las carreras de bibliotecología y los bibliotecarios que ejercen en bibliotecas y centros de documentación, así habrá una mayor interacción entre la institución educativa y la práctica profesional.

Otro tema indispensable de tratar al hablar de formación es el de las competencias.

Levy - Leboyer (1996:54) resume el concepto de competencia de la siguiente forma:

- Las competencias son repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.
- Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.
- Las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Es fundamental hacer la distinción entre conocimientos adquiridos y noción de competencia, los primeros se adquieren durante la formación y la segunda, sólo se tiene cuando se logra hacer la transferencia de esos conocimientos en el lugar de trabajo, ya que el tener algunos conocimientos, no necesariamente significará que la persona sea competente. Le Boterf (1993:105), lo resume así:

- Saber transferir, es decir poner en práctica sus capacidades, conocimientos o actitudes cuando haga falta y en las circunstancias apropiadas.
- Saber integrar los múltiples, diversos y heterogéneos conocimientos, habilidades y actitudes organizando, seleccionando en función de las situaciones que se plantea en el ámbito laboral.
- Saber transferir la competencia, porque ésta supone la capacidad de aprender y de innovar.
- Una habilidad probada y reconocida. La competencia supone poner a prueba la realidad. Sólo al término de un cierto período podrá ser reconocido el individuo como competente dentro de su contexto de trabajo.

Es necesario destacar también, que el hecho de que un grupo de personas haya tenido la misma formación y, en teoría, hayan aprendido lo mismo, no

necesariamente demostrarán el mismo nivel de competencia en el contexto del trabajo.

Los niveles van relacionados con la eficacia de los resultados, de ahí que se proponga que el nivel más elevado de una escala de la competencia es el profesionalismo.

Aunque la calidad de la competencia es variable, como han demostrado múltiples investigaciones realizadas, habrían al menos algunas que distinguirían a un profesional como por ejemplo, su capacidad de transferir, en situaciones variadas y a veces imprevistas, conocimientos capacidades y comportamientos. También la posibilidad de identificar el tipo de información que le es de utilidad, y además gestionar el tiempo, reaccionando en el momento más conveniente ante una situación. Se considera importante también la capacidad de organizarse y organizar, y por supuesto la capacidad de explicar y convencer.

Según Boterf (1993) se reconoce a un profesional por la confianza que inspira y tiene en sí mismo y su capacidad para detectar las señales de su entorno lo que le permitirá anticiparse a una situación

En base a la clasificación planteada por Echeverría e Isus (1999), podríamos clasificar estas competencias en: Técnicas, Metodológicas, Participativas y Personales, entendiendo por ellas lo siguiente:

Competencia Técnica: Se define como “el saber” en el sentido de tener conocimientos necesarios para desarrollar una labor, saber el camino de cómo lograr un objetivo, saber aprender a aprender.

Competencia Metodológica: Se puede definir como “saber hacer, en el sentido de saber aplicar conocimientos, estar dispuestos al compromiso profesional, en el sentido educativo, se puede decir que consiste en poner en práctica el conocimiento y adaptar los procesos aprendidos al mercado laboral.

Competencia Participativa: Definido como el “saber estar” y consiste en saber percibir pensamientos, sentimientos, actitudes, saber comportarse, estar dispuesto a entenderse con los demás. En la perspectiva educativa es aprender a vivir juntos, descubrir gradualmente a los otros, participar a través de proyectos comunes.

Competencia Personal: En el sentido de “saber ser”, y se concreta teniendo una imagen realista de uno mismo, siendo consecuente con las propias convicciones, asumiendo responsabilidad. Y desde el punto educativo es tener imaginación, creatividad, oportunidad de descubrir y experimentar, conocerse a sí mismo y tener una maduración de la personalidad.

En cuanto a las competencias existe una clasificación de la SLA, la cual la hemos complementado con el trabajo de investigación que he realizado en España recientemente.

Competencias Técnicas	Competencias Metodológicas	Competencias Participativas	Competencias Personales
Poseer conocimientos avanzados de recursos de información.	Ser capaz de desarrollar planes estratégicos ligados a las metas de su organización	Ser capaz de trabajar con equipos de informáticos, seleccionando software y hardware para los servicios de información.	Tener un efectivo conocimiento de sí mismo y elevada autoestima.
Ser capaz de gestionarlos en base a las características de su organización.	Poder desarrollar planes de marketing de sus recursos de información y de su servicio.	Colaborar con su organización sobre el manejo de la calidad	Espíritu crítico y de superación constante
Poder crear o evaluar Sistemas de Información y/o productos informativos para satisfacer las necesidades de su institución.	Saber comunicar con elementos adecuados la importancia de su servicio a las instancias superiores.	Poder enseñar a sus usuarios la utilización de recursos de información como Internet y otros.	Efectivas habilidades de comunicación y reconoce el valor de comunicarse. Capacidad de ser metódico, lógico y ordenado.
Conocer y usar tecnologías de información y comunicación para adquirir, organizar o diseminar información	Poder desarrollar políticas de Información para su organización.	Participar como miembro de equipos de trabajo para identificar y satisfacer necesidades de información.	Apreciar el trabajo de equipo, saber escuchar y actuar con prontitud e interés.
Poder realizar investigación en busca de soluciones de problemas relacionados con su servicio	Puede planificar definiendo las prioridades con claridad.		Actuar como líder dentro de su servicio y de su organización.
Tener capacidad de gestionar sistema de bibliotecas o Unidades de Información.			Ser flexible, creativo, positivo y empático. Ser curioso en busca de nuevas ideas.

Nos queda un punto muy importante, Ustedes han visto que el título de esta charla se refiere a los Recursos Humanos en Bibliotecología y hasta ahora sólo hemos hablado de los bibliotecólogos. Todos tenemos la experiencia que en cualquier lugar donde se desempeñe un bibliotecólogo debe trabajar con un equipo. El equipo más clásico lo constituyen otros profesionales que trabajan con él, ayudantes y auxiliares, no podemos hablar de formación dejándolos

fuera. En cuanto a los profesionales de otras áreas nos aportan ideas interesantes pero a la vez debemos enseñarles nuestros códigos para conseguir aunar esfuerzos en un mismo sentido, y en el caso de nuestros ayudantes o auxiliares, debemos brindarles las mejores oportunidades de formación, ya que sólo con un equipo cualificado es posible estar a la altura de las exigencias que nos hace hoy la sociedad.

También en el caso de los ayudantes hay algunos puntos que deben ser comunes, como son:

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Buen manejo del lenguaje.
- Capacidad de Comunicación.
- Interés por el trabajo que realiza.
- Manejo de Tecnologías.
- Conocimientos sobre la organización y el servicio en el que trabaja.

Si respecto a los bibliotecólogos nos queda mucho por hacer, respecto a el resto del equipo de recursos humanos de bibliotecas y centros de documentación, queda todo por hacer. Como ven el trabajo que nos depara es vasto y variado, necesitamos el compromiso de cada uno de ustedes desde el lugar en que se encuentra y desde sus propias perspectivas.

Este tema no está concluido, apenas comenzamos a plantearnos frente a él, para mí en esta oportunidad sólo quiero que permanezcan algunas ideas principales que resumo a continuación a modo de conclusión:

La formación de los recursos humanos ha tomado rumbos que no se pueden solucionar con un cambio de malla curricular, son los entornos lo que harán la diferencia, junto con el perfeccionamiento de los docentes y la educación continua de todos los profesionales.

Debemos enseñar y guiar para que nuestros alumnos, pero también nuestros usuarios sean autónomos, el aprender a aprender traspasa las aulas, debe ser una actitud permanente, para intentar equilibrar el acceso y uso de la información a todas las personas.

Debemos a aprender a gestionar, no sólo la información, el conocimiento, sino también la gestión económica, y la gestión de los recursos humanos que tenemos un poco olvidada.

Debemos integrar a otros, realizar una verdadera labor de equipo, ya sea cuando estudiamos o trabajamos.

Debemos ser optimistas, contagiar a otros con nuestros proyectos, comunicar nuestro quehacer, nuestras inquietudes y nuestros sueños.

La formación de recursos humanos en nuestra área es tarea y responsabilidad de todos, y nadie debe pensar que eso le corresponde a otros.

Por último, las universidades y en especial las carreras de bibliotecología deben ser un lugar de encuentro, donde exista una oferta permanente para la conversación, que en palabras de Maturana podemos decir “una conversación verdaderamente humana, que es a la vez humanizadora”.

BIBLIOGRAFÍA

CASTELLS, Manuel. (2000). Conferencia pronunciada en Barcelona en el acto de Clausura del Master “La ciudad: políticas proyecto y gestión”, organizado por la Universidad de Barcelona. Disponible en: <http://www.fbg.ub.es> [Consultado Septiembre 2002].

DELORS, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Barcelona, Santillana / Unesco.

GONZÁLEZ Seara, Luis. (2001) Hacia una educación pluridimensional. Discurso ante la Comisión Ministerio_Crue para la Reforma Universitaria.

IFLA (International Federation of Library Associations). (2000). Guidelines for Professional Library/Information Educational Programs. Disponible en: <http://www.ifla.org/VII/s23/bulletin/guidelines.htm>. [Consultado en Diciembre 2001]

LE BOTERF, Guy et al (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona, Aedipe.

LEVY - LEBOYER, C. (1996) *Gestión de las competencias*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.

MATUS S., Gladys. (2002) Los Recursos Humanos en Bibliotecas Universitarias: Exigencias, Conflictos y Necesidades de Formación. Lleida, España, Universidad de Lleida.

MATURANA, H. (1996). Realidad: la búsqueda de la objetividad o la persuasión del argumento que obliga. En: Pakman, P. (Comp) *Construcciones de la experiencia humana*. Vol. I.p.126.

ROSAS, Ricardo; SEBASTIAN, Christian. Piaget, Vygotsky y Maturana. Constructivismo a tres voces. Buenos Aires, Aique, 2001.

VIGOSTSKI, L. S. (1934/1991). Pensamiento y Lenguaje. En: L.S. Vigotski. *Obras Escogidas*. Madrid, Visor/MEC, Tomo II

SOBRE EL AUTOR

Gladys Matus Sepúlveda. es Filósofa, Bibliotecaria, cursa el Magíster en Ciencia de Información en la Universidad Federal de Río de Janeiro y el Doctorado en la Facultad de Educación de la Universidad de Lleida – España. Ha participado de varios congresos, seminarios y otros eventos. Actualmente se desempeña como docente de Bibliotecología de la Universidad de Playa Ancha – Chile.