



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
CENTRO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIONES BIBLIOTECOLÓGICAS  
PROGRAMA DE POSGRADO EN BIBLIOTECOLOGÍA Y ESTUDIOS DE LA  
INFORMACIÓN**

**LÍDERES BIBLIOTECARIOS EN MÉXICO: UNA  
PERSPECTIVA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN BIBLIOTECOLOGÍA Y  
ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN  
**P R E S E N T A:**  
MAGDALENO AZOTLA ÁLVAREZ



ASESORA: DRA. LINA ESCALONA RÍOS

MÉXICO, D.F.

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## DEDICATORIAS



Dedico este trabajo:

A mis padres *Juan Azotla Cerqueda* y *Eulalia Alvarez Sulaica* ( ), quienes me mostraron que la vida es un reto, y para vivirla se necesita valor y humildad. Ellos, siempre me dijeron que la meta nadie me la iba a decir, que solamente yo sabía hasta donde quería llegar, y siempre, quizás, habría que sacrificar algunas cosas para alcanzar otras.

A mis hermanos, por la compañía y el calor de hogar que me han brindado; especialmente a mi hermana *Licha* por su apoyo y comprensión en los momentos más difíciles de mi vida; a ellos, a quienes deseo que alcancen sus metas profesionales, y logren el éxito que anhelan.

Finalmente, a ti *Elba*, por despertar en mí el sentimiento más hermoso de la vida, *el amor*. Has iluminado mi mundo, y sembrado muchas ilusiones y esperanzas que espero compartir en un futuro promisorio.

## AGRADECIMIENTOS



A Dios por haberme dado la oportunidad de llegar hasta este momento, muy importante en mi vida académica y familiar.

A mi asesora Lina Escalona, por ser la persona que ha orientado mi vida académica y con quien he pasado largo tiempo charlando y platicando temas de interés común que me han motivado a seguir adelante. Un especial agradecimiento.

A mi amigo, compañero y hermano, Carlos A., por comprenderme y ayudarme a crecer profesional y personalmente.

A mis sinodales: el Mtro. Ariel Rodríguez, el Mtro. Egbert Sánchez Vanderkast, al Dr. Juan José Calva González y al Dr. Adolfo Rodríguez Gallardo, por las observaciones que me hicieron, las cuales permitieron enriquecer esta investigación.

Al equipo de trabajo de la Biblioteca Ernesto de la Torre Villar del Instituto Mora, por el esfuerzo, empeño y dedicación en las actividades que desarrollan para el logro de los objetivos institucionales; acciones que reditúan en mi experiencia y formación profesional.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	5
<b>CAPÍTULO I LÍDERES Y LIDERAZGOS</b>	
1.1 El líder como individuo.....	7
1.2 Líderes .....	19
1.3 Liderazgo.....	44
<b>CAPÍTULO II PERFIL PROFESIOGRAFICO DE LOS BIBLIOTECAR- RIOS PROFESIONALES EN MÉXICO</b>	
2.1 ¿Quiénes son los Bibliotecólogos?.....	58
2.2 ¡Bibliotecólogos!, ¡Bibliotecónomos! o mejor ¡documentalistas!	61
2.3 Perfil profesiográfico de los Bibliotecónomos, bibliotecólogos y documentalistas.....	66
2.3.1 Conocimientos.....	68
2.3.2 Habilidades.....	70
2.3.3 Aptitudes.....	74
2.3.4 Actitudes.....	78
2.4 Síntesis del perfil profesiográfico bibliotecológico.....	81
<b>CAPÍTULO III BIBLIOTECÓLOGOS LÍDERES DEL MÉXICO ACTUAL</b>	
3.1 Antecedentes.....	85
3.2 Planteamiento del problema.....	85
3.3 Objetivos.....	85
3.4 Hipótesis.....	86
3.5 Materiales y métodos.....	87
3.6 Resultados.....	89

<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>138</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>145</b>
<b>OBRAS CONSULTADAS.....</b>	<b>150</b>
<b>ANEXO 1. ....</b>	<b>159</b>
<b>ANEXO 2. ....</b>	<b>166</b>
<b>ANEXO 3. ....</b>	<b>180</b>
<b>ANEXO 4. ....</b>	<b>189</b>
<b>ANEXO 5. ....</b>	<b>197</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

		Pág.
Gráfica 1	Lugar de nacimiento .....	90
Gráfica 2	Residencia actual .....	90
Gráfica 3	Ocupación del padre .....	92
Gráfica 4	Ocupación de la madre.....	93
Gráfica 5	Nivel de estudios del padre.....	94
Gráfica 6	Nivel de estudios de la madre.....	95
Gráfica 7	Lugar donde habitan los líderes .....	96
Gráfica 8	Salario mensual en días de salario mínimo .....	98
Gráfica 9	Horas de trabajo al día .....	101
Gráfica 10	Días de trabajo a la semana .....	102
Gráfica 11	Conocimiento previo de la carrera .....	104
Gráfica 12	Momento de obtención del primer empleo .....	107
Gráfica 13	Tiempo de experiencia profesional .....	110
Gráfica 14	Forma en que participan en investigación .....	112
Gráfica 15	Pertenencia a equipos de trabajo .....	113
Gráfica 16	Formación de equipos de trabajo .....	114
Gráfica 17	Consideración sobre su liderazgo .....	119
Gráfica 18	Seguimiento de su trayectoria .....	124
Gráfica 19	Número de personas que integran su equipo de trabajo .....	126
Gráfica 20	Realización de actividades culturales .....	133

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Relación entre tipos de líderes y liderazgos.....	54
Tabla 2	Conocimientos que se forman en los profesionales.....	68
Tabla 3	Habilidades que se forman en los profesionales.....	71-72
Tabla 4	Aptitudes que se forman en los profesionales.....	75-76
Tabla 5	Actitudes que se forman en los profesionales.....	79-80
Tabla 6	Bibliotecas en las que han laborado los líderes.....	108
Tabla 7	Personas con las que hacen sus reuniones de trabajo .....	120
Tabla 8	Dispersión de sus grupos de trabajo .....	123
Tabla 9	Documentos que leen los líderes y la periodicidad con lo que lo hacen .....	129
Tabla 10	Cantidad aproximada de documentos de la especialidad que leen en un mes .....	131
Tabla 11	Medios que utilizan para actualizarse .....	132
Tabla 12	Actividades culturales a las que asisten .....	134
Tabla 13	Ven televisión, y con qué frecuencia .....	135



## INTRODUCCIÓN



El proceso de desarrollo bibliotecario en México, iniciado con la Escuela Nacional de Biblioteconomía y el Colegio de Bibliotecología alcanza su madurez a finales del siglo XX, cuando países del primer mundo han sobrepasado los límites de una realidad estructurada con base en los primeros adelantos científicos que se dieron en el campo de las telecomunicaciones. Resultado de dos esquemas que se rompen en el ir y devenir de una sociedad inmersa en un proceso de globalización, que multiplica sus paradigmas para dar un resultado objetivo a los cuestionamientos de la conciencia social, es el profesional bibliotecario, bibliotecónomo, bibliotecólogo o documentalista, o como se le quiera denominar y reconocer; qué no logra insertarse en campos de acción definidos del quehacer bibliotecológico.

¿Sí una profesión existe, es porque hay profesionales? pregunta tan difícil de resolver y tan fácil de hacer; en esta misma línea habría que preguntarnos ¿quiénes son los profesionales?, ¿aquellos que han sido formados en una institución de educación superior?; cuestionamientos sencillos que exigen respuestas complejas. El medio científico representa el escenario ideal para ejemplificar estas cuestiones, ¿cuántos físicos se recibirán de una generación x?, de ellos ¿cuántos se incorporan al medio académico?, ¿cuántos se incorporan al quehacer científico? y ¿cuántos darán grandes aportaciones a la física?; probablemente nunca las logremos contestar porque factores de toda índole intervienen en el desarrollo natural de las ciencias.

“Desde esta óptica bibliotecarios del México contemporáneo trabajan con acciones legitimadas en la historia de la profesión” lo cual incide directamente en la movilidad que tienen en el medio laboral, académico y científico. Estos profesionales de la información a los que nos referimos han estereotipado un modelo que no va acorde con los paradigmas sociales actuales, síntoma reflejado en el reconocimiento que la sociedad les brinda; sin embargo pese a que la mayoría de los recursos humanos egresados de las instituciones de educación superior en México han seguido y se han adaptado a este modelo de formación, hay excepciones que hoy en día representan las expectativas de quienes visionan un paradigma diferente “los líderes”.

Los líderes, son en si mismos individuos que desarrollan esquemas de pensamiento que consideran una heterogeneidad de ideologías y cotidianidades las cuales moldean para hacer que los objetivos y las metas sean comunes en una organización, grupo o equipo de trabajo, el resultado de esta actividad se denomina liderazgo.

En el ámbito bibliotecario ha habido profesionales que se han destacado por sus actividades propiciando el desarrollo bibliotecario en México, mostrando nuevos esquemas de trabajo y desarrollo científico, y representando al país en conferencias, congresos, simposium y eventos; sin embargo, no se han estudiado sus características como eje de la formación profesional, por lo que en esta investigación se parte del siguiente problema:

¿Cuáles son las características de los líderes bibliotecarios que podrían incorporarse a los planes de estudio, para la formación de líderes a nivel profesional?;

De tal forma, los objetivos a lograr a través de la presente investigación son:

a) Objetivo general

- \* Analizar las características de los bibliotecarios profesionales más destacados en México, así como los planes de estudio de bibliotecología, para determinar si las características mencionadas están contempladas en los programas académicos.

b) Objetivos específicos

- \* Conocer las características de los líderes bibliotecarios en México desde el punto de vista social y económico.
- \* Identificar el comportamiento e inserción de los líderes bibliotecarios en el mercado laboral.
- \* Especificar las actividades en las cuales los líderes bibliotecarios han destacado.
- \* Establecer la relación que se da entre el ejercicio profesional de los líderes bibliotecarios y creación u organización de grupos de trabajo.
- \* Ubicar al líder bibliotecario en la sociedad.
- \* Identificar las características de liderazgo que se da a los alumnos en las escuelas educación bibliotecológica en México a partir de los elementos teóricos sociológicos.

El límite espacial estuvo dado por los bibliotecarios profesionales destacados en el medio académico, docente y científico relacionados con el área bibliotecológica en México, y el límite temporal fue de septiembre de 2003 a febrero de 2004.

La hipótesis planteada fue la siguiente:

Las características de los líderes que se pueden formar: amplia cultura, ética, visión, valoración de sí mismo y de su profesión (orgullo), humildad, eficiencia, adaptación, creación de grupos de trabajo, habilidad de interacción, capacidad de convencimiento; son la base para la formación de líderes bibliotecarios a nivel licenciatura.

Para lograr los objetivos planteados y comprobar la hipótesis mencionada la investigación se estructuró en los siguientes tres capítulos.

En el primer capítulo se explican brevemente algunos de los elementos que caracterizan a los individuos: los roles, la autoridad, el éxito, la dignidad, la privacidad, la igualdad, la libertad, el reconocimiento, la confianza, la desconfianza y su destino. También se hace un acercamiento al concepto de líder, se intenta hacer una conjugación del individuo con el papel que juega en la sociedad, independientemente de las funciones que desarrolla. Desde esta perspectiva del líder como individuo se trata de entender cuál es su función, qué hace, qué piensa y qué dice, para ello se vierten algunos conceptos de sociólogos que han tratado de definir el fenómeno de líder y liderazgo. Es importante mencionar que no se intenta estructurar teorías respecto a estos temas, se trata de describir desde el punto de vista sociológico los elementos que nos hacen pensar en la formación de líderes, y no en el nacimiento de

éstos. Al finalizar el capítulo se hace el análisis de todos los conceptos vertidos y se sustraen los elementos que se considera, caracterizan al líder bibliotecario en México.

En el segundo capítulo, se hace un análisis del perfil profesiográfico de las instituciones de educación bibliotecológica, a través de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que de acuerdo a los planes de estudio se fomentan en los bibliotecarios profesionales. Se observan similitudes y diferencias; es una conjugación de términos y probablemente de influencias ideológicas que han fortalecido los programas académicos. Se analizan los planes de estudio de las escuelas de formación de bibliotecarios profesionales, apoyándose en diferentes fuentes de información y en los propios planes de estudio vigentes en estas instituciones.

En el tercer capítulo se caracteriza al líder bibliotecario en México: su situación económica y social, su inserción en el mercado laboral, sus principales actividades, el lugar geográfico donde se encuentran, la relación que mantienen con su entorno y su visión de liderazgo. Se distinguen las características fundamentales que ha llevado a los bibliotecólogos a tener el liderazgo en esta área.

Finalmente se dan las conclusiones y se expresan las recomendaciones respecto a aquellas características que deben fomentarse en la formación de los bibliotecarios en las escuelas de la especialidad.

*En el futuro necesitaremos ver al líder  
en cada uno de nosotros  
(Jean – Jacques Rousseau)*

*Una persona que siempre se esfuerza,  
se convierte en un líder natural,  
simplemente poniendo el ejemplo  
(Joe Di Maggio)*

# **CAPÍTULO I**

## **INDIVIDUO, LÍDER Y LIDERAZGO**

# CAPÍTULO I

## INDIVIDUO, LÍDER Y LIDERAZGO



os líderes y su actividad denominada liderazgo, mueven al mundo en todos sus ámbitos: políticos, económicos, sociales, culturales, educativos, etc.

En algunos casos hay líderes que buscan el bien común de su pueblo, país o nación; en otros, los líderes propician la destrucción de determinados ordenes sociales; así, en un constante devenir del tiempo se estructuran los conceptos de sociedad en desarrollo. A lo largo del presente capítulo se explican algunos de los conceptos relacionados con el líder y el liderazgo.

### 1.1 El líder como individuo

El individuo como tal no podría sobrevivir aislado por lo que construye las relaciones sociales formando comunidades y estableciendo un conjunto de representaciones, que no son más que diferentes maneras de manifestar sus estados de conciencia e inconsciencia. De esta forma, el individuo como sujeto social, es parte y eje fundamental de la investigación. A continuación se definen los elementos propios de los individuos así como las características que hacen de su convivencia en sociedad una forma de vida.

#### 1.1.1 El individuo y su rol

Según Runciman,<sup>1</sup> cualquier ser humano en el mundo es simultáneamente tres cosas, en primer lugar: un organismo, una criatura viva; en segundo lugar un organismo con cerebro, y por tanto con mente, y aunque otros organismos también tienen mente, la del ser humano es sumamente más compleja y sofisticada que cualquier especie sobre la faz de la tierra; y en tercer lugar, es un organismo con mente compleja que vive en contacto regular con otros organismos similares y por consiguiente con una vida social en la que las relaciones con otras personas adquieren un significado.

Este ser humano o individuo de mente compleja estableció una serie de relaciones que fueron cambiando en su proceso evolutivo, identificadas en colectividades tales como: hogares, familias, sectas, clases sociales, ejércitos, escuelas, clubes, partidos políticos, ordenes religiosas, asociaciones, empresas, profesiones, sociedades secretas, sindicatos, entre otros, dentro de las cuales cada miembro cumple con un determinado papel o rol.

Los roles no se establecieron, fueron algo natural que se dieron conforme a la organización de los individuos en sociedad. En la sociedad moderna los roles están gobernados por reglas que las personas que los ocupan y desempeñan no tienen más elección que tomar como dadas, incluso aunque deseen cambiarlas y a veces lo intenten. Estas reglas son de un tipo especial, determinan quien esta en situación de influir en el comportamiento social de otros en función de los roles que respectivamente ocupan.

---

<sup>1</sup> Cfr. RUNCIMAN, Walter Garrison. *El animal social*. tr. de Jesús Alborés. Madrid: Taurus, 1999. p. 9-14.



Las personas pueden desempeñar diferentes roles y los límites del espacio social no son fijos ni impenetrables. En términos generales los roles son lugares que se ocupan dentro de un espacio regido por normas así como papeles que han de desempeñarse.

Al respecto, Goffman, afirma que “se les pide que crean que el sujeto que ven posee en realidad los atributos que aparenta poseer, que la tarea que realiza tendrá las consecuencias que son como aparentan ser”.<sup>2</sup> Esta idea tiene sentido si consideramos que cada grupo o asociación está conformado por diversos individuos, donde se observan varios roles, a saber: el líder, el o los que apoyan al líder y los seguidores, el líder seguirá siendo líder siempre y cuando logre conciliar los intereses y la naturaleza de cada individuo con los intereses del grupo.

En el análisis que presenta Goffman respecto al individuo dice que éste muestra una *fachada*, la cual regularmente presenta de un modo general y prefijado, a fin de definir la situación con respecto a aquellos que observan dicha actuación, la fachada será la dotación expresiva de tipo corriente empleada intencional o inconscientemente por el individuo durante su actuación. Las partes que integran esta denominada fachada son: en primer lugar el *medio* que incluye, el mobiliario, el decorado, los equipos y otros elementos propios del trasfondo escénico, que proporcionan el escenario y utilería para el flujo de la acción humana que se desarrolla ante, dentro o sobre él; *la apariencia*, que se refiere a aquellos estímulos que funcionan en el momento de informarnos acerca del status social del actuante; y los *modales*, que se

---

<sup>2</sup> Cfr. GOFFMAN, Erving. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. tr. Hildegard B. Torres Perren y Flora Setaro. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1981. p. 29.

refieren a aquellos estímulos que funcionan en el momento de advertirnos acerca del rol de interacción que el actuante esperará desempeñar en la situación que avecina.<sup>3</sup>

La manera en que Goffman presenta al individuo resulta interesante dado que al cumplir los roles los individuos realizan una serie de acciones que difícilmente se aprecian, cuando se realiza una descripción objetiva de los roles y de la manera como un individuo se presenta ante sus compañeros de grupo o equipo de trabajo.

### **1.1.2 El poder**

El hecho de que existan roles en una sociedad es una manifestación clara de la división de poderes, y justamente de la lucha constante por el poder y la influencia racional o irracional que un individuo realiza en los otros que cumplen el mismo rol que él. Al respecto dice Runciman,<sup>4</sup> el poder se contrasta explícitamente con la influencia, la seducción, la persuasión, el engaño, el consejo, el alentar o el manipular, es decir, con circunstancias en las que las personas que se comportan de manera diferente a como normalmente se comportaría; sin embargo el poder no sería tal si no existieran diferencias en la manera de comportarse, además de que resulta ser una forma de hacer uso del poder.

Existen tantas clases de poder como contextos de quienes ocupan diferentes roles y los ejercen para lograr sus diversos objetivos. El ejercicio de poder en la interacción entre dos o más personas en sus roles respectivos siempre implicará el ejercicio de una inducción o de una sanción. Lo interesante es saber cuántas clases

---

<sup>3</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 31-36.

<sup>4</sup> Cfr. RUNCIMAN, Walter Garrison. *Op. cit.* p. 73 - 75.

diferentes de inducciones y sanciones existen. Según Weber<sup>5</sup> existen tres clases de poder: el poder económico, un rol que permite atribuir o privar de riqueza en dinero, servicios o bienes; el poder ideológico, es decir un rol que permite atribuir o privar de estima social, honor o prestigio; y el poder coercitivo, un rol que permite aplicar o proteger del ejercicio de la fuerza física.

La sociedad y las organizaciones están integradas por individuos, “hombres de verdad diría Bakunin, pero solamente cuando éstos respetan y aman la humanidad y libertad de todos”<sup>6</sup> se logra convivir con armonía en un espacio, asumiendo cada individuo su rol que le impone la sociedad. Dentro de este rol existen factores que marcan la diferencia entre los miembros de un mismo grupo. A continuación se explican algunos de ellos:

### **1.1.3 El éxito**

El éxito es un aliciente en la vida de los individuos, el cual se consigue a través de conductas y acciones que en algunos casos perjudica a los otros individuos. El éxito le da un estatus a los individuos que a veces se traduce en poder. Todorov dice al respecto, “la vida no es más que una lucha por el éxito, y toda la conducta de un ser humano, esta determinada por una meta que se presenta apuntando a la superioridad,

---

<sup>5</sup> Cfr. WEBER, Marx. *Introducción a la sociología*. México: Quinto Sol, 1984. p. 78.

<sup>6</sup> LUKES, Steven. *El individualismo*. tr. de José Luis Alvarez. Barcelona: Ediciones Península, 1975. p. 64-65.

el poder, la victoria lograda sobre otro”.<sup>7</sup> Desde esta perspectiva quienes no tienen éxito son rivales que deben de ser eliminados o servidores potenciales.

Se da regularmente en cualquier grupo integrado por dos o más individuos. Estos grupos hechos y conformados, porque no son capaces de vivir solos, siempre tienen la necesidad de llevar una vida en común, como lo manifiesta Adler y después lo afirma Rousseau, citados por Todorov.<sup>8</sup>

Bataille citado por Todorov dice que “el hombre esencialmente es solitario, y que solo se reúne con sus semejantes por debilidad y falta de coraje, una vez reunido el grupo, inicia la lucha por el poder y el éxito, cada uno depende del rol que cumple dentro de esa pequeña sociedad”.<sup>9</sup> Asociado al éxito, a veces se deja de lado a la dignidad de los individuos, dado que la lucha constante por el poder así lo requiere.

#### **1.1.4 La dignidad del individuo**

Respetar al individuo es parte de un quehacer de quienes integran un grupo; ese respeto es la razón fundamental de integración. Un individuo puede decir: “Quiero que mi vida y mis decisiones dependan de mí, no de fuerzas de cualquier índole. Quiero ser instrumento de mis propios actos de voluntad, no de los de otros hombres. Quiero ser sujeto no objeto; ser impulsado por mis razonamientos y mis propósitos conscientes, no por causas que me afecten desde el exterior, quiero ser alguien, no nadie; un ser que hace; decidir, no que decidan por mí, dirigiéndome a mí mismo, y no

---

<sup>7</sup> TODOROV, Tzvetan. *La vida en común: ensayo de antropología general*. tr. Héctor Subirats. Madrid: Taurus, 1995. p. 65.

<sup>8</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 56.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

siendo objeto de una acción externa, o de otros hombres como si yo fuera una cosa, o un animal, o un esclavo incapaz de desempeñar un papel humano, es decir, de concebir objetivos y programas propios, y de ponerlos en práctica. Esto es por lo menos parte de lo que quiero decir cuando afirmo mi racionalidad y cuando sostengo que es mi raciocinio el que me distingue, como ser humano del resto del mundo”.<sup>10</sup>

La dignidad del individuo puede ser sinónimo de autonomía considerando que ésta indica que el individuo es dueño de sus pensamientos y actos por lo cuál éstos no vienen determinados por agentes o causas fuera de su control. Un individuo es autónomo (en el plano social) en la medida que enfrentado a determinadas presiones y normas, las someta a una evaluación consciente y crítica, formándose intenciones y alcanzando decisiones prácticas como resultado de su reflexión independiente y racional.

Esta dignidad de la que hablamos en términos de que el individuo sea por sí mismo lo que como ser humano representa dentro de un grupo, lleva una carga de igualdad y libertad.

### **1.1.5 Igualdad y libertad**

El concepto de dignidad humana o respeto a la persona es fundamento indispensable de la igualdad, en tanto que autonomía e intimidad representan las caras de la libertad.

---

<sup>10</sup> BERLÍN, I. *Four essays on liberty*. England: Oxford, 1969. p. 131. Citado por Steven Luckes. *El individualismo*. Barcelona: ediciones península, 1975. p. 72.

Según Lukes<sup>11</sup> el respeto a las personas no admite la alabanza ni la admiración. Pues alabamos y admiramos a las personas por características que las distinguen de los demás. Alabamos a alguien por sus éxitos, y le admiramos por sus cualidades o virtudes, pero le respetamos como ser humano porque comparte determinadas características con sus congéneres, así lo comenta.

Por otra parte una persona es libre en la medida en que se adueña de sus actos, es decir, en la medida en que éstos procedan de decisiones y opciones de la persona como agente libre, y no como instrumento u objeto de la voluntad de otro, o como resultado de fuerzas externas o internas independientes de su voluntad. “El hombre es libre en la medida en que pueda configurar el curso de su vida, realizando así sus potencialidades, es decir aprovechando al máximo sus posibilidades”.<sup>12</sup>

Además de lo ya mencionado existen otros elementos que aunados a la dignidad determinan el desenvolvimiento y desarrollo de los individuos en sociedad, su alineación a los ideales de grupo y el reconocimiento a los logros dentro del grupo.

#### **1.1.6 El reconocimiento**

Es un aspecto fundamental en el desarrollo social de los individuos, estructuralmente aparece en los entornos. Esta acción determina el grado de armonía de grupo, además de ser un aliciente que motiva al individuo para el trabajo. Por ejemplo, cuando un niño participa en acciones de apoyo o cooperación, recibe también una confirmación de su existencia por el hecho de que se le da un lugar en ese

---

<sup>11</sup> Cfr. LUKES, Steven. Op. cit. p. 155.

<sup>12</sup> Ibíd. p. 158-159.

espacio donde convive. “Cuando explora o transforma el mundo circundante, cuando imita un adulto, se reconoce como el sujeto de sus propias acciones, y por lo tanto como un ser que existe; cuando es reconfortado o combatido, cuando entra en comunión con el otro, recibe también una prueba de su existencia”.<sup>13</sup>

El reconocimiento alcanza todas las esferas de nuestra existencia y sus diferentes formas no pueden sustituirse entre sí. Por ejemplo, necesito ser reconocido en el plano personal como en el de mis relaciones personales, en el amor y en la amistad, la fidelidad de mis amigos no compensa la pérdida del amor; así como la intensidad de la vida privada no puede borrar el fracaso de la vida política. Un individuo que ha invertido lo esencial de su reclamo de reconocimiento en el dominio público y ya no recibe allí ninguna atención, de pronto se descubre privado de su existencia. Ese hombre ha pasado su vida sirviendo a la sociedad y al Estado y de allí obtiene lo esencial de su sentimiento de existencia; cuando llega la vejez y el reclamo social desaparece, no sabe equilibrar esta falta por medio de la atención que la gente cercana le provee; sin existencia pública simplemente tiene la impresión de ya no existir en absoluto.

Según Hegel;<sup>14</sup> el reclamo de reconocimiento puede acompañar a la lucha por el poder; sin embargo también puede articularse con relaciones en las que la presencia de una jerarquía permite evitar los conflictos.

---

<sup>13</sup> TODOROV, Tzvetan. Op. cit. p. 117.

<sup>14</sup> Cfr. DELLAVALLE, Sergio. *La reconstrucción de la totalidad socio-política desde la razón comunicativa* [En línea]. Traducción de Francesca Gargallo. Verano, 1994 [ref. de 01 abril 2006]. Disponible en internet <[http://biblioteca .itam.mx/estudios/estudio/letras37/texto4/sec\\_3.html](http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras37/texto4/sec_3.html)>.

### 1.1.7 La confianza

Otro elemento importante es la confianza, ésta amplía las posibilidades de acción en el presente, dirigiéndose hacia un futuro que aunque permanece incierto se hace confiable. Quien confía se arriesga a ser defraudado. La confianza es una apuesta hecha en el presente hacia el futuro, y que se fundamenta en el pasado. Una persona por ejemplo, puede confiar en que otra cumplirá en el futuro una promesa hecha en el presente, basándose en las experiencias que ha tenido en el pasado con esta misma persona sin embargo no existe certeza, la otra persona podría traicionar la confianza depositada en ella y no satisfacer las expectativas.

Luhmann<sup>15</sup> dice que la confianza se orienta hacia el futuro, y solamente es posible en un mundo familiar; necesita a la historia como trasfondo confiable. No se puede dar confianza sin esta base esencial y sin todas las experiencias previas. Pero aparte de ser sólo una inferencia del pasado, la confianza va más allá de la información que recibe del pasado y se arriesga definiendo el futuro. La complejidad del mundo futuro se reduce por medio del acto de la confianza. Al confiar uno se compromete con la acción como si hubiera sólo ciertas posibilidades en el futuro. El actor une su futuro en el presente con su presente en el futuro. De esta manera ofrece a otras personas un futuro determinado, un futuro común, que no emerge directamente del pasado que ellas tienen.

“La confianza emerge gradualmente en las expectativas de continuidad, que se forman como principios firmes con los que podemos conducir nuestras vidas

---

<sup>15</sup> Cfr. LUHMANN, Niklas. *Confianza*. introd. de Darío Rodríguez Mansilla. Barcelona, España: Editorial Anthropos: Universidad Iberoamericana, 1996. p. 33.



cotidianas, Pero no todas las expectativas de esta naturaleza implican confianza; solamente aquellas que se preocupan de la conducta lo hacen, y entre las últimas solamente aquellas a la luz de las cuales uno compromete sus propias acciones, y que si no se cumplen nos harán lamentar nuestra conducta”.<sup>16</sup>

Confianza es una actitud, y una respuesta a fuentes motivadoras. La experiencia de vida nos dice que la gente al igual que los sistemas sociales, están más dispuestos a la confianza si poseen seguridad interior, si tienen algún tipo de confianza en sí mismos; la que los habilita para anticipar las posibles desilusiones ajenas al contexto en donde participan.

Finalmente el futuro es incierto, pues las acciones del pasado determinan en muchos casos la confianza que un individuo deposita en otro individuo para la ejecución o realización de determinado evento, es así como el presente es el punto crucial en donde se define la confianza o la desconfianza hacia el futuro.

### **1.1.8 La desconfianza**

La desconfianza, contraparte del apartado anteriormente tratado puede desarrollarse por la familiaridad incuestionable, a través de la aparición sorpresiva de inconsistencias.

“La desconfianza se pone de manifiesto por medio de la conducta desconfiada. La conducta interpersonal no es un asunto de una mera experiencia *ad hoc*, sino algo interpretado en términos de actitudes implícitas y usado para la formación de

---

<sup>16</sup> Ibíd. p. 41.

expectativas; de este modo el que desconfía, voluntaria o involuntariamente, puede evitar que su desconfianza sea percibida en él y atribuida a él. Los sentimientos hostiles difícilmente pueden permanecer escondidos, y las defensas cautelosas que ahora parecen necesarias, traicionan la intención”.<sup>17</sup>

La desconfianza debe de ser el último recurso que dentro del grupo deba de ser fomentado. La integración de equipos de trabajo basan su desarrollo en la veracidad de los discursos, en la coherencia de sus acciones y en la satisfacción de las necesidades del grupo.

A continuación se explica otro elemento, que es parte importante para entender a los individuos que no encuentran una justificación lógica y le atribuyen a algo inexplicable lo que les sucede o sucede a su alrededor.

### **1.1.9 El destino**

Es la explicación desatinada e irracional de los individuos respecto a su acontecer cotidiano, plagado de un sentimiento costumbrista y de conformidad. Simmel dice: “Estar bajo el destino significa no tener ninguna intencionalidad vital propia que pudiera tornar tarea en el vencer y en el ser vencido, la asimilación de los meros acontecimientos y dejar las cosas en su discurrir libre aun allí donde nos afectan”.<sup>18</sup> El único destino de los individuos que tal vez pueda ser aceptable por todos quienes convivimos en sociedad, es quizás, ése, convivir en sociedad.

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* p. 129.

<sup>18</sup> SIMMEL, Georg. *El individuo y la libertad: ensayos de crítica de la cultura*. tr. y pról. de Salvador Mas. Barcelona, España: Ediciones Península, 1986. p. 37.

Pues bien, los elementos anteriormente expuestos nos permitirán explicar el contexto de los líderes y sus acciones denominadas liderazgos; temas que se desarrollan a continuación.

## **1.2 El líder**

En la vida cotidiana de las instituciones y de las empresas la presencia del ser humano es imprescindible, de su actividad cotidiana dependen muchos procesos y servicios que se dirigen hacia un bienestar general o hacia la producción de insumos. La organización de estos seres humanos-individuos y la conducción correcta de sus inquietudes son parte fundamental dentro del proceso de creación y producción. En este contexto identificamos invariablemente dos elementos: factor humano y factor material.

Como factor humano entenderemos todo tipo de relaciones que se dan entre los individuos, así como a los individuos mismos; y como factor material todos aquellos elementos y recursos materiales que hacen posible la ejecución de determinada tarea.

El factor humano como tal tiene una serie de implicaciones relacionadas entre sí, que hacen que las aptitudes y las actitudes cambien de acuerdo al contexto dentro del cual se encuentran inmersas, no obstante un conjunto de comportamientos hereditarios confluyen en el proceso de razonamiento y exposición de las ideas. Es aquí donde se identifican a los individuos denominados líderes y su actividad denominada liderazgo.

Rosenberg dice: el líder “es la persona que en un determinado momento y lugar, a través de su conducta modifica, dirige o controla las actitudes y comportamientos de otras personas, a las que denomina seguidores”.<sup>19</sup> Esta definición se complementa con la que nos proporciona Theodorson el cual argumenta que el líder es la “persona que ocupa un rol o posición central de denominación e influencia en el grupo”.<sup>20</sup> Ambas definiciones refieren a las acciones del líder y su posición dentro del grupo, así como las actividades que desempeña; ninguna de ellas analiza la cuestión del ser humano del líder, de sus cualidades y de sus aptitudes.

Para Kaufmann<sup>21</sup> el líder es aquel sujeto que posee un conjunto de cualidades que le permiten lograr una posición de dominio en cualquier situación. Su éxito puede deberse en buena medida a que “nacen líderes” y poseen características peculiares que inducen a otros a querer seguirles. Por su parte Gibb<sup>22</sup> señala que la personalidad de los líderes tiene rasgos de inteligencia, extroversión, seguridad en sí mismo y empatía, y finalmente Fierro menciona que el líder “es el ser humano que tiene la capacidad de influir sobre el pensamiento, comportamiento y toma de decisiones de los demás”;<sup>23</sup> Kaufman, Gibb y Fierro identifican a un líder con cualidades e inteligencia, que predica su liderazgo con el ejemplo, observan la parte humana del individuo.

---

<sup>19</sup> *Diccionario de administración y finanzas*. Rosenberg, J.M. ed. Barcelona: Centrum. 1999. p. 244-245.

<sup>20</sup> *Diccionario de sociología*. Theodorson, George A., Theodorson, Achilles G. Buenos Aires: PAIDOS, 1978. p. 170-171.

<sup>21</sup> Cfr. KAUFMANN, Alicia E. *Líder global: en la vida, en la empresa*. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá, 1998. p. 31.

<sup>22</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 32.

<sup>23</sup> FIERRO MURGA, Luz Ernestina. *En busca de un líder: análisis estructural de su conformación*. Chihuahua, Chih.: Universidad Autónoma de Chihuahua, 1999. p. 28.

En la misma línea de pensamiento que Fierro y Caroselli<sup>24</sup> menciona que el líder es un individuo que pone en práctica, el “*saber como congeniar con la gente*”, hacen gala de una extraordinaria capacidad de adaptación; pueden acomodarse a distintas clases de personas, distintos proyectos, distintos lugares y distintas posturas; además, es una persona que está comprometida con la supervivencia y prosperidad de la organización y su objetivo primordial es hacer que sus instituciones prosperen. Tienen como característica atraer, incorporar, motivar y mantener en su equipo a las personas adecuadas, siendo coherentes y previsibles.<sup>25</sup> También en su haber es una persona que posee la combinación de dos aptitudes el poder mental para crear una visión y la capacidad práctica de llevarlo a cabo.<sup>26</sup>

Para efectos de este trabajo se entenderá como “líder” al profesional bibliotecario que en base a sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes participa en la organización de su entorno, en el contexto disciplinario, en la formación de recursos humanos, en la organización de equipos de trabajo, y en asociaciones y eventos nacionales e internacionales, con la finalidad de propiciar el desarrollo de la Ciencia Bibliotecaria. Además de poseer una amplia cultura que le permite interrelacionarse con profesionales de diferentes disciplinas con miras a la generación de conocimiento desde un punto de vista interdisciplinario, y a la construcción de comunidades científicas.

---

<sup>24</sup> Cfr. CAROSELLI, Marlene. *Sea un líder actual*. Edición española revisada por Hay Group; traductor, Joan Carles Guix. Madrid, México: McGraw-Hill, 2002. p. 169.

<sup>25</sup> Cfr. ROTHSCCHILD, William E. *Las cuatro caras del liderazgo estratégico: líderes audaces, cautelosos, cirujanos y funerarios*. tr. Oscar L. Spraggon. Buenos Aires: Macchi, c1995. p. XI - XII.

<sup>26</sup> Cfr. NAISBITT, John. *Re-inventar la empresa: Como transformar su trabajo y su empresa para la nueva sociedad de la información*. Barcelona: Folio, c1986. p. 76.

### 1.2.1 Los líderes y sus seguidores

El líder es una persona perfectamente diferenciada de los demás por su poder, estatus, visibilidad y ciertos rasgos de carácter, tales como decisión, valor, integridad e inteligencia; no obstante los líderes no son parecidos entre si, ni diferentes de los seguidores. Muchos presuntos seguidores actúan como líderes y viceversa. El liderazgo es una cuestión de grado distribuido en todo el sistema social.

El líder es capaz de llegar a los motivos más hondos de la acción humana, haciendo ver a sus subordinados el valor y el sentido de lo que están haciendo; un hombre capaz de gobernar la acción de otras personas en virtud de su autoridad y no tan solo de su mando y poder de coacción.<sup>27</sup> Es el ser humano que vive y exterioriza los diferentes momentos de su vida; confía en sus emociones y las trasmite como un modelo de acción a seguir. No trata de imitar al más poderoso o a la máxima autoridad vive y disfruta los momentos.

En la mayor parte de los contextos, es líder, solo el que es aceptado como tal por otros, regularmente tiene el síndrome de capitán de barco y asume las responsabilidades de todas las decisiones en las que haya tenido la autoridad de realizar o delegar,<sup>28</sup> es una propuesta, una alternativa y un esquema más que transforma, acepta el desorden, entrena, reúne dos universos: el pasado y el futuro, el hombre de la tradición y de la modernidad,<sup>29</sup> unifica una forma de vida y utiliza cada momento, cada instante y cada lugar para unir las emociones humanas con la realidad

---

<sup>27</sup> Cfr. BARCELO MATUTANO, Gabriel. *La formación del dirigente*. Pról. Julián Trincado Settler. Madrid: Cdn, 1989. p. 44.

<sup>28</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 42.

<sup>29</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 43.

material; satisface una necesidad sin dar cosas materiales, busca en lo más recóndito del ser humano una posibilidad de mirar hacia adelante.

### **1.2.2 ¿Dónde se hacen los líderes?**

Los líderes son parte de un equipo, de un trabajo, de un grupo, de una sociedad donde convergen intereses en común en ocasiones con diferentes perspectivas, ambiciones, y conocimientos del sistema dentro del cual se encuentran inmersos; para ello el líder debe de estar en una posición donde se produzcan contactos entre miembros de la misma organización o con miembros de otras organizaciones, y también aquellos puntos clave dentro de una organización.

“En la sociedad moderna los seguidores esperan que los líderes tengan en cuenta el cambio de valores y los nuevos estilos de liderazgo, competencia social, empatía, o compenetración, confianza, delegación de competencias y carisma o fuerza personal. Así mismo exige tolerancia, comprensión hacia las otras culturas, mayor dominio de las lenguas extranjeras y capacidad de relación con personas de distintas culturas”.<sup>30</sup>

### **1.2.3 Conceptos asociados**

Una parte importante dentro del conjunto de elementos que contextualizan los temas de líderes y liderazgos, son los conceptos que a continuación se mencionan, los

---

<sup>30</sup> *Diccionario enciclopédico de sociología*. Dirección de la edición española Antoni Martínez Riu; con la colaboración de Josep Pont Vidal, Jordi Guiu Paya, Angels Pedrazuela. Barcelona: Herder, 2001. p. 527.

cuales permiten entender la función de líder que algunos individuos desarrollan en la sociedad.

☞ *Coerción*: “Presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta”.<sup>31</sup> Regularmente se coacciona, cuando haciendo uso de una fuerza que es ajena a la situación se obliga a los individuos a realizar lo que se quiere.

☞ *Conexión*: Es el enlace entre quien manda u ordena, y la fuente de poder. Entender, esta parte de las relaciones resulta importante, dado que es la parte que une dos mundos, con diferentes conciencias, pensamientos e ideas.

☞ *Recompensa*: Premio que se otorga por una actividad bien realizada.

☞ *Legitimidad*: “Es hacer referencia a un postulado del poder”.<sup>32</sup> A una persona se le motiva a actuar, o no, en determinada forma porque reconoce en alguien la fuerza de la ley, aun prescindiendo de aspectos coercitivos.

☞ *Información*: “Es el significado que otorgan las personas a las cosas”.<sup>33</sup> Una persona dirige la conducta de otra por la información que posee y de la cual, la segunda depende.

☞ *Negociación*: “Tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto”.<sup>34</sup> Al respecto menciona Chamoun-Nicolas que “la negociación es un conjunto de causas y condiciones que repetidamente coinciden para transformar los intereses

---

<sup>31</sup> Real Academia de la Lengua Española (España). *Diccionario de la lengua española* [En línea]. 22ª Ed. Madrid: Real Academia de la Lengua Española, 2003. < <http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm> > [Consulta: 09 octubre 2005].

<sup>32</sup> Cfr. MONEDERO, Juan Carlos. "Legitimidad". *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales* [En línea]. Madrid: Universidad Complutense, 2004 [ref. de 15 abril 2006]. Disponible en internet: <<http://www.ucm.es/-info/eurotheo/diccionario/>>.

<sup>33</sup> GOÑI CAMEJO, Ivis. “Algunas reflexiones sobre el concepto de información y sus implicaciones para el desarrollo de las ciencias de la información”. *Revista Cubana de los Profesionales de la Información y la Comunicación*. Vol. 8, No. 3, 2000. p. 203.

<sup>34</sup> *Ibidem*.



iniciales en términos finales con el objetivo de mejorar las posiciones en tiempo, costo y alcance de las partes”.<sup>35</sup> Finalmente es importante considerar que la negociación resulta de un conjunto de cualidades que hacen a una persona ganarse la voluntad de los demás para que cooperen al logro de sus propósitos.

☞ *Experto*: Es el individuo “que domina los matices del lenguaje que utiliza para conseguir lo que se propone en su ejercicio profesional”.<sup>36</sup> Es la capacidad de hacer que otro cumpla lo que se le indica porque reconoce una competencia.

☞ *Afecto*: “Patrón de comportamientos observables que es la expresión de sentimientos (emoción) experimentados subjetivamente. Tristeza, alegría y cólera son ejemplos usuales de afecto”.<sup>37</sup> Se refiere a un conjunto de lazos de cariño que hacen que una persona se sienta unida a otra, lo cual, en determinado momento no le permiten contrariarla.

#### 1.2.4 Aspectos psicológicos

Resulta muy importante hacer un análisis de la situación de este ser humano como “líder”, y de su actividad en la sociedad: “el liderazgo”, desde un punto de vista psicológico, debido a que la relación que establece con la sociedad está en función de individuos con mentes diferentes que convergen en objetivos y necesidades. El liderazgo es la actividad de dirigir, encaminar, direccionar, etc. y el líder, es el que es capaz de hacerla.

---

<sup>35</sup> HABIB CHAMOON, Nicolas. “El arte y la ciencia de la negociación” [En línea]. Febrero 2005 [ref. de 01 octubre 2005]. Disponible en internet: <<http://www.gestiopolis.com/Canales4/mkt/artenego.htm>>.

<sup>36</sup> PRIETO ZAMORA, José M. "Formación del personal (Ia)". En *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales* [En línea]. Madrid: Universidad Complutense, 2004 [ref. de 05 octubre 2005]. Disponible en internet: <<http://www.ucm.es/-info/eurotheo/diccionario>>.

<sup>37</sup> *Psicoactiva* [En línea]. 2006 [ref. de 09 octubre 2005] Disponible en internet <[http://www.psicoactiva.com/diccio/diccio\\_a.htm](http://www.psicoactiva.com/diccio/diccio_a.htm)>.

El líder tiene una característica muy importante, la influencia sobre otra persona, y muy comúnmente sobre un grupo que posee diferentes esquemas de pensamiento, habilidades, y necesidades, y aún más que eso, prioridades. La influencia no es en sí mismo un término específico e individual, dado que esta asociado a otros que describen el carisma y la función del líder. El término, es llevado, a su máxima expresión por un ser humano capaz de mover fronteras, ideas y sentimientos.

*El líder*, es un individuo que posee características de capacidad, personalidad y recursos apropiados para la consecución de los objetivos, sus acciones son de importancia breve y variable, cuando se trata de una interacción a largo plazo; no obstante el concepto de líder lleva implícita la idea de una relación de bastante duración, si bien ésta no precisa ser tan grande, ni el papel tan invariable como a menudo se ha pensado. El puesto de líder es ocupado durante un tiempo considerable por la misma persona, aunque puede ocurrir el hecho de que las relaciones se desgasten, y esto traiga como consecuencia el cambio de líder.

El líder, no sería líder, si no existiese el sujeto o los sujetos que lídereas, al cual conoceremos como *grupo*; el término se aplica a dos o más personas que interactúan con el fin de conseguir objetivos comunes o compatibles, de tal forma que la cooperación de muchas personas sirve para satisfacer algunas de las necesidades de cada una de ellas. Por lo tanto el liderazgo sólo se da dentro de grupos y el líder ocupa un puesto dentro del grupo, y desempeña un papel en él. La característica principal de este papel es que aquellos que lo desempeñan se les concede una gran parte de los recursos de tiempo y atención del grupo, a la vez que se espera de ellos que sean los

que en mayor proporción tomen la iniciativa, las decisiones, y realicen los actos de liderazgo; en el grupo existe la disposición de seguir a los líderes.

Rodríguez Martín coincide con la propuesta anteriormente mencionada al concebir a un grupo como el “Conjunto de personas que interactúan social y efectivamente para la consecución de un fin común”.<sup>38</sup> En términos generales podemos hablar de dos tipos de grupos “primarios y ”secundarios”; los primeros establecen una relación de cara a cara, y se caracterizan por la asociación y relación íntima... familias, equipos de trabajo, y aquellas organizaciones donde se dan relaciones interpersonales muy próximas; los segundos mantienen una relación formal y interpersonal.

En los primarios la preocupación es por la persona; y en los secundarios se ocupan únicamente de las capacidades especiales que influyen en la tarea del grupo, y aquí “el grupo no es un fin en si mismo”, sino un medio para otros fines (las sesiones de clase, la organización burocrática, etc.).<sup>39</sup>

Para Pigors<sup>40</sup> *el liderazgo* es un concepto aplicado a la relación personalidad-ambiente para describir la situación en la que una personalidad, esta colocada de tal forma en el ambiente, que su voluntad, sentimientos e intuiciones dirigen y controlan a otros en la persecución de una causa común. Por otra parte *el liderazgo* supone una dirección compartida, y esto, a su vez, supone a menudo que todos los que toman

---

<sup>38</sup> RODRÍGUEZ MARTÍN, Cesar. *Liderar en instituciones jerarquizadas*. Zaragoza: Egado, 1999. p. 187.

<sup>39</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 188-189.

<sup>40</sup> Cfr. ROSELI JERÓNIMO, María. estudo do perfil, papel e atuação do controller nas empresas. [en línea]. 21 junio 2006 [ref. 01 junio 2006]. Disponible en internet <http://72.14.209.104/search?q=cache:gblkDRrcHewJ>

parte en la relación de liderazgo tienen un objetivo común, o por lo menos objetivos comunes o compatibles.

El acto de liderar o de ejercer un liderazgo, tiene el siguiente contexto: a) un origen del poder, b) los seguidores, c) la situación y d) la tarea. En términos generales se refiere a:

#### **1.2.4.1 Origen del poder**

Se refiere al conocimiento de la fuente de donde procede la influencia. En una organización el poder suele tenerlo en todo o en parte, una persona designada por la organización superior para ejercer la autoridad, la cual le es delegada. Esa persona ejerce influencia sobre los otros miembros del grupo; pero las fuentes del poder, la naturaleza de las sanciones adecuadas y eficaces y el carácter de la relación entre el agente que influye y los influidos son muy distintos a los que se observan en un grupo o asociación de voluntarios. El primer caso se refiere a una **jefatura** y el segundo a un **liderazgo**. Aunque son muchas las características por las que se distingue la jefatura del liderazgo, estas dos formas se distinguen sobre todo en cuanto a la fuente de donde procede la autoridad. El estatus de liderazgo está dentro del grupo y no fuera de él.

El líder recibe la autoridad que le conceden espontáneamente sus compañeros, los seguidores, y la autoridad del jefe procede de algún poder extragrupal que tiene sobre los miembros a los cuales no se les puede llamar propiamente seguidores de aquel. Estos aceptan su influencia a pena de un castigo impuesto por la organización

superior, en vez de seguirlo por la promesa de una satisfacción positiva derivada de la consecución de los objetivos mutuamente compatibles.

El líder no es inmune a las sanciones del grupo si se desvía demasiado de la conducta aceptable que en dicho grupo prevalece, mientras que un jefe no depende de las sanciones que le imponga el grupo aunque por su puesto esta sujeto a las sanciones que la organización superior puede aplicar a los miembros que ostentan ese puesto en particular. Existe por lo tanto una interacción entre el líder y seguidores, que no se da entre jefe y subordinados.

#### **1.2.4.2 Los seguidores**

Son miembros del grupo que desempeñan funciones activas; en ningún momento son un agregado de todos los miembros del grupo, menos los líderes. En el concepto de grupo va implícita la idea de que todos sus miembros interactúan en el movimiento, en una dirección común. Los líderes y los seguidores son colaboradores. Los conceptos de líder y de seguidor se definen mutuamente, no puede haber liderazgo sin seguidores, y por supuesto no puede haber seguidores sino hay un líder.

Ni los seguidores están confinados a desempeñar exclusivamente ese papel, ni los líderes se ocupan siempre en actos de liderazgo. Los líderes y seguidores intercambian papeles, y se puede observar que los seguidores más activos realizan actos de liderazgo. En síntesis, un seguidor sigue, ejecuta, actúa, apoya, cumple, complementa, se alimenta, busca modelo, consolida, y también suele ser un líder.

### **1.2.4.3 La situación**

Es el conjunto de valores y actitudes con los que tiene que contar un individuo o grupo en el ejercicio de su actividad y con respecto a los cuales ha de planear esa actividad y juzgar los resultados. Los elementos de la situación son:

- ↪ La estructura de las relaciones interpersonales dentro del grupo.
- ↪ Las características del grupo considerado como una unidad.
- ↪ Las características de la cultura en cuyo seno existe el grupo.
- ↪ Las condiciones físicas en la que se ve obligado a actuar el grupo.
- ↪ La representación perceptiva dentro del grupo y entre sus miembros, de estos elementos así como de las actitudes y valores que engendran en ellos.

### **1.2.4.4 La tarea**

Es otro de los aspectos psicológicos de los líderes, se refiere a las actividades a las que se enfrentan las personas que interactúan. Las tareas del grupo presentan diferentes exigencias a los líderes. Por tanto es preciso tener bien en cuenta cuál es la naturaleza de las tareas cuando se trata de examinar el conjunto factores motivadores relacionados con el ejercicio del liderazgo.

### **1.2.5 Aspectos sociales**

El ejercicio del poder o de la influencia entraña “hacer que las cosas ocurran” a través de otras personas. Persiguiendo este fin, los líderes actúan de diversas formas: coordinando, controlando, dirigiendo, guiando o movilizándolo los esfuerzos de esas personas. Recientemente se ha destacado que, al tratar de motivar a sus seguidores,

el líder puede aconsejar, apoyar, persuadir o atraer la participación de otros en alguna fase de la fijación de los objetivos. También, quizá, engatusar, manipular, seducir, recompensar y coaccionar.

La relación de liderazgo surge únicamente cuando un grupo sigue a un individuo por voluntad propia y no por mandato ni coacción, y en segundo lugar no en respuesta a impulsos ciegos, sino por motivos positivos y más o menos racionales.

El liderazgo define, inicia y mantiene la estructura social. El liderazgo “programa” el sistema social. Así pues estudiar el liderazgo constituye una vía sencilla para llegar a comprender el sistema social al que aquel pertenece; el liderazgo puede tener consecuencias para la vida y el bienestar de un gran número de personas.

Debido a su superioridad sobre las masas en cuanto a instrucción o cultura, los líderes forman una élite bien definida. Además los ingresos y privilegios que acompañan al papel de líder separan aún más a éste de las masas. En los sindicatos obreros y en los partidos socialistas, los líderes pasan a llevar una vida de pequeños burgueses. Es decir llegan a crearse en sus puestos unos intereses personales que necesitan salvaguardar. Además, el ansia personal de poder, que es característica de los líderes les hace incrementar sus esfuerzos para incrementar ese poder.

En los partidos democráticos. Los líderes apelarán a los resortes emocionales y a la demagogia para manipular a las masas; controlarán la prensa del partido empleándola para mostrarse públicamente así mismos desde el punto de vista más favorable y para ridiculizar a sus oponentes del mismo partido; explotarán la

información especial de que disponen y su conocimiento de la organización para maniobrar con ventaja sobre sus oponentes.

Según Weber<sup>41</sup> sostiene que existen tres clases de poder: la autoridad carismática, la autoridad tradicional y la autoridad legal. *La autoridad carismática*, supone que los líderes están investidos de poderes extraordinarios, a veces mágicos. El carisma con que estos aparecen investidos provoca obediencia por simple temor reverente. *La autoridad tradicional* pertenece a quienes poseen el derecho de regir por su nacimiento o por su clase social. Al líder tradicional se le obedece porque el o los miembros de su clase o de su familia han sido siempre obedecidos; y la autoridad legal, corresponde a quienes desempeñan un puesto de líder por su demostrada competencia técnica. *Las autoridades legales* actúan de manera impersonal, como instrumento de la ley, y se les obedece impersonalmente, por sentido del deber para con la ley. En la burocracia ideal, el liderazgo se basa exclusivamente en la autoridad legal.

La base del poder se encuentra en dos aspectos muy importantes, la confianza y la comprensión, lo cual responde a una aprobación social. En este sentido cabe destacar que un subordinado obedece al líder no tanto por la recompensa, sino por la aprobación o desaprobación que expresen sus otros iguales, es decir por la confianza que éste les inspire.

*La confianza* es una de las bases para aceptar la autoridad del líder, si el subordinado tiene confianza en el juicio del líder, en materias en las que este goza de

---

<sup>41</sup> Cfr. WEBER, Max. *Ensayos de sociología contemporánea*. Selec. e introd. de H. H. Gerth y C. Wright Mills; tr. de Mireia Bofia. Barcelona: Ediciones Martínez Roca, 1972. p. 114.



gran competencia técnica, aceptará su autoridad en esos terrenos. El líder experto puede ser seguido no solo porque es una autoridad reconocida en ciertas materias, sino porque también sus decisiones basadas en sus conocimientos de especialista, son lógicas, apropiadas y convincentes, o sea convencer a los subordinados de que las decisiones son acertadas. Además de comprender las diferentes situaciones.

*La comprensión:* debe de ser parte del líder que considera la participación de sus subordinados, como medio para influirles ayuda a que comprendan los hechos de la situación con el fin de llegar conjuntamente, a una actuación compatible con los propios intereses de cada uno y con los de la colectividad. Algunas de éstas formas de entender el liderazgo representan una ruptura total con la mayoría de las tradicionales, pues suponen cierta comunidad e intereses entre los líderes y sus seguidores.

### **1.2.6 La función del líder**

La función del líder consiste en definir nuevos objetivos, revisar y reciclar los antiguos o emprender nuevas líneas de actuación. El líder desafía el *estatus quo* de la forma más positiva y diplomática posible, para lograr mejoras continuas. Adicional a esto Caroselli<sup>42</sup> menciona que el líder cumple varias funciones:

- ⇒ Es visionario.
- ⇒ Soluciona problemas.
- ⇒ Crea equipos de trabajo.
- ⇒ Realiza actividades de dirección.
- ⇒ Mantiene comunicados a su equipo de trabajo.

---

<sup>42</sup> Cfr. CAROSELLI, Marlene. Op. cit. p. 3.

- ⇒ Distribuye el poder.
- ⇒ Delega autoridad.
- ⇒ Planifica las actividades.
- ⇒ Pone en marcha los planes,<sup>43</sup> etc.

El líder ha de ser una persona intelectualmente sólida y capaz de ganarse el respeto y la admiración de los dirigidos. El líder gobierna arropado por la influencia del saber, desde la autoridad y magistratura de las ideas.<sup>44</sup>

### **1.2.7 Características de los líderes**

El líder inicia, organiza, dispone, administra, determina, sugiere, alienta, es modelo, promueve, es un seguidor.<sup>45</sup> Existen sin lugar a dudas un conjunto de elementos que caracterizan a los líderes y que por consiguiente son las herramientas necesarias para la integración y movilización de grupos; por su parte Koestenbaum<sup>46</sup> considera que ser líder es enseñar el liderazgo, y que todo líder debe llevar su caja de herramientas “su diamante”, el cual consiste en un sistema intercultural de valores, como se describe a continuación:

#### *“Grandeza pragmática: eficiencia*

- ➔ Es eficiente.
- ➔ Entiende que el liderazgo es una mentalidad y un modelo de conducta.

---

<sup>43</sup> Cfr. Ibíd. p. 169-178.

<sup>44</sup> Cfr. ÁLVAREZ DE MON PAN DE SORALUCE, Santiago... [et al.]. *Paradigmas del liderazgo: claves de la dirección de personas*. Madrid; México: McGraw-Hill Interamericana de España, c2001. p. 167.

<sup>45</sup> Cfr. FIERRO MURGA, Luz Ernestina. *En busca de un líder: análisis estructural de su conformación*. Chihuahua, Chih.: Universidad Autónoma de Chihuahua, 1999. p. 23.

<sup>46</sup> Cfr. KOESTENBAUM, Peter. *Liderazgo: la grandeza interna*. Tr. Ma. del Pilar Carril. México: Prentice Hall Hispanoamericana, c1999. p. 40-42.

- ➔ Se prepara para modificar sus percepciones y conceptos de manera radical, respecto al potencial humano.
- ➔ Guía enseñando el liderazgo, delegando autoridad y fomentando la autonomía de los agremiados.
- ➔ Tiene fe en que es posible aprender y enseñar el liderazgo.
- ➔ Sabe que la mentalidad de liderazgo puede albergar al mismo tiempo ideas opuestas y sentimientos contradictorios.
- ➔ Reconoce que debe de ser líder en los cinco aros olímpicos de la vida: el trabajo, la familia, el ser, la responsabilidad social y la estabilidad financiera.
- ➔ Reviste sus productos y servicios de un componente de enseñanza de liderazgo.
- ➔ Aplica tanto la razón o modelos como los instintos o la intuición.

*Grandeza filosófica: carácter*

- ➔ Honra la vida para alcanzar la profundidad y la perfección.
- ➔ Le hace frente a la muerte y a la maldad.
- ➔ Es humilde, consigo mismo y con los integrantes del grupo.
- ➔ Comprende el milagro y el misterio del ser humano.

*Grandeza estratégica*

- ➔ Visión

Un líder visionario siempre ve la perspectiva más amplia; porque imaginar significa pensar en grande y de manera original.

En el nivel profesional realiza un razonamiento y análisis abstracto de su actividad; en el nivel social posee un pensamiento sistémico y estratégico; en el nivel psicológico tiene creatividad, y el subconsciente de los miembros del grupo; en el nivel filosófico expande y explora el espacio-tiempo interno o subjetivo: conciencia de sus posibilidades del poder hacer las cosas.

➔ Realidad o realismo

Un líder realista siempre responde a los hechos.

En el nivel profesional tiene una atención meticulosa a los detalles prácticos; en cuanto a lo social posee la información necesaria y la objetividad para tomar decisiones; en el nivel psicológico, manifiesta una capacidad de supervivencia y orientación inquebrantable hacia los resultados y el mercado; en el nivel filosófico mantiene un contacto directo e incorporación con el mismo, y con otros seres y la manera en como los demás lo perciben.

➔ Ética

Un líder ético siempre es sensible a las personas, porque la ética significa servir y vivir en armonía consigo mismo y con la sociedad.

En el nivel profesional el trabajo en equipo y la lealtad hacia los grupos especiales de trabajo son el eje fundamental de la organización; en el nivel social cada acción desarrollada posee un especial significado; por otra parte en el nivel psicológico, se desarrolla una buena comunicación, y existe interés, amor y

compromiso por los miembros del equipo y lealtad por las actividades que se realizan; en el nivel filosófico manifiesta integridad, principios y autoridad moral.

➔ Valor

Un líder con valor siempre reclama el poder de iniciar y correr riesgos, porque valor significa actuar con iniciativa sostenida.

En un nivel profesional posee una educación dinámica y administración de los mercados; en lo social manifiesta una independencia de pensamiento; y en lo psicológico posee ansiedad para realizar las cosas; en lo filosófico tiene libre albedrío, responsabilidad, energía y poder, así como facultad de centrarse.<sup>47</sup>

Caroselli<sup>48</sup> señala que las características más importantes de un líder son:

- *El coraje*: los líderes tienen el coraje de sus convicciones, están listos para ser ridicularizados, atacados con ideas contrarias y, por fin, aceptados.
- *El orgullo*: El líder no solo se enorgullece de sus éxitos, sino que también crea una atmósfera que permite a los demás hacer lo mismo.
- *Sinceridad*: los líderes muestran su humanidad de formas muy diversas, gestionando con verdadero interés por las convicciones de quienes les rodean demostrando genuino interés por las convicciones distintas a las suyas.
- *Capacidad de adaptación*: El líder toma con calma las contradicciones del medio, y mantiene puntos de vista paradójicos. Puede mirar hacia el pasado y hacia el presente.

---

<sup>47</sup> Cfr. Ibidem.

<sup>48</sup> Cfr. CAROSELLI, Marlene. Op. cit. p. 67.

- *Capacidades multilingües*: En cualquier organización se hablan dos lenguas, la primera es *el lenguaje de las cosas*, propios de los empleados sin responsabilidad, y *el lenguaje del dinero*, propio de la alta dirección.

Los líderes aplican el concepto de la mejora continua tanto a sí mismos como a sus seguidores, y también a los procesos. Adquieren antiguos conocimientos, crean nuevos y los comparten con quienes necesitan saber más, suelen encontrar soluciones innovadoras a los problemas que se les presentan, son pensadores sistemáticos que van en busca del futuro.

Por otra parte César Rodríguez<sup>49</sup> señala que el líder deberá: conceder gran importancia tanto a las personas como a los objetivos; será capaz de resolver los conflictos que se le presenten; fomentará el trabajo en equipo y delegará autoridad a los miembros; fomentará la participación de los subordinados en la toma de decisiones; será buen comunicador y motivador; y menciona que los resultados que obtendrá son los siguientes: la existencia de un ambiente de respeto mutuo; iniciativa y creatividad de cada uno de los miembros del equipo; importancia equilibrada entre formación humana y técnica; mejora de las relaciones entre cada uno de los miembros del grupo; en términos generales se mejora el rendimiento de la organización.

### **1.2.8 Tipos de líderes**

Los espacios en el cual se mueve el individuo se presentan de diferentes maneras, y se caracterizan por el contexto en el cual están inmersos; en estos

---

<sup>49</sup> Cfr. *Psicología y liderazgo en el siglo XXI*. coord. Cesar Rodríguez Martín. Zaragoza, España: Mira, 2000. p. 85.

escenarios nacen, crecen y se desarrollan individuos que intentan dirigir al grupo hacia sus propios intereses. A continuación caracterizamos algunos de ellos:

➤ *Líder de opinión*

El carácter, la sencillez de vocabulario, la adecuación de los registros del habla y la visión respecto a lo que se quiere hacer, son parte fundamental cuando se intenta expresar un punto de vista, y cuando se quiere que los demás individuos crean en lo que se expresa. Quien pueda tener estas aptitudes podrá ser, en términos generales, un *líder de opinión*. Para *Theodorson*, este líder se define como el “Individuo que en una comunidad ejerce una fuerte influencia sobre la opinión de los demás. Los otros miembros de la comunidad tienden a tener en cuenta a los líderes de opinión para la información y los consensos. Los líderes de opinión no tienen necesariamente una posición oficial de liderazgo, y pueden no ser reconocidos de inmediato por el investigador que estudia la comunidad. Tales líderes son importantes para conformar la opinión pública respecto de nuevas ideas”.<sup>50</sup>

Por otra parte *Heinz Hillman* define al *líder de opinión* como “la persona que en comparación con otras recibe informaciones de los medios de comunicación con mayor frecuencia e intensidad que otras personas por lo que se le pregunta a menudo su opinión y se le pide consejo, y por ello ejerce gran influencia sobre los demás, en el líder de opinión puede estudiarse la importancia que desde el punto de vista de la

---

<sup>50</sup> *Diccionario de sociología*. Op. cit. p. 170-171.

sociología de la comunicación de masas, tienen los contactos interpersonales para la transmisión y eficacia de las noticias”.<sup>51</sup>

Ambos autores, desde un punto de vista sociológico, ven al líder de opinión como la persona que tiene información que interesa a los demás individuos, esta obtenida de los medios de información o del mismo consenso del grupo en el cual se encuentran inmersos, la cual es utilizada como herramienta, muy intencionalmente, para manipular las decisiones y encausar las actividades a un fin común, ya sea bueno o malo.

Desde un punto de vista administrativo el líder de opinión “es la persona que debido a su capacidad, poder, acceso a información o prestigio puede influir en las actitudes, opiniones o comportamiento de quienes lo rodean”, este líder es semejante al líder informal, el cual se define como “aquel cuyo poder e influencia sobre un grupo se deduce a partir de su aceptación por él mismo más que por su importancia, posición, estatus o rango en la cadena de mando de una organización”.<sup>52</sup>

En estos términos la participación de un líder de opinión en el manejo de grupos puede ser una variable que permita el éxito de la organización, cuando en ésta se han establecido parámetros y niveles de desarrollo institucional dentro del cual la participación activa de los miembros es indispensable, en mayor o en menor proporción. Quizás sea el camino más viable para hacer trabajar a un grupo que por

---

<sup>51</sup> *Diccionario enciclopédico de sociología*. Op. cit. p. 528.

<sup>52</sup> *Diccionario de administración y finanzas*. Rosenberg, Jerry Martín; vers. española de la ed. original de Jerry M. Rosenberg. Barcelona: Océano: Centrum, 1994. p. 244-245.



mucho tiempo ha trabajado sin objetivos ni metas, los cuales han ido formando de acuerdo a las necesidades que imperan en lapsos de tiempo muy cortos.

➤ *Líder emergente*

La historia nos ha mostrado, que el mundo camina a través de líderes, los cuales nacen, crecen y se desarrollan en grupos que regularmente tienen intereses dispersos o que no alcanzan un reconocimiento en la estructura social, así como en grupos donde la fé no existe. El creer en algo o en alguien se ha manifestado en cualquier grupo u organización social, de ahí los grandes líderes de la humanidad, como Jesús de Nazaret, Mahatma Gandhi, etc.

El líder emergente es la persona que sobresale de un grupo y representa sus actitudes, sus valores, creencias y opiniones.<sup>53</sup>

Quienes han liderado a la humanidad han emergido de grupos y estructuras sociales con roles diferentes a los intereses de cada uno de sus miembros. En muchas ocasiones la *necesidad* es diferente al *rol* que se debe de desempeñar en una organización, de ahí la creación de este tipo de líderes, los cuales se encargaran de conciliar ante la cadena de mandos los intereses del grupo, y de él mismo, como parte de la organización.

➤ *Líder permisivo*

Las organizaciones insertadas en una dinámica social, crecen a medida que su rol va satisfaciendo ciertas necesidades. El rol le exige una mayor visión de su

---

<sup>53</sup> Cfr. Ibíd. p. 244.

quehacer y por ende los individuos que la integran deberán tener la capacidad para dar soluciones y alternativas a su trabajo. En este contexto, quien conduce la organización deberá de dotar de empoderamiento a cada uno de sus miembros como una alternativa de desarrollo, esto quiere decir que les dará todas las facultades de decisión para resolver los problemas que se les presenten, lo cual trae consigo un conjunto de responsabilidades.

Según Rosenberg,<sup>54</sup> el líder permisivo es el que permite o estimula a los subordinados a resolver o a tomar decisiones concernientes al trabajo de acuerdo con su propio juicio.

Este tipo de líder faculta a sus seguidores, y los hace sentirse importantes dentro de la organización. Su papel dentro de la organización es algo más que lograr controlar los procesos, es independizar los roles de poder y descentralizar las decisiones.

➤ *Líder autocrático*

Las grandes empresas en la época posmoderna, se han desarrollado con base en la calidad de los procesos y en la profesionalización de las actividades, sin embargo esto no ha sido suficiente, dado que las empresas dependen del mercado y de los productos. Por ello, este tipo de líder es el ideal para las mismas.

---

<sup>54</sup> Cfr. Ibíd.

El líder autocrático se define como el “individuo que controla a sus empleados a través del dominio y del poder inherentes a su cargo”,<sup>55</sup> es el que da ordenes y los subordinados las cumplen y obedecen.

➤ *Líder carismático*

Según Francesco Alberoni dice que el término, de líder carismático, se emplea para hacer “referencia a políticos, gerentes, artistas, empresarios dotados todos ellos de encanto, de magnetismo, de una particular capacidad para arrastrar a los seres humanos”.<sup>56</sup>

Al respecto Rodríguez<sup>57</sup> menciona que Max Weber utilizó el término “para hacer referencia al jefe que emerge de la nada, del estado naciente de un movimiento, al que sus secuaces reconocen propiedades extraordinarias. Tiene la capacidad de hacerse escuchar, sabe mantener unida a la gente del grupo, concreta las metas, articula las expresiones del orden, suscita entusiasmo, pasión; de ahí que plasme y guíe el movimiento y lo transforme en una institución capaz de durar.

A través de los conceptos antes expuestos se puede comprender y entender la razón de las organizaciones, sus avances y retrocesos, sus aciertos y sus errores, en términos de quien los promueve. El líder es el ser humano, carismático, autoritario, democrático; es la voz que dirige, que controla y que modifica las acciones de sus seguidores, su trabajo es liderar y sus acciones se llamarán liderazgo.

---

<sup>55</sup> *Ibíd.*

<sup>56</sup> ALBERONI, Francesco. *El arte de liderar*. Tr. Anna Jolis Olive. Barcelona, España: Gedisa, 2003. p. 31.

<sup>57</sup> Cfr. RODRÍGUEZ MARTÍN, Cesar. Op. cit. p. 50-51.

### 1.3 Liderazgo

El liderazgo es la acción y el trabajo que realiza el líder en un espacio, tiempo y grupo. Su quehacer cotidiano se transforma en un hacer bien las cosas y encausar las ideas de todos los miembros del grupo hacia un fin común. Como base consideran los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad de cada uno de los miembros del grupo,
- Actuar en todo momento con profunda nobleza y consideración hacia los demás, para conseguir el apoyo y cooperación de sus subordinados por su prestigio adquirido con su ejemplaridad y preparación.
- Considerar un espíritu de equipo que le permite desarrollar la cohesión del grupo para cooperar con la convergencia de esfuerzos, además de trabajar con responsabilidad y delegación de autoridad.
- Promover e implementar una disciplina, con el convencimiento pleno de que constituye un valor que obliga a todos por igual a desarrollar las actividades del grupo; al mismo tiempo que:
- Hacer uso de su iniciativa y creatividad para actuar con anticipación e ingenio.

Como parte de sus principios tiene conciencia de comunicación veraz y oportuna en todos los ámbitos, la cual debe ser compatible con la seguridad.

Por otra parte la competencia profesional se da a través de una sólida formación y espíritu de servicio, mediante una evolución permanente de sus actitudes y conocimientos para impulsar los cambios que afecten a la organización.

El liderazgo marca el rumbo, crea una visión de futuro, coordina al personal, motiva e inspira a hacer las cosas, revitaliza las energías del personal para superar los obstáculos de tipo político, burocrático y de disponibilidad de recursos, y consigue el cambio, a veces de forma drástica, y tiene potencial para producir cambios muy valiosos; sin embargo la mejor manera de ejercer un liderazgo es considerando los nuevos valores.

Indudablemente el liderazgo se puede tomar desde diferentes perspectivas; Álvarez menciona que el liderazgo es una relación de influencias en la que tanto líderes como colaboradores juegan un papel relevante. El liderazgo se centra en la relación que el líder es capaz de crear con sus propios seguidores, o en otras palabras, porqué siguen al líder sus seguidores.<sup>58</sup> Por otra parte Rost menciona que “es una relación de influencia entre líderes y colaboradores, los cuales intentan cambios reales que confluyan en intereses mutuos”.<sup>59</sup>

Álvarez Fernández<sup>60</sup> define al *liderazgo* como un ejercicio de influencia y autoridad en una relación social o grupo, por uno o más de sus miembros. La función de liderazgo es la de coordinar las actividades de grupo hacia metas grupales. La dominación y el prestigio ligados al rol de liderazgo provienen de que es el centro de coordinación y unificación de las actividades, la información y las decisiones. El liderazgo se relaciona con la autoridad informal propia de la dinámica oculta e incontrolable de las organizaciones.

---

<sup>58</sup> Cfr. ÁLVAREZ DE MON PAN DE SORALUCE, Santiago... [et al.], Op. cit. p. 131.

<sup>59</sup> ROST, J. C. *Leadership for the Twenty-First Century*. New York: Praeger, 1991. p. 102.

<sup>60</sup> Cfr. ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Manuel. *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela Española, 1998. p. 53.

Manuel Álvarez, Santiago Álvarez y Rost coinciden en que el *liderazgo* es una relación de influencia entre líderes y seguidores, donde los primeros a través de cualidades y virtudes propias ejercen algún tipo de influencia sobre los segundos, para alcanzar un objetivo o meta institucional.

Por su parte Cazeneupe<sup>61</sup> considera que el *liderazgo* es el control o representación de un grupo por uno o varios individuos miembros; designa a la vez el estatus, el comportamiento, las características y las aptitudes de la persona que concentra el interés o que asegura la dirección de un grupo. Esta persona es el líder, el cual puede ser: el jefe institucional impuesto al grupo por unas estructuras sociales preestablecidas para ocupar funciones de dirección, o *la persona central*, es decir, aquella sobre la que se concentra el interés del grupo y a la que quieren identificarse los miembros del grupo.

También suele ser la persona preferida (en el sentido sociométrico), es decir aquella a la que uno desea asociarse para emprender éste o aquel tipo de actividad, en este caso la elección es frecuentemente afectiva lo que entraña que la persona preferida no es necesariamente aquella que tiene más valor o más autoridad para llevar acabo la tarea común, independientemente de que en algunos casos suele ser la persona más influyente.

Desde el punto de vista sociológico el liderazgo es la actividad de planificación, coordinación y control, por parte de los miembros del escalafón superior de un grupo, o de una organización, sobre los miembros de los escalafones inferiores, y desde el

---

<sup>61</sup> Cfr. *La sociología*. j. Cazeneupe y D. Victoroff, dir. Bilbao: Ed. Mensajero, 1974. p. 311–312.

punto de vista psicológico, es la capacidad, en el trato con las personas, de hacer compatible sus necesidades individuales con los objetivos del grupo u organización, de modo que con la cooperación, se llegue a la realización más eficiente posible de los objetivos.<sup>62</sup>

*Otra opinión indica que liderazgo:* es un proyecto, una idea, un reto que nos obliga a todos. Ese todos también engloba al profesional de recursos humanos, titular de una función estratégica singularmente importante en la empresa moderna, al que la tarea de convertir la institución para la que trabaja en fábrica de líderes, o debiera ser, una encomienda especialmente querida.<sup>63</sup>

César Rodríguez citando a Lapiere dice que “*liderazgo* es un comportamiento que afecta al comportamiento de otras personas mas de lo que afecta el comportamiento de éstas al Líder”.<sup>64</sup>

Hemos observado a lo largo de los conceptos vertidos, una serie de características y posturas respecto al liderazgo, en el amplio sentido de la palabra. Es y resulta obvio que cada contexto forma a su propio líder en función de los elementos que tiene o que son parte del mismo contexto. En efecto, un liderazgo político procurará hacer un buen trabajo para atraer a las masas y con ello ascender a los escalafones más altos de la estructura social, una vez alcanzada la meta de este liderazgo, quienes lo encabezan (los líderes) “retribuirán” a los ciudadanos el apoyo

---

<sup>62</sup> Cfr. *Diccionario enciclopédico de sociología*. Ibid.

<sup>63</sup> Cfr. ÁLVAREZ DE MON PAN DE SORALUCE, Santiago... [et al.]. Op. cit. p. 165.

<sup>64</sup> *Psicología y liderazgo en el siglo XXI*. Cesar Rodríguez Martín, coord. Zaragoza, España: Mira, 2000. p. 27.

que le han brindado o les brindaron; un liderazgo social y/o profesional actuará de diferente manera, en el caso de la Bibliotecología el liderazgo deberá:

- ✦ Crear seguidores, profesionales del área bibliotecológica
- ✦ Integrar profesionales con diferentes capacidades para promover cambios reales en las distintas áreas del desarrollo bibliotecológico.
- ✦ Influir en diferentes grupos con intereses comunes y promover a través de éstos, cambios que afecten o incidan en el desarrollo del sistema bibliotecario mexicano.
- ✦ Coordinar actividades de grupo, unificar conceptos y actividades, y tomar decisiones.
- ✦ Poseer autoridad informal.
- ✦ Representar un grupo con intereses comunes.
- ✦ Planificar, coordinar y controlar equipos de trabajo.
- ✦ Afectar al comportamiento de otras personas.

En términos generales, lo anteriormente expuesto deberá ser una aproximación al esquema del liderazgo bibliotecológico, punto de partida de la presente investigación.

### **1.3.1 Tipos de liderazgo**

El liderazgo se dio de diferentes maneras, de acuerdo a los contextos, formas, estrategias, momentos, acciones y lugares. Así, estas características y momentos, permiten clasificarlos. A continuación se mencionan los más representativos.



► *Liderazgo autoritario*

Como el término mismo lo indica, representa autoridad, es un liderazgo que nace de un agente externo al grupo y es parte de una estructura social ya dada. El cambio no depende del grupo, ni del líder que lo coordina, depende de agentes externos. Al respecto menciona Álvarez de Mon Pan, es un “liderazgo absoluto, a través del cual la persona investida de autoridad establece todas las metas y todos los caminos para lograrlas, asigna las funciones, ordena los procedimientos, dirige, comprueba, evalúa y corrige el trabajo hasta en sus más pequeños detalles”.<sup>65</sup> Suele darse en el mercado de trabajo del bibliotecario, y depende de las características psicológicas de quienes ocupan puesto directivos en los Sistemas Bibliotecarios.

► *Liderazgo democrático*

La democracia es una opción viable, porque permite el consenso de ideas entre el grupo, aunque el riesgo que se corre es que éstas ideas no siempre se intercepten con los objetivos institucionales. Rosenberg menciona que es un “liderazgo participativo, en el que el líder intenta apoyar y ayudar a los trabajadores a alcanzar sus objetivos, pidiendo la máxima iniciativa y participación de los miembros, delegando su autoridad y estableciendo una relación cercana con sus miembros, motivando y promocionando a sus subordinados”.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> *Diccionario de administración y finanzas*. Op. cit. p. 244.

<sup>66</sup> *Ibíd.* p. 245.

► *Liderazgo directivo*

Es un liderazgo en el que algunos de los miembros no estarán de acuerdo, y provocará descontento; en este tipo de liderazgo se corren demasiados riesgos y la mayoría de éstos los asume el líder. Rosenberg menciona que es un “estilo de dirigir un grupo de actividades centradas en un líder. Éste toma la mayoría de las decisiones, orientadas a un cometido, y deja poca libertad de acción a sus subordinados”.<sup>67</sup> Quizás no podría ser funcional si consideramos que todos los individuos necesitan de un reconocimiento, que buscan continuamente en el contexto donde se encuentran inmersos.

► *Liderazgo distribuido*

Es una relación de acercamiento entre objetivos, metas e individuos. El líder comparte y delega los roles y las responsabilidades del liderazgo con otros miembros del grupo. Todos asumen la postura de líder, pero aceptan que existe un líder que coordina todas las acciones. En el contexto bibliotecológico, debiera de ser una opción viable, imaginando que todos tuvieran un espíritu participativo.

► *Liderazgo instrumental*

Es el ejemplo claro y bien definido de la administración. Es un “estilo que se caracterizan por directivos que planean, organizan, controlan y coordinan las actividades de los subordinados para conseguir los objetivos del departamento o

---

<sup>67</sup> *Ibíd.*

grupo”.<sup>68</sup> Pareciera ser que es un liderazgo que se olvida de la parte humana, y que ve a los individuos con meras máquinas que ejecutarán actividades. No hay un grupo de trabajadores que piensan, opinan y hacen crecer a la institución, hay un conjunto de piezas que trabajan como robots.

Los tipos de liderazgos antes mencionados, no son todos los que existen, rescatamos para este estudio solamente aquellos que muestran una diferencia notoria, y que en esencia modifican el espacio que ocupan. De éstos, el liderazgo democrático y el liderazgo instrumental, parecieran ser opciones adecuadas para incorporarlos al quehacer cotidiano del campo bibliotecológico y de la información.

Por otra parte, Santiago Álvarez<sup>69</sup> distingue tres tipos de liderazgos:

\* \* *Liderazgo transaccional*: es el liderazgo definido por una relación de influencia económica. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación intrínseca. El líder transaccional establece unas reglas de juego claras y proporciona al subordinado la información necesaria para que sepa “a que atenerse”, lo cual afecta en último término a sus expectativas de rendimiento a su nivel de aspiración.

\* \* *Liderazgo transformador*: es el liderazgo definido por una relación de influencia profesional. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca. El líder transformador no acepta el estado de las cosas, sino que se esfuerza por cambiarlo, y a este fin, transforma las aspiraciones, ideales,

---

<sup>68</sup> *Ibíd.*

<sup>69</sup> Cfr. ÁLVAREZ DE MON PAN DE SORALUCE, Santiago... [et al.]. Op. cit. p. 135.

valores y motivaciones de sus seguidores.<sup>70</sup> Un líder transformador, es aquel que es responsable de potenciar a sus seguidores, con el fin de que todos descubran, en sí, al líder que llevan dentro, y lo usen de acuerdo a la circunstancia.

*\*\* Liderazgo trascendente:* es el liderazgo definido por una relación de influencia personal. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente.

Por su parte Douglas McGregor identifica dos estilos de liderazgo, un estilo que denomina teoría X y un estilo más igualitario, que denomina teoría Y. La *teoría X* refleja el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control: se basa en modelos coercitivos y económicos del hombre, y descansa sobre los siguientes supuestos: a) el ser humano por lo general siente repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evita siempre que puede, b) el ser humano común prefiere que lo dirijan, prefiere soslayar responsabilidades, tiene poca ambición y desea más que nada la seguridad; y la *teoría Y* define la integración de los intereses individuales con los objetivos de la organización, este estilo tiene las siguientes características:

“- Liderazgo compartido.

- Ética e integridad.

- Comunicación abierta, fluida y honesta.

- Confianza.

- Servicio, excelencia y calidad a largo plazo.

- Espíritu de todo es posible.

- Responsabilidad personal.

---

<sup>70</sup> Ibíd. p. 38.

- Interdependencia.
- Abierto a la diversidad y las diferencias.
- Aprendizaje continuo y desarrollo del conocimiento.
- Innovación, creatividad y ruptura.
- Reglas flexible, fluidas y de respuesta rápida.
- Juegos de ganar ganar.
- Responsabilidad social”.<sup>71</sup>

### **1.3.2 La relación: líderes y liderazgos**

La sociedad a avanzado en todos sus ordenes gracias a personajes que con sus ideas promovieron cambios en todos los ámbitos del quehacer humano; algunos guiaron otros más dirigieron y consolidaron esquemas de trabajo y organización para alcanzar objetivos y metas en beneficio de la colectividad que representaron.

Basta con mirar hacía atrás para ubicar a lideres que promovieron cambios que impactaron a la sociedad, fueron parte de un grupo, nacieron dentro del mismo y llegaron a coordinarlos encauzando ideologías. Acciones de toda índole legitimaron formas de organización y desarrollo social. De acuerdo a los tipos de lideres y liderazgos, anteriormente expuestos, se ubica la relación de cada uno de ellos, en la tabla 1.

---

<sup>71</sup> KAUFMANN, Alicia E. Op. cit. p. 31.

Líder	Liderazgo
Opinión	Democrático
Emergente	Transformador Trascendente
Permisivo	Distribuido
Autocrático	Autoritario Directivo Instrumental

Tabla 1. Relación entre tipos de líderes y liderazgos.

Los tipos de líderes con sus respectivos liderazgos, mencionados en la tabla anterior, pueden surgir y/o ya existen en el ámbito bibliotecario, solamente que no han sido identificados como tales. Se hace alusión a alguien que introdujo las Reglas de Catalogación, a alguien que propició la implementación de Sistemas Automatizados, a alguien que luchó por vincular a las bibliotecas mexicanas con el extranjero, pero no, a un líder bibliotecario.

### 1.3.3 Consideraciones finales sobre el individuo, el líder y el liderazgo

Este capítulo nos acerca a un espacio importante que debe de ser explicado cuando hablamos del ser humano que convive en sociedad, y de las acciones que desarrolla en la misma. Las acciones sociales se dan con y por individuos, y cada uno posee ciertas características que determinan su actuación en familia, en grupos de trabajo y reuniones.

A saber, todo individuo en su haber desarrolla un rol, el cual en cierta forma le dota de poder, que puede ser utilizado para dominar cierto espacio dentro del cual se

dará un éxito. Cuando el individuo pertenece a un grupo de trabajo, intenta que los demás le respeten tal cual es (gustos, anhelos, vestido, calzado, actitudes, etc.); cuando esto no es posible se siente agredido y reacciona, porque se siente digno de lo que es como individuo. Así mismo la igualdad y libertad son requisitos para que un individuo que es parte de un grupo logre estar bien y sentirse feliz por lo que es, obviamente sin dejar de lado que debe haber un reconocimiento, existir confianza entre los miembros del grupo, y también vale la pena decirlo, debe tener desconfianza por lo que sucede a su alrededor.

Algunos de los individuos que no logran explicarse lo que sucede en su contexto, ya sean sus éxitos o sus fracasos, dicen así, es el destino. Un destino que no es aceptado en el espacio de los individuos que quieren ser líderes. Ser líder significa vivir el presente, imaginar el futuro y mover las piezas de un ajedrez para alcanzar la meta, para que suceda lo que nuestra imaginación ha llegado a elaborar, ser líder es una cualidad que se desarrolla con el tiempo, con la educación, con el compromiso y con el deseo.

Los líderes desarrollan liderazgos, que no son más que estilos de ejercer la cualidad de ser líder. La ciencia bibliotecaria, al igual que las demás ciencias sociales y humanas, tiene y crea a sus propios líderes, algunos de ellos a través de la educación y otros se van haciendo por el interés propio hacía la disciplina. El principal propósito de este apartado es destacar los aspectos teóricos que permiten conocer a un líder social que deberían estar contemplados en la formación bibliotecaria profesional, ya que en esta área –como en tantas otras– se requiere de líderes que propicien el desarrollo bibliotecario.

*La esperanza de una nación radica  
en la educación adecuada de su gente*  
(Erasmus de Rotterdam)

*El hombre no es más que lo que la educación hace de él.*  
(Emmanuel Kant)

## **CAPÍTULO II**

# **PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE LOS BIBLIOTECARIOS PROFESIONALES EN MÉXICO**



## PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE LOS BIBLIOTECARIOS PROFESIONALES EN MÉXICO



El profesional de la información en nuestro país nace a principios del siglo XX, con la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros, la cual empieza a impartir educación técnica, y décadas después, cuando cambia de nombre a Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía (1945) otorga un título profesional. Esto no quiere decir que las actividades bibliotecarias hayan comenzado a realizarse en este siglo; al respecto, comenta la Mtra. Fernández de Zamora<sup>72</sup> que México fue el primer país en que se fundó oficialmente una biblioteca, la de la catedral en 1534, fue el primero que contó con una imprenta (Juan Cromberger, Juan Pablos, 1539) y por tanto en donde se imprimió el primer libro del continente americano; el primero de la América continental en que funcionó una universidad (Real y Pontificia Universidad 1551-1553), el primero en que se compiló y se publicó una bibliografía nacional (Bibliotheca Mexicana, Eguiara y Eguren, 1755).

Las razones antes expuestas nos permiten afirmar que el bibliotecario como organizador de la información ha estado presente en todos los procesos sociales e históricos, no solamente de una región sino de todo el mundo.

---

<sup>72</sup> Cfr. FERNÁNDEZ DE ZAMORA, Rosa María. "La historia de las bibliotecas en México, un tema olvidado". [En línea]. IFLA General Conference - Conference Proceedings (60th, August 21-27, 1994) 28 noviembre 1996 [ref de 25 junio 2005]. Disponible en internet <<http://www.ifla.org/IV/ifla60/60-ferr.htm>>.

México nunca escapó y no podrá escapar a las diferentes corrientes de pensamiento sobre la educación y el quehacer del bibliotecario; hacia principios del siglo XX los profesores que impartieron cursos profesionales se formaron en universidades estadounidenses, por lo que la influencia norteamericana tuvo mayor presencia; sin embargo la llegada de los exiliados españoles modificó algunos de los paradigmas y propició el desarrollo del área editorial, las áreas gráficas, la Bibliotecología, Archivonomía y Bibliografía.<sup>73</sup> Así, a partir de los diferentes entornos que rodearon la organización de los documentos y el aprovechamiento de sus datos se formaron a los primeros bibliotecólogos.

## **2.1 ¿Quiénes son los bibliotecólogos?**

¿Quiénes son los bibliotecólogos?, es la parte medular de este capítulo ya que cuando no aterrizamos bien el concepto de bibliotecólogos, regularmente nos confundimos con quienes realizan tareas bibliotecarias rutinarias, olvidando que el profesionalismo es la parte cualitativa y de agregado ético que se le pone a cada uno de los quehaceres dentro de las unidades de información. Es por ello que merece un tratamiento especial ¡ese profesional que llamamos bibliotecólogo!.

La historia de los profesionales de la información en nuestro país esta configurada a partir de las escuelas de formación profesional creadas a principios del siglo XX; y particularmente con la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros

---

<sup>73</sup> Cfr. RAMÍREZ LEYVA, Elsa M. "La educación y la investigación bibliotecológica en México". *Métodos de información*. Vol. 7(40), 2000. p. 60.

fundada por la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes; “esta Escuela tuvo su antecedente en la malograda Academia de Bibliografía, cuyo propósito era preparar al personal para el estudio y organización de las bibliotecas, así como formular la directriz para unificar las instituciones bibliográficas del país. La Escuela debió cerrar sus puertas en 1918 en un México aún turbulento por los acomodos políticos y sociales. Pocos años después, en 1925, se impulsó la apertura de la Escuela Nacional de Bibliotecarios, la cual sólo permanecería activa por un año”.<sup>74</sup>

De 1926 a 1945 la formación de bibliotecarios se dio solamente a través de cursos, mediante los cuales se enseñaba aquello que resultaba ser indispensable y de utilidad para resolver los problemas prácticos del quehacer bibliotecario. Es hasta 1945 cuando un grupo de bibliotecarios funda la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía (ENBA), dependiente de la Secretaría de Educación Pública. Para 1956 la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Facultad de Filosofía y Letras impulsa la Maestría en Biblioteconomía y la Maestría en Archivonomía a través del Colegio de Biblioteconomía y Archivonomía; tiempo después, en 1958 se crea la Licenciatura en Biblioteconomía y para 1960 la Licenciatura en Archivonomía; seis años después (en 1966) el Colegio de Biblioteconomía y Archivonomía cambia a Colegio de Bibliotecología y Archivología.

La necesidad cada vez más emergente de profesionales de la información obliga a la Universidad Autónoma de Nuevo León a crear la Maestría en Bibliotecología en 1974 y la Licenciatura en 1981. Ya en la década de los 80 por acuerdo de la ANUIES se crea la Licenciatura en Biblioteconomía en la Universidad

---

<sup>74</sup> *Ibíd.* p. 55.

Autónoma de San Luis Potosí para cubrir las necesidades de información de los diferentes sectores de la sociedad. Con estas dos instituciones se cubre la parte norte del territorio nacional, no obstante queda aún aislada la parte sur; por lo que en 1992 se crea la Licenciatura en Bibliotecología en la Universidad Autónoma de Chiapas y la Licenciatura en Ciencias de la información Documental en el Estado de México.

En esa misma década de los 90, aunada a las Escuelas antes mencionadas se crea la Licenciatura en Ciencias de la Información en la Universidad Autónoma de Chihuahua (1990);<sup>75</sup> la Maestría en Bibliotecología que venía impartiendo el Instituto de Estudios Superiores de Monterrey cambia a Maestría en Ciencias de la Información y Administración del Conocimiento (1999), y la Maestría en Gestión y Usos de la Información en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco(1999).

A principios de este siglo (2002) se crea la Escuela de Ciencias de la Información en Guadalajara, Jalisco;<sup>76</sup> así como se extiende la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información de la UNAM a la Universidad de Yucatán. Aún falta mucho por hacer y por consiguiente la formación de los profesionales de la información tampoco ha concluido.

---

<sup>75</sup> Cfr. *Licenciatura en Ciencias de la Información* [en línea]. Facultad de filosofía y Letras, Universidad Autónoma de Chihuahua, 2005 [ref. 22 julio 2005]. Disponible en internet <[http://www.ffyl.uach.mx/ciencias\\_2003.htm](http://www.ffyl.uach.mx/ciencias_2003.htm)>.

<sup>76</sup> Cfr. *Licenciatura en Ciencias de la Información* [en línea]. Escuela de Ciencias de la Información. Universidad Autónoma de Guadalajara [ref. de 23 julio 2005]. Disponible en internet <<http://www.uag.mx/eci/infgral.htm>>.

## **2.2 ¡Bibliotecarios!, ¡bibliotecólogos!, ¡bibliotecónomos! o mejor ¡documentalistas!**

Una gran polémica se ha dado, para validar cual es el nombre que debe de recibir el profesional que se dedica a organizar, administrar, planear y dirigir bibliotecas y demás unidades de información, así como proporcionar servicios bibliotecarios. En el caso de la ENBA los llama bibliotecónomos, la Universidad Autónoma del Estado de México los llama documentalistas, la Universidad Autónoma de Chihuahua los llama científicos de la información, la Universidad Autónoma Metropolitana los llama gestores de la información y el Tecnológico de Monterrey, administradores del conocimiento, y las demás escuelas existentes los llaman bibliotecólogos. Esta ambigüedad en los términos utilizados por las diferentes escuelas produce en algunos casos una pérdida de identidad profesional, y en otros, una defensa acérrima y sin justificación lógica del ser de los profesionales de la información, avalada por el nombre de la escuela de donde egresaron.

El desarrollo de la ciencia bibliotecaria lleva consigo un conjunto de paradigmas que no terminan cuando ya emergen otros, y es por eso quizás que no es posible dirimir cuál es el termino correcto, además de que los científicos dedicados a estudiar esta disciplina, observan desde diferentes perspectivas los movimientos del objeto de estudio y de las disciplinas con que se relacionan. Finalmente los bibliotecólogos, bibliotecónomos y documentalistas o científicos de la información documental confluyen en seis elementos: Documentos (su organización y su administración), Servicios, Información, Usuarios, Recursos Humanos, Edificios (infraestructura) y Tecnología.

Los términos que se han venido utilizando para denominar a los profesionales de la información han sido varios, algunos de ellos para dar una connotación de especificidad; los más utilizados son bibliotecarios, bibliotecólogos, bibliotecónomos y documentalistas.

El bibliotecario, dice Massa de Gil, “es la persona que tiene a su cargo la dirección conservación y funcionamiento de alguna biblioteca, o que desempeña funciones diversas, tanto técnicas como administrativas en la misma”,<sup>77</sup> lo que hace suponer que éste goza de una formación profesional en diversas áreas administrativas y de la información. Por su parte García menciona que el bibliotecario es “perteneciente o relativo a la biblioteca más mercadotecnia bibliotecaria, planeamiento bibliotecario, préstamo interbibliotecario (es también una persona a cargo de una biblioteca)”.<sup>78</sup> Contrariamente a lo que menciona Massa, García hace hincapié en las actividades de carácter técnico y empírico, excepto la cuestión de mercadotecnia, aunque un tanto cuestionable.

Por su parte Bounocore proporciona una definición más completa y dice que el bibliotecario es el “funcionario de orden público o privado que tiene a su cargo la organización, dirección, observación, organización y funcionamiento de una biblioteca, que desempeña en ella funciones diversas, tanto técnicas como administrativas. El bibliotecario es el alma de la biblioteca, es decir el organizador de los tesoros intelectuales que tiene a su cargo para ser debidamente utilizado, el colaborador de

---

<sup>77</sup> *Diccionario Técnico de biblioteconomía: español - inglés*. Beatriz Massa de Gil, Ray Trauthan, Peter Goy. México: Centro Regional de Ayuda Técnica. Agencia para el Desarrollo Internacional, 1980. p. 28.

<sup>78</sup> GARCÍA EJARQUE, Luis. *Diccionario del archivero bibliotecario: terminología de la elaboración, tratamiento y utilización de los materiales propios de los centros documentales*. España: TREA, 2000. p. 52.

los hombres de estudio en sus trabajos e investigaciones, el divulgador del saber entre las clases sociales y el educador real y efectivo del pueblo. Su profesión tan grande y tan digna como la del maestro, requiere ante todo vocación decidida, buena cultura y conocimientos técnicos a partir de las diversas cualidades morales, como educación, honorabilidad, trato social, método y actividad”.<sup>79</sup> Bounocore identifica al bibliotecario como la persona que está en el ejercicio de las diferentes actividades de la biblioteca y que muestra un interés particular por el desarrollo de las actividades, sin embargo no habla de un profesional cuando se refiere a él.

En cambio el mismo Bounocore, cuando se refiere al bibliotecólogo, menciona que es la persona que esta preparada en el conjunto de conocimientos relativos al libro y la biblioteca, por lo que es conocedor de las cinco disciplinas que integran la bibliotecología, que son: la bibliología, la bibliotecnia, la bibliografía, la biblioteconomía y la bibliotecografía.<sup>80</sup> García Ejarque concibe al bibliotecólogo como “la persona versada o titulada en bibliotecología, y que por tanto puede haber escrito obras sobre esta disciplina”.<sup>81</sup>

Por otra parte el bibliotecónomo es el profesional que conoce el arte de las bibliotecas, o sea, la aplicación del conocimiento de los libros y ciertos principios y teorías encaminadas al establecimiento, organización, administración y uso de colecciones de libros y otros materiales en las bibliotecas.<sup>82</sup> También es el profesional que conoce las teorías y principios encaminados al establecimiento, organización,

---

<sup>79</sup> BOUNOCORE, Domingo. Diccionario de bibliotecología: términos relativos a la bibliología, bibliografía, bibliofilia, biblioteconomía, archivología, documentología, tipografía y materias afines.. 2 ed. Buenos Aires: Marymar, 1976. p. 46.

<sup>80</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 47.

<sup>81</sup> GARCÍA EJARQUE, Luis. *Op. cit.* p. 53.

<sup>82</sup> Cfr. ARNIM, Grasel. *Manual de biblioteconomía*. París, 1987. p. 48.

administración, clasificación y uso del acervo bibliográfico.<sup>83</sup> Observando las dos definiciones anteriormente mencionadas podemos deducir que es el profesional que conoce, maneja y aplica teorías y principios de organización y administración a las unidades de información denominadas bibliotecas. Esta corriente pragmática, de formación profesional, está muy ligada al desarrollo bibliotecario norteamericano iniciado por Dewey, con la primera escuela de biblioteconomía, fundada en 1887, en Columbia.

Desde otra perspectiva tenemos a los documentalistas, quienes tienen su base en los trabajos del proyecto “Repertorio Bibliográfico Universal” planteado por Otlet y La Fontaine en 1895, el cual hacia 1920 había dado los primeros pasos para la constitución de la *documentación* como disciplina, partiendo de que era necesario crear una disciplina que superara los límites del libro y demás publicaciones, formulando el concepto de *documento* como soporte de información. Esta nueva disciplina debía tratar el estudio científico-social de la producción y el consumo de la información científica. Hacia 1934 Otlet expresaba la necesidad de hacer accesible toda la información contenida en los documentos con el uso de procedimientos muy superiores a los utilizados por la Biblioteconomía.<sup>84</sup> Exponía que el objeto propio de la documentación eran los documentos, que tenían que ser estudiados en todos sus aspectos, pero estableciendo también relaciones con las ciencias, las técnicas y los planes de organización.<sup>85</sup> Desde esta óptica, los profesionales de la documentación

---

<sup>83</sup> Cfr. Diccionario Técnico de biblioteconomía: español - inglés. Op. cit. p. 28-29.

<sup>84</sup> Al respecto Bradford, en 1953, menciona que la Documentación es la hermana mayor de la Biblioteconomía.

<sup>85</sup> Cfr. FUENTES I PUJOL, María Eulalia. *Documentación y periodismo*. Pamplona, España: Universidad de Navarra, 1997. p. 19-24.



conocen todos los procedimientos necesarios para la organización de los documentos y el consumo de la información contenida en éstos.

Hasta aquí hemos llegado a un punto muy importante; están los bibliotecarios que reciben el nombre genérico de “bibliotecario” sin contar con una formación profesional; los “bibliotecólogos” que pasan por un proceso de formación profesional en una escuela o universidad, que les brinda los conocimientos relativos al libro, la información y la biblioteca; los bibliotecónomos que conocen los principios y teorías encaminadas al establecimiento, organización, administración y uso de colecciones de libros y otros materiales en las bibliotecas; y los documentalistas, científicos de la información y gestores de la información que se especializan en el manejo, organización y administración de documentos. A partir de aquí y especialmente con el desarrollo tecnológico comienza la discusión de ¿cuál es el nombre que deben de recibir los profesionales de la información?. Las escuelas que forman recursos humanos en disciplinas relacionadas con el manejo de la información han adoptado diferentes nombres, lo cual trajo consigo problemas de identidad y confusión en el ejercicio de las actividades que debe desarrollar el profesional en el campo de la información y su entorno.

De los científicos de la información y documentación, y de los gestores de la información y documentación hay otra historia, como seguramente las habrá de otros muchos profesionales que surgirán en esta área del conocimiento, sin embargo el objetivo de este trabajo no es entrar en un espacio conceptual de definición y análisis de términos sino intentar esquematizar el perfil profesiográfico de los profesionales en bibliotecología, biblioteconomía y documentación, que son los que tienen un mismo

campo de acción y actividades semejantes. A continuación se analizan algunos aspectos.

### **2.3 Perfil profesiográfico de los Bibliotecónomos, bibliotecólogos y documentalistas**

En México existe una escuela que forma a los *bibliotecónomos* que teóricamente están más orientados a la administración de las unidades de información, sin embargo en la práctica, bibliotecólogos y bibliotecónomos cumplen con una función social similar y se identifican en su vocación de servicio.

El *bibliotecólogo* es el profesional que conoce diferentes tipos de recursos de información impresos y en otros formatos, que los organiza y sistematiza, además de que como decía Alicia Perales<sup>86</sup> en 1961, se encarga de llevar a cabo investigaciones para encontrar solución a los problemas derivados de su práctica profesional y de las características del entorno económico, social y cultural en que desarrolla sus actividades profesionales. Además de ello el área de conocimiento de los bibliotecólogos es muy amplia, y su formación profesional está orientada hacia la consolidación de profesionales íntegros y capaces de enfrentar a un mundo cada vez más complejo de información; en este sentido Escalona<sup>87</sup> menciona que, estos profesionales conocen los principios que dan sustento teórico a la disciplina, la

---

<sup>86</sup> Cfr. PERALES OJEDA, Alicia. "Biblioteconomía y Archivonomía en la UNAM". En: *Anuario de Biblioteconomía y Archivonomía*, vol. 1, 1961. p. 11-19.

<sup>87</sup> Cfr. ESCALONA RÍOS, Lina. "El Colegio de Bibliotecología de la Universidad Nacional Autónoma de México". En: *La educación bibliotecológica en México a través de sus instituciones educativas*. México: CUIB, CNB, 2005. p. 39-76.

naturaleza y alcance de los mismos, así como el desarrollo histórico del pensamiento bibliotecológico.

El bibliotecólogo es parte importante en el acontecer cotidiano de la sociedad y de las relaciones que ésta mantiene entre sí; no es ajeno en ningún momento al desarrollo de la disciplina, posee los elementos necesarios para establecer las relaciones cognoscitivas entre la bibliotecología y otras disciplinas relacionadas con la información, como una alternativa para solucionar los problemas que se le presentan en la satisfacción de necesidades de información de los usuarios.

En 1992, como una manera de dar respuesta a la demanda de profesionales en el campo de la información, la Universidad Autónoma del Estado de México crea la Licenciatura en Ciencias de la Información Documental, que tiene por objeto formar profesionales identificados como *documentalistas*. El objeto de estudio de esta disciplina es la información documental, y tiene las siguientes características e implicaciones:

- a) La información: su procesamiento y suministro.
- b) La información considerada como un elemento imprescindible para la producción del conocimiento científico.<sup>88</sup>

De acuerdo a los datos localizados en documentos, tanto de trabajo como publicados, relacionados con las escuelas en donde se imparten las tres carreras, a

---

<sup>88</sup>Cfr. CABRERA BOHÓRQUEZ, Jorge. "La experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de México en la formación de Licenciados en Ciencias de la Información Documental". En: *Memorias, XV aniversario 1980-1985: Licenciatura en Biblioteconomía*. comp. Griselda Gómez Pérez. San Luis Potosí: UASLP, Editorial Universitaria, 1998. p. 51-52.

continuación se vierten algunas de las características que nos van a permitir tener una visión más amplia del perfil profesiográfico de estos profesionales.

### 2.3.1. Conocimientos

En la siguiente tabla se muestra el conjunto de conocimientos que cada profesional tiene, agrupado de acuerdo a áreas disciplinarias, según lo marcado en los planes de estudio correspondientes, en el caso de los bibliotecólogos se conjuntaron los de 4 escuelas (Chiapas – Licenciatura en Bibliotecología; D.F - UNAM - Licenciatura en Bibliotecología y Estudios de la Información; San Luis Potosí – Licenciatura en Bibliotecología e Información, y Nuevo León – Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información).

BIBLIOTECÓNOMOS (ENBA)	BIBLIOTECÓLOGOS (Universidad A. de Chiapas) (Universidad A. de San Luis Potosí) (Universidad A. de Nuevo León) (UNAM)	DOCUMENTALISTAS (Universidad Autónoma del Estado de México)
- Organización técnica	- Organización bibliográfica y documental	
- Desarrollo de colecciones		
- Servicios	- Servicios bibliotecarios	
- Administración	- Administración de servicios de información	- Administración
- Socio-profesional	- Investigación y docencia en bibliotecología	- Investigación
- Metodología	- Tecnología de la información	- Tecnológica
- Automatización	- Recursos bibliográficos y de información	
	- Humanística	- Humanística
	- Social	
		- Fundamentación

		- Disciplinaria
Duración de la carrera de la carrera		
9 semestres	8 - 9 semestres	10 semestres

Tabla 2. Conocimientos<sup>89</sup> que se forman en los profesionales (véase anexo 2).

Se observa una similitud importante entre los profesionales de la biblioteconomía y los bibliotecólogos; y una brecha un tanto amplia de éstos con los documentalistas. De los elementos que se pudieron contrastar de acuerdo a documentos publicados y de trabajo, así como de sus respectivos sitios web se alcanza observar que las diferencias en el caso de los bibliotecólogos y bibliotecónomos estriba más en el nombre que le dan a sus materias y los alcances y objetivos que persiguen cada una de éstas, no obstante el panorama de conocimientos que pretenden brindar al estudiante es igual.

<sup>89</sup> Cfr. *Licenciatura en Biblioteconomía. Descripción de la licenciatura*. [En línea]. Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía. 2005 [ref. de 07 marzo 2005]. Disponible en internet <[http://www.enba.Sep.gob.mx/lic%20y%20profesionaleslic/lpa\\_biblio-teconomia.htm](http://www.enba.Sep.gob.mx/lic%20y%20profesionaleslic/lpa_biblio-teconomia.htm)>.

\* *Licenciatura en Bibliotecología y Ciencia de la Información. Descripción de la licenciatura* [En línea]. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Filosofía y Letras, 2005. [ref. de 07 marzo 2005]. Disponible en internet <[http://www.uanl.mx/oferta/licenciatura/facultades/ffyl/lic\\_bibliotecologia.html](http://www.uanl.mx/oferta/licenciatura/facultades/ffyl/lic_bibliotecologia.html)>.

\* PALACIOS MEDELLÍN, José Tomas. "Historia de la escuela de bibliotecología de la universidad Autónoma de Chiapas". En: *La educación bibliotecológica en México*. comp. Lina Escalona Ríos. México: CUIB, 2005. p. 153-180.

\* ESCALONA RÍOS, Lina. "El Colegio de Bibliotecología de la Universidad Nacional Autónoma de México". En: *La educación bibliotecológica en México*. comp. Lina Escalona Ríos. México: CUIB, 2005. p. 39-76.

\* MARTÍNEZ RIDER, Rosa María. "La escuela de bibliotecología e información de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 1980-2002". En: *La educación bibliotecológica en México*. comp. Lina Escalona Ríos. México: CUIB, 2005. p. 77-115.

\* ESTRADA LARA, Elvia; Ramírez Aceves, Merizanda, Sánchez Espinoza, Ariel. "El nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Información Documental de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de México". En: *Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas (4to: del 23 al 25 de septiembre de 2004, Toluca, Estado de México)* Memorias. México: CONACULTA: Universidad Autónoma del Estado de México, 2004. p. 449-451.

\* *Ibid.* p. 452.

\* *Licenciado en Ciencias de la Información documental*. Estado de México: UAEM, Coordinación de Orientación Educativa, 2001. [Hoja plegable].

En el caso de los bibliotecólogos además de cubrir las áreas disciplinarias de los bibliotecónomos, se observan otras que contemplan contenidos diferentes como es el caso de las áreas –humanísticas– y –social–. También en el caso de los bibliotecólogos se identifica un área que quizás esté contemplada en las que tienen definidos los bibliotecónomos pero que no está marcado en su mapa curricular - Recursos bibliográficos y de información.

Por otra parte, hay una relación pequeña entre el bibliotecólogo y el documentalista, pues solamente confluyen en cuatro áreas de las seis que tienen los documentalistas. Estas áreas no están conceptualizadas de igual manera porque las materias que las integran están orientadas a cubrir tres especialidades -la Bibliotecología, la Archivonomía y la Documentación- las cuales son diferentes. Las dos áreas que no se corresponden son la de –Fundamentación– y la –Disciplinaria–, la primera tiene como objetivo “valorar los principios que sustentan el estudio de las Ciencias de la Información Documental”<sup>90</sup> y la segunda brinda conocimientos orientados a tres disciplinas: la Bibliotecología, la Archivología y la Documentación.

Lo anteriormente expuesto son algunas de las similitudes y diferencias que se pueden observar desde la estructura de los mapas curriculares.

Dentro del perfil profesiográfico, se encuentran las habilidades que nos permiten determinar las destrezas que todo profesional deberá dominar al finalizar sus estudios.

---

<sup>90</sup> SALAZAR MÉNDEZ, Enedina. “La Licenciatura en Ciencias de la Información Documental en la Universidad Autónoma del Estado de México”. En: *La educación bibliotecológica en México*. Lina Escalona Ríos, comp. México: CUIB, 2005. p. 131.

### 2.3.2 Habilidades

La habilidad es el conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.<sup>91</sup>

En esta misma línea de pensamiento, las habilidades metacognitivas constituyen un conjunto de operaciones mentales que tiene como objetivo enseñar al individuo a controlar su propio aprendizaje, a darse cuenta de ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo? y ¿qué grado de satisfacción le proporciona lo que aprende?. *El individuo aprende a aprender.*

En la siguiente tabla se observan las habilidades de los bibliotecólogos, bibliotecólogos y documentalistas; los datos se organizaron de acuerdo a diferencias y relevancias, es decir, en algunos casos observamos que en las celdas se encuentran dos o tres enunciados con correspondencias de uno en otro tipo de profesional.

BIBLIOTECÓNOMOS	BIBLIOTECÓLOGOS	DOCUMENTALISTAS
- Manejar la metodología y técnicas de la investigación científica	- Utilizar la metodología y técnicas de la investigación para solucionar problemas prácticos y teóricos dentro de la bibliotecología	- Generar y aplicar nuevos conocimientos científicos en el campo de la información

<sup>91</sup> Cfr. CABALLO, V.E. "Evaluación de las habilidades sociales". En: *Evaluación conductual: metodología y aplicaciones*. R. Fernández Ballesteros y J.A. Carboles, comps. 3ª ed. Madrid: Pirámide, 1986. p. 550.

- Aplicar las técnicas y procedimientos propios de la Biblioteconomía para la integración y organización de acervos así como para su conservación	- Seleccionar, adquirir, evaluar y organizar adecuadamente los recursos de información	- Seleccionar y aplicar adecuadamente las tecnologías de la información. - Llevar a cabo el tratamiento documental necesario para la organización, búsqueda y recuperación de documentos
- Administración de las unidades de información	- Planificar, diseñar y administrar sistemas de información - Aplicación de los principios y técnicas de la administración - Administrar bibliotecas y otras unidades de información	- Aplicar las teorías, técnicas y procedimientos administrativos en las unidades documentales - Formular, instrumentar y evaluar acciones tendientes a mejorar el estado de los servicios de información - Planear, dirigir y evaluar sistemas y unidades de información
	- Comprensión de los fundamentos filosóficos, científicos y técnicos de la especialidad - Capacidad para enfrentarse a su entorno, a partir de conocimientos teóricos y prácticos de la disciplina	- Capacidad para describir los fundamentos teóricos prácticos de la ciencia de la información documental
	- Integración de equipos de trabajo - Integración de grupos	
	- Toma de decisiones, independientemente del espacio y puesto que ocupe	
	- Capacidad para negociar	
	- Creatividad para promover nuevos esquemas de trabajo	- Generar propuestas novedosas para el desarrollo de los servicios de información - Asimilar y generar nuevas propuestas de solución para el desarrollo de los servicios de información
	- Pensamiento crítico como elemento de apoyo y desarrollo del quehacer bibliotecológico	
	- Comunicación	- Establecer los mecanismos de difusión de la información
	- Aplicar las tecnologías de información en sus actividades profesionales	- Implementación y desarrollo de Sistemas Automatizados.
		- Establecer programas de formación, capacitación y actualización de profesionales



	- Proporcionar servicios de información de calidad	- Satisfacer las distintas necesidades de información de manera oportuna y eficiente
--	--	--

Tabla 3. Habilidades <sup>92</sup> que se forman en los profesionales (véase anexo3).

En esta tabla se presentan las habilidades de cada profesional; se observan las siguientes diferencias:

- a) Para el caso de los bibliotecólogos se enuncian tres habilidades, las cuales representan solo una parte del mapa curricular; para los bibliotecólogos 16 y para los documentalistas 12; en estos casos se cubre más ampliamente el mapa curricular.
- b) La correspondencia entre los bibliotecólogos y los bibliotecólogos es de tres de los 16 que tiene el bibliotecólogo; y de 11 de los documentalistas a los bibliotecólogos.

<sup>92</sup> Cfr. CABALLO, V.E. Op. cit. p. 550.

\* Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía (México). *Planes y programas de estudios de las licenciaturas en Biblioteconomía y Archivonomía*. México: ENBA, 1993. p. 41.

\* CHADWICK, C.B. y Rivera Y., N. *Evaluación formativa para el docente*. Barcelona, Piados, 1991. p. 23.

\* PALACIOS MEDELLÍN, Tomás. *Ibíd.*

\* PERALES OJEDA, Alicia. *Ibíd.*

\* MARTÍNEZ ARELLANO, Filiberto Felipe, Amaya Ramírez, Miguel Ángel, Ramírez Velásquez, César Augusto. "Formación de bibliotecólogos para la era de la información". *LIBER: Revista de Bibliotecología*. Nueva época. Vol. 4(1-2), enero – junio, 2002. p. 6.

\* Licenciatura en Ciencias de la Información Documental.[Folleto]. p. 3.

\* SALAZAR MÉNDEZ, Enedina. "La Licenciatura en Ciencias de la Información Documental en la Universidad Autónoma del Estado de México". En: *La educación bibliotecológica en México*. Lina Escalona Ríos, comp. México: CUIB, 2005. p. 117–151.

\* El plan de estudios de la Licenciatura en Biblioteconomía de la ENBA, fue presentado en el año de 1998, y registrado y vigente a partir de septiembre de 2000, según consta en el oficio DIPES/DEC/0603/03 de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica.

- c) La información antes expuesta da la impresión de que los bibliotecólogos son los profesionales con más habilidades para ejercer su profesión.
- d) Los bibliotecólogos poseen las habilidades para negociar, para integrar equipos de trabajo, para formar grupos y para analizar con pensamiento crítico el desarrollo y ejercicio de las actividades bibliotecarias.
- e) La habilidad que no se corresponde del documentalista con la del bibliotecólogo es el de establecer programas de capacitación y actualización de profesionales.

En términos generales se observa un profesional de la bibliotecología con las habilidades necesarias para ejercer su disciplina, en los campos que le compete. Los bibliotecólogos en cambio desarrollan tres habilidades de las cuales destacan: la integración y organización de acervos y la administración de unidades de información; y para el caso de los profesionales de la documentación el conjunto de habilidades que se muestran si cubren el conjunto de conocimientos que se muestran en la tabla 3.

Los profesionales de la información, a los cuales hacemos referencia en este estudio sin duda emergen de instituciones que les brindan el conocimiento necesario para ejercer en su entorno social, es decir, los hacen aptos para desarrollar las actividades de la disciplina. Las aptitudes que se forman en el nivel profesional son las siguientes.

### 2.3.3 Aptitudes

Las aptitudes se refieren a la capacidad y disposición para el buen desempeño o ejercicio de un negocio, de una industria o de un arte.<sup>93</sup> También puede decirse que es la capacidad de aprovechar toda enseñanza, capacitación o experiencia en un determinado ámbito de desempeño.<sup>94</sup> En un diccionario de comunicación observamos lo siguiente: Es la capacidad que tiene cada persona para estar "apto" para una acción determinada ya sea intelectual o física.<sup>95</sup> Considerando estas definiciones es posible argüir que las aptitudes del profesional de la información están basadas en el cúmulo de conocimientos y habilidades que a lo largo de la vida profesional va desarrollando. Es una conjugación de elementos intelectuales y habilidades que integrados a objetivos y metas propician el desarrollo profesional y científico del quehacer bibliotecológico.

BIBLIOTECÓNOMOS	BIBLIOTECÓLOGOS	DOCUMENTALISTAS
- Integrarse a cualquier unidad de información		
- Administrar unidades, sistemas y redes de información	- Organización dirección y administración de bibliotecas - Organizar la información documental	-Planear, promover, manejar y divulgar sistemas de información documentales -Analizar y procesar la información documental con base en normas universales -Organización de los servicios de información documental
- Identificar y conocer las necesidades de información	- Buscar y recuperar información pertinente y relevante para los usuarios	
- Conocer, utilizar e innovar la	- Aplicar las tecnologías de la	- Evaluar y aplicar las nuevas

<sup>93</sup> Cfr. Real Academia de la Lengua Española (España). Op. cit. p. 189.

<sup>94</sup> Cfr. *Manual de orientación profesional. Sistema Madrid* [En línea]. [ref julio 2005] Disponible en internet <http://www.madrimasd.org/empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientacionProfesional/glosario.asp>

<sup>95</sup> Cfr. MENA FARFÁN, Karl Vladimir. *Glosario de comunicación*. [En línea]. [ref. 18 julio 2005]. Disponible en internet <[www.monografias.com/trabajos16/diccionario-comunicacion/diccionario-comunicacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos16/diccionario-comunicacion/diccionario-comunicacion.shtml)>

tecnología aplicada a los procesos bibliotecarios	computación a procesos y servicios bibliotecarios	tecnologías de la información
- Aplicar metodología científica a las actividades bibliotecarias		
- Planear, dirigir y evaluar acciones hacia la formación de usuarios	- Preparar programas para la formación de usuarios - Determinar perfiles e identificar necesidades de información	- Incorporar al usuario de la información al proceso de búsqueda, obtención y utilización - Facilitar al usuario la información documental
- Contribuir a la conservación y difusión de la cultura		
- Planear y dirigir bibliotecas		
	- Capacidad para aplicar, interpretar y comprender los fenómenos bibliotecológicos	
	- Conocer las herramientas para la presentación de propuestas, programas y proyectos de investigación	
	- Comunicarse por escrito o verbalmente	
	- Trabajar de manera individual o colectiva	
	- Preparar programas y actividades relacionadas con la formación de usuarios	- Crea y propone nuevos métodos para estimular el aprovechamiento de los servicios documentales
	- Realizar investigación formativa. - Hacer investigación básica y aplicada	- Desarrollar trabajos de investigación
	- Preparar bibliografías con diversos estilos bibliográficos	
	- Gestionar los recursos de información	
	- Impartir docencia en área relacionadas con la Bibliotecología y las Ciencias de la información	
	- Elaborar, interpretar y aplicar políticas y procedimientos	
	- Interpretar y aplicar las leyes, reglamentos y normas	
	- Elaborar, interpretar y aplicar los análisis de costos y presupuestos	
	- Interpretar y aplicar diferentes normas bibliográficas	
	- Seleccionar e identificar las obras de consulta	
	- Aplicar el método científico en proyectos de investigación básica y aplicada	
		- Participar en el rescate, organización, conservación y divulgación del patrimonio documental

		- Desarrollar y operar programas en apoyo a la consolidación de la infraestructura de información nacional
		- Domina conceptos, teorías, leyes, fundamentos, métodos, herramientas, estudios e investigación para aportar un conjunto de conocimientos a la archivística, bibliotecología y la documentación

Tabla 4. Aptitudes<sup>96</sup> que se forman en los profesionales (Véase anexo 4).

En la tabla anteriormente expuesta observamos que cuatro de las aptitudes de los bibliotecónomos tienen su respectiva correspondencia en las 22 aptitudes que se enuncian de los bibliotecólogos, los cuales a su vez tienen correspondencia con 8 de los 11 que se anuncian de los documentalistas. Esta información da una clara visión de los haceres y quehaceres de estos profesionales de la información en el sentido de que independientemente de la disciplina que estudian unos están más aptos que otros para desarrollar ciertas actividades.

Se observa también en la tabla 4, que hay tres aptitudes de los documentalistas que no están o no tienen una correspondencia con los bibliotecónomos y

<sup>96</sup> Cfr. PÉREZ, Nahúm y Jaime Ríos Ortega. "Nuevo plan de estudios de la licenciatura en biblioteconomía de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía". En: *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*. Vol. 6(13), 1992. p. 37.

\* Real Academia de la Lengua Española (España). *Ibíd.*

\* *Manual de orientación profesional. Sistema Madrid* [En línea]. *Ibíd.*

\* MENA FARFÁN, Karl Vladimir. *Glosario de comunicación*. [En línea]. [ref 18 julio 2005]. Disponible en internet <[www.monografias.com/trabajos16/dic-cionario-comunicacion/diccionario-comunicacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos16/dic-cionario-comunicacion/diccionario-comunicacion.shtml)>.

\* *Programa educativo de la Lic. en bibliotecología. Universidad Autónoma de Chiapas*. [En línea]. [ref 11 julio 2005]. Disponible en internet <<http://www.unach.mx/index.php?option=content&task=view&id=76&Itemid=111>>.

\* MARTÍNEZ RIDER, Rosa María. *Ibíd.*

\* ESCALONA RÍOS, Lina. *Ibíd.*

\* *Licenciatura en Ciencias de la Información Documental*. Toluca, Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México, 2000. h 1-2. [Copia mecanografiada].

\* *Licenciado en Ciencias de la Información documental*. Op. cit.

bibliotecólogos, y 13 que los bibliotecólogos y documentalistas no comparten con los bibliotecólogos, además de tres que los bibliotecólogos y documentalistas no comparten con los bibliotecólogos.

Hasta este apartado llegamos con la impresión de que son tres áreas de conocimiento diferente, sin embargo habría que hacer notar que hay cuatro puntos en común donde confluyen estas tres disciplinas con sus respectivos profesionales: la administración de las unidades de información, los documentos, las tecnologías de la información y el servicios a los usuarios. En el caso de los documentalistas refieren a unidades de información a los archivos, bibliotecas y centros de información y documentación; en el caso de los bibliotecólogos y bibliotecólogos únicamente a las bibliotecas y demás unidades de información que no son archivos.

A continuación, y como último apartado relacionado con las características de los profesionales de la información se enuncian las actitudes que se pretenden formar y/o fomentar en los estudios profesionales.

#### **2.3.4 Actitudes**

Las actitudes son el conjunto de expresiones que hacemos en el presente partiendo de experiencias previas, o de conocimientos que hemos adquirido a través del tiempo, ya sea en la vida cotidiana o en la formación académica o profesional. También se define como: “predisposición para responder a un objeto particular de una manera generalmente favorable o desfavorable”;<sup>97</sup> y es influenciada por el propósito

---

<sup>97</sup> CUFFSMASER. *Actitud*. [en línea]. 14 junio 2005 [ref. 16 abril 2005]. Disponible en internet <http://www.best.slavetraining.com/spanish/spanishattitude.htm>

que nosotros percibimos y como respondemos al mundo ante diversas situaciones. Por su parte García<sup>98</sup> menciona que una actitud se define como un sistema de valoraciones previas, de estados psico-emotivos o de tendencias a actuar en pro o en contra con respecto a un objetivo o acto humano. En términos generales las actitudes van a ser la forma en como los bibliotecarios profesionales van a actuar en determinadas circunstancias, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y aptitudes. Las actitudes que se fomentan a través de los planes de estudio en las escuelas de la especialidad, son las siguientes:

BIBLIOTECÓNOMOS	BIBLIOTECÓLOGOS	DOCUMENTALISTAS
- Identifica el perfil de sus usuarios		
- Aplica los principios epistemológicos de la teoría del conocimiento		
- Aplica los principios técnicos y éticos de su disciplina a la preservación, conservación y organización de los documentos - Aplica la ética de su profesión	- Se conduce con ética en el desarrollo de sus actividades	- Ejercitará códigos éticos, sociales y de su profesión
- Comprende el valor de la información documental		
- Promueve el uso de la información		
- Analiza el desarrollo de su profesión en otros países a través de estudios comparados y nuevas corrientes de la bibliotecología		
- Aplica las diferentes técnicas didáctico-pedagógicas del proceso enseñanza-aprendizaje en la formación de usuarios		
- Redacta ensayos y documentos técnicos con fines de publicación		
- Elabora proyectos		
- Participa en eventos académicos de su profesión		

<sup>98</sup> Cfr. GARCÍA FÉREZ, José. “La familia en la enfermedad atípica” [en línea]. *Revista Humanizar*, ene – jun 2005, no. 78. <<http://www.humanizar.es/formacion/revista/anteriores.html>>. [citado 16 de Abril 2006].

- Participa activamente en asociaciones		
- Comprende y utiliza los idiomas extranjeros		
- Ofrece asesorías en aspectos de su profesión		
- Vincula los aspectos generales de la ciencia, la tecnología y la cultura a su quehacer profesional	- Analiza los actuales valores culturales, relación al desarrollo del país	- Respeta los valores individuales y de grupos, con una verdadera identidad cultural
- Es un individuo creativo, propositivo e innovador capaz de ejercer el liderazgo en su ámbito profesional	- Actitud creativa, crítica y comprometida	- Autoaprendizaje y evaluación
- Se mantiene al día en los cambios y evolución de su disciplina		
	- Iniciativa	- Emprendedor y se adapta sin dificultad a diversos ambientes
	- Decisión	
	- Apertura	
	- Tolerancia	
	- Autodesarrollo y superación	
	- Servicio	- Vocación de servicio para su sociedad
	- Solidaridad	- Solidaridad
	- Relaciones humanas positivas	
	- Trabajo en equipo	
	- Cooperación	
	- Participativa en la toma de decisiones	
	- Aplicación de las nuevas tecnologías en su actividad profesional	- Actualización y aplicación de conocimientos y tecnologías modernas
	- Vocación de servicio	
		- Excelencia, oportunidad y eficiencia
		- Comunicativo
		- Humanista
		- Reconoce las diversas expresiones espirituales del arte dentro de su profesión

Tabla 5. Actitudes<sup>99</sup> que se forman en los profesionales (Véase anexo 5).

<sup>99</sup> Cfr. Ibidem.

\* TECUATL, María Graciela M., Alejandro C. Añorve Aguirre, María Magdalena García Juárez, et al. *Una visión del quehacer del bibliotecario profesional en el marco de la revisión curricular de la escuela nacional de Biblioteconomía y Archivonomía*. México: ENBA, 2000. p. 27.

\* MARTÍNEZ RIDER, Rosa María. *Ibíd.*

\* *Licenciatura en Ciencias de la Información Documental*. (Folleto). Op. cit. p. 5.



En la tabla anterior se puede observar las actitudes que se van a formar o a fomentar en los profesionales de la información. Se observan nuevamente coincidencias entre los bibliotecólogos y documentalistas, siete, y entre los tres profesionales solamente tres, las cuales son: trabajar con valores éticos sociales y profesionales; respeto a los valores culturales, individuales y de grupo; y ser creativo, crítico y comprometido. Con las actitudes en las cuales coinciden, desde la perspectiva de los documentos escritos sobre los planes de estudio, se forman a profesionales con valores éticos, sociales y culturales, críticos y comprometidos con su profesión, lo cual no es suficiente para investigar, formar recursos humanos, organizar, administrar y proporcionar servicios de información en la sociedad del siglo XXI.

De las actitudes de los bibliotecólogos mencionadas en el cuadro anterior, cinco de ellas no coinciden con las de los bibliotecólogos y documentalistas. Esta información da la impresión de que no se han identificado bien las actitudes en los planes y programas de estudio. Si consideramos lo que se está presentando en la tabla 5, los bibliotecólogos son los profesionales que poseen una actitud positiva, de mejora continua y de desarrollo; en el caso de los bibliotecólogos, éstos se ajustan a los límites y fronteras de su profesión; en el caso de los documentalistas, ven las cosas con mayor amplitud, y su actitud es parte de su condición humana y no de su formación académica.

Finalmente y resumiendo la información presentada a lo largo de este capítulo se presenta la síntesis del perfil profesiográfico de los bibliotecólogos, bibliotecólogos y documentalistas.

## **2.4 Síntesis del perfil profesiográfico bibliotecológico**

A lo largo de este capítulo se presentó el perfil profesiográfico de tres profesionales de la información, del bibliotecólogo, del bibliotecónomo y del documentalista, desde la perspectiva de los planes de estudios vigentes en las diferentes escuelas que imparten las carreras en el país.

Estos profesionales tienen como común denominador la información en sus diferentes manifestaciones, el resguardo, la organización, la difusión y la prestación de servicios que sirven de base para la recreación, la formación e investigación de los diversos tipos de usuarios que atienden las instituciones bibliotecarias.

Existe, desde los conocimientos, una brecha bastante amplia que se observa en las áreas temáticas, a saber los bibliotecónomos tienen siete áreas temáticas, los bibliotecólogos ocho y los documentalistas seis. Aunque esta información parecería poco relevante en el sentido de que dentro de las pocas o muchas áreas temáticas estarían incorporados los elementos necesarios para hacer a un buen profesional, en las habilidades, aptitudes y actitudes se observan también espacios que separan a estas disciplinas.

Los profesionales son agentes que con el cúmulo de conocimientos que les brindan las escuelas son capaces de promover cambios y mejoras continuas en su campo de acción, las habilidades que se fomentan en ellos, legitiman sus actividades y su razón de ser en la sociedad. Como complemento, es importante mencionar que las habilidades que se desarrollan en ellos son las necesarias para crecer en la sociedad de la información y el conocimiento.

Las actitudes son la antesala del desarrollo, ya no solo profesional, sino disciplinario; de las actitudes depende que la ciencia bibliotecaria y de información continúen su curso. El qué nombre deban de llevar las carreras relacionadas con el manejo y la administración de la información, le toca a las escuelas definirlo; sin embargo, es un punto que debe de analizarse más concienzudamente para no confundir los papeles y roles que el profesional debe cumplir.

Lo que queda claro, desde la óptica que se tome, es que las actitudes de los profesionales descritos en párrafos anteriores son el punto clave para posibilitar el desarrollo natural óptimo de la ciencia bibliotecaria y del quehacer bibliotecológico.

Habrá de considerarse el fomento de las siguientes actitudes en los profesionales: que sea una persona participativa, con ética profesional, culto, creativo, crítico, con iniciativa, que tome decisiones desde el nivel donde se encuentre, con apertura hacia los cambios, tolerante, que busque su autodesarrollo y superación, que tenga vocación de servicio, solidario, que mantenga relaciones humanas positivas, que fomente el trabajo en equipo y la cooperación, que se actualice, que sea oportuno, eficiente, comunicativo y humanista.

Por otra parte, en el perfil profesiográfico se puede observar que existen algunos conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que ayudan a la formación de líderes, tales como: la ética profesional; los valores culturales; actitud creativa, crítica y comprometida; la eficiencia; la adaptabilidad, apertura y tolerancia; iniciativa; comunicación; solidaridad; vocación de servicio; autodesarrollo y superación; relaciones humanas positivas; cooperación y trabajo en equipo; así como participación

en la toma de decisiones; elementos que también han formado parte de nuestros líderes actuales, y serán considerados en la discusión posterior.

*El hombre no es una creación de las circunstancias,  
son las circunstancias creaciones de él.  
(Benjamín Disraelí)*

*Es bueno para los hombres creer  
en las ideas y morir por ellas  
(Jean Anouilh)*

# **CAPÍTULO III**

## **BIBLIOTECÓLOGOS LÍDERES DEL MÉXICO ACTUAL**

# BIBLIOTECÓLOGOS LÍDERES DEL MÉXICO ACTUAL

## 3.1 Antecedentes



En México, a lo largo del desarrollo bibliotecario se ha reconocido el trabajo y profesionalismo de algunos bibliotecarios, empíricos y después formados en las universidades, con homenajes y distinciones por parte de las escuelas y asociaciones bibliotecarias.

Sin embargo, no existen trabajos que mencionen la importancia y características de estos líderes, cuyo profesionalismo se ha destacado en todas sus actividades, por lo que esta investigación parte del siguiente problema.

## 3.2 Planteamiento del problema

¿Cuáles son las características de los líderes bibliotecarios que podrían incorporarse a los planes de estudio, para la formación de líderes a nivel profesional?

## 3.3 Objetivos

a) Objetivo general

- ♦ Analizar las características de los bibliotecarios profesionales más destacados en México, así como los planes de estudio de bibliotecología, para determinar si

las características mencionadas están contempladas en los programas académicos.

#### b) Objetivos específicos

- ◆ Conocer las características de los líderes bibliotecarios en México desde el punto de vista social y económico.
- ◆ Identificar el comportamiento e inserción de los líderes bibliotecarios en el mercado laboral.
- ◆ Especificar las actividades en las cuales los líderes bibliotecarios han destacado.
- ◆ Establecer la relación que se da entre el ejercicio profesional de los líderes bibliotecarios y creación u organización de grupos de trabajo.
- ◆ Ubicar al líder bibliotecario en la sociedad.
- ◆ Identificar las características de liderazgo que se da a los alumnos en las escuelas educación bibliotecológica en México a partir de los elementos teóricos sociológicos.

El límite espacial estuvo dado por los bibliotecarios profesionales destacados en el medio académico, docente y científico relacionados con el área bibliotecológica en México, y el límite temporal fue de septiembre de 2003 a febrero de 2004.

### **3.4 Hipótesis**

La hipótesis planteada fue la siguiente:

Las características de los líderes que se pueden formar: amplia cultura, ética, visión, valoración de sí mismo y de su profesión (orgullo), humildad, eficiencia, adaptación, creación de grupos de trabajo, habilidad de interacción, capacidad de convencimiento; son la base para la formación de líderes bibliotecarios a nivel licenciatura.

### **3.5 Materiales y métodos**

En términos generales la ciencia bibliotecaria y el Sistema Bibliotecario Mexicano ha observado un desarrollo notable durante el siglo XX, gracias al interés de algunos intelectuales y políticos que promovieron el desarrollo educativo y social de nuestro país, y a bibliotecólogos que con gran ímpetu impulsaron su educación y acrecentaron su saber a través de estudios en el extranjero, participación en eventos internacionales, formación de grupos de trabajo y asociaciones en nuestro país.

#### **3.5.1 Sujetos/muestra**

Para realizar la muestra-objeto de estudio, se decidió empezar por ubicar a las personas que tengan visión por su trabajo, en este sentido, lo que se consideró que es su correspondiente en el medio bibliotecario fue, el número de publicaciones que a la fecha tenían, para ello se recurrió a la base de datos INFOBILA; en ésta se localizaron los nombres de los autores con una producción superior a los 35 documentos publicados, de esta manera se localizaron a siete; posteriormente, al considerarse que muy probablemente esta muestra no era incluyente y que había bibliotecarios con una trayectoria académica importante que no se estaban considerando, se ubicaron a aquellos que habían formado grupos de trabajo y establecido alianzas, que



comunicaban los productos de sus investigaciones en eventos nacionales e internacionales, y que participaban activamente en asociaciones y proyectos; a través de estos parámetros se localizaron a otros tres. De esta manera se obtuvo la muestra de diez sujetos.

Una vez constituida esta muestra, se buscaron los elementos característicos de la misma, los cuales se contrastaron con las consideraciones finales del capítulo uno, que en términos generales y desde el punto de vista sociológico nos habla de los líderes.

Las características de la muestra son las siguientes:

- Existe un elevado índice de publicaciones.
- Han formado y participan en grupos de trabajo.
- Participan en asociaciones profesionales tanto nacionales como internacionales.
- Algunos participan como directores de sistemas bibliotecarios y otros como investigadores en instituciones de educación superior.
- Poseen estudios de posgrado en instituciones nacionales y extranjeras.
- Participan en la formación de recursos humanos a nivel licenciatura y posgrado.
- Pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.

### **3.5.2 Instrumento**

Una vez obtenida la muestra se decidió utilizar la herramienta elaborada para esta investigación, el cuestionario (véase anexo 1), el cual consta de 10 preguntas

abiertas y 32 preguntas cerradas. El objetivo de las abiertas es conocer la opinión de los líderes sobre los diversos aspectos que los caracterizan.

### **3.5.3 Procedimiento**

De los diez sujetos/muestra el procedimiento de entrega del cuestionario fue de forma directa y, a quienes se encontraban fuera del Distrito Federal, por correo electrónico; se dio un margen de dos meses para la devolución del cuestionario. Cabe mencionar que únicamente nueve respondieron, quienes adicionalmente enviaron su curriculum.

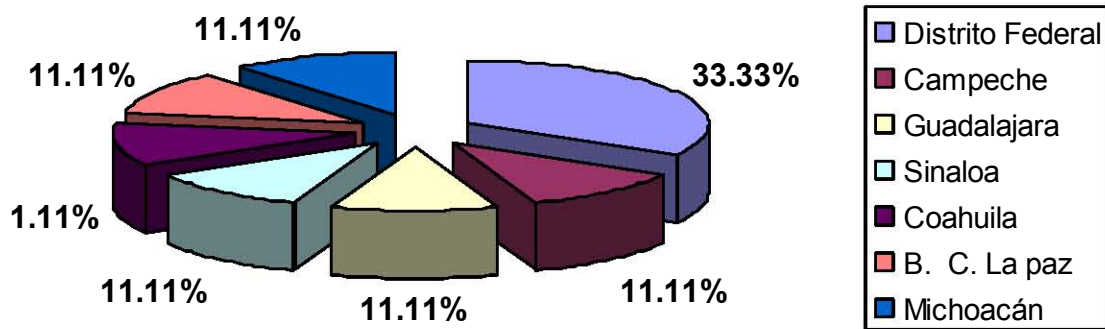
Los resultados obtenidos se agruparon en ocho rubros: aspectos generales, origen social, aspectos socioeconómicos, condiciones laborales, vocación profesional, inserción y desarrollo profesional, actualización, y actividades culturales.

## **3.6 Resultados**

### **3.6.1 Datos generales de los líderes del área bibliotecológica**

Desde mediados del siglo XX hasta nuestros días la bibliotecología en nuestro país es representada por líderes originarios de diferentes estados, lo cual muestra que no es el lugar geográfico ni las condiciones económicas las que crean el espacio propicio para crecer y promover el avance del conocimiento bibliotecológico como se muestra en la gráfica 1.

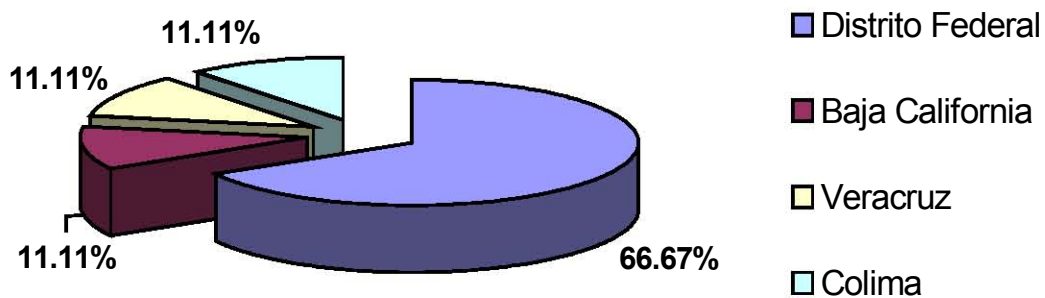
**Gráfica 1. Lugar de nacimiento**



Podemos observar que el 33.33% del grupo encuestado coinciden en el lugar de origen, sin embargo el resto de la población es de diferentes Estados.

Actualmente este grupo de bibliotecólogos habita en el Distrito Federal, Baja California, Veracruz y Colima, como se muestra en la siguiente gráfica.

**Gráfica 2. Residencia actual**



Tan solo en el Distrito Federal se concentra el 66.66% que responde a seis personas de las nueve encuestadas, y el 33.33% en los estados de Baja California,

Veracruz y Colima. La mayor parte está residiendo en el Distrito Federal lo que hace suponer que las áreas de oportunidad están ahí, aunque tal aseveración nos hace ver un poco de contradicción dado que los líderes no tienen un lugar específico de desarrollo.

Observando los datos plasmados en la gráfica 1 y comparándolos con los de la gráfica 2, hay un movimiento bastante visible de residencia, lo cual sucede probablemente porque los medios que ayudan a crecer a los líderes\* están concentrados en la Ciudad de México (la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía, el Colegio de Bibliotecología, el Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, las asociaciones de bibliotecarios y grupos de trabajo); lo anterior indica que a pesar de que es en el D.F. en dónde se concentran las instituciones de desarrollo bibliotecario, poco a poco los profesionales van incidiendo en otros estados para tener proyección nacional e internacional.

Otro factor que se consideró importante tomar en cuenta es la edad que tienen actualmente los líderes, especialmente porque se piensa que la trayectoria y el reconocimiento se dan con la edad que además les ha dejado experiencia y desarrollo profesional. Del grupo que se estudió se obtuvo que el 44.44% rebasan los 56 años de edad y el 22.22% están en un rango de 51 a 55 años, juntos suman el 66.66% de la población encuestada que son 7 personas de un total de 9. Un 11.11% está en el rango de 46 a 50 años y el mismo porcentaje está en el rango de 41 a 45 años.

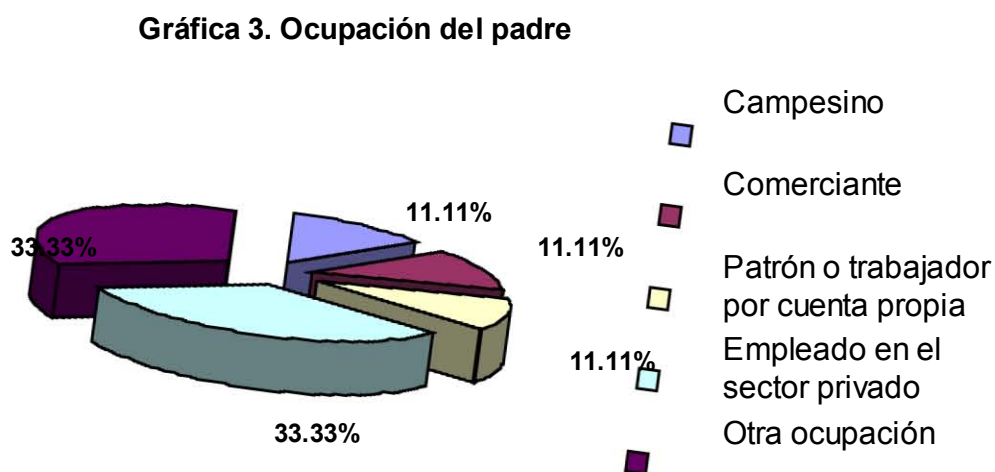
---

\* Es importante recordar que el concepto que se está considerando para este estudio es de el líder que se hace a través de su esfuerzo, desarrollo académico, integración de grupos y formación de recursos humanos independientemente del carisma necesario para el impulso de las actividades profesionales.

Sobre este tema también, es importante considerar que la formación y desarrollo académico y profesional van de la mano con el tiempo; así lo demuestra la vida de los líderes que ya fallecieron, además de que la mayoría de los posgrados se realizan en una edad que rebasan en promedio los 27 años, y esto se debe en algunos casos a la condición económica del núcleo familiar o al ejercicio profesional en el cual se encuentra inmerso el bibliotecólogo y que no le permite seguir con sus estudios.

### 3.6.2 Origen social

Para ubicar a los líderes en el contexto social, se les preguntó sobre la ocupación de sus padres, por lo que en la gráfica 3 se muestra las actividades que realizaban los papás de quienes desarrollan un papel preponderante en el quehacer bibliotecario.

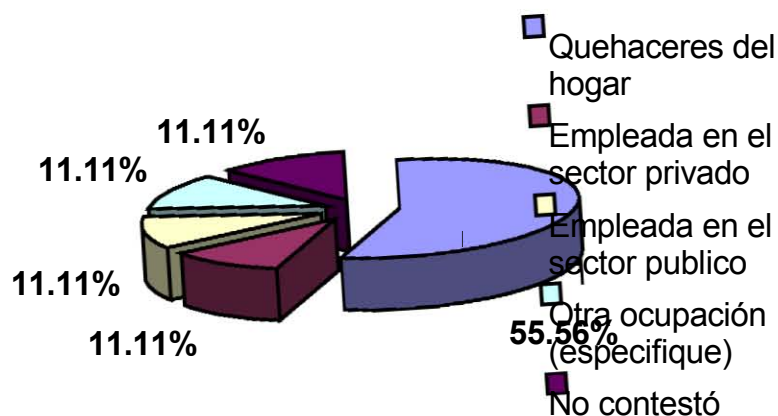


De acuerdo a esta gráfica observamos que el 33.33% laboraron en el sector privado, mismo porcentaje de aquellos que tienen o tuvieron otra ocupación no

contemplada en las opciones que se dieron para dar la respuesta, mencionando al sector turístico. También observamos otros tres rubros: campesino, comerciante y patrón o trabajador por cuenta propia, con un 11.11% respectivamente. Es importante hacer notar en esta parte que los padres, solamente en algunos casos, influyen en la vida de los hijos y no es una regla ver a los hijos realizando las mismas actividades de los padres.

El Siglo XX aún se caracteriza por el esquema laboral excluyente para las mujeres, lo que se puede observar en la siguiente gráfica, aunque en el transcurso del siglo se ha ido ganando espacio y equidad. Esta gráfica muestra la ocupación de la mamá de los líderes en la bibliotecología.

**Gráfico 4. Ocupación de la madre**

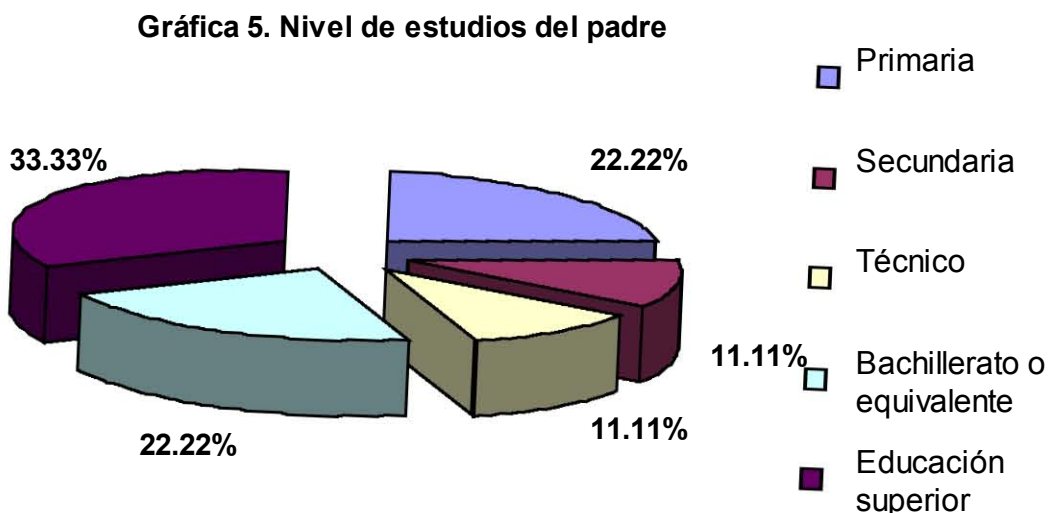


Del grupo estudiado, el 55.56% de las mamás se dedican al hogar y 11.11% como empleada en el sector privado, público, otra ocupación y sin contestar respectivamente. Con esta tabla se corrobora la situación anterior respecto a la influencia de los padres en las actividades de los hijos, pero por otra parte, señala que

el origen de nuestros líderes es humilde y que han llegado a ser grandes en el sector bibliotecológico por sus méritos académicos y personales.

Como se ha constatado hasta este momento, al menos de acuerdo a lo que observamos en las gráficas cuatro y cinco, no hay relación entre la ocupación de los padres con las actividades en las cuales están inmersas el grupo-objeto de estudio de esta investigación. Por otro lado tenemos el factor educativo, el cual en algunos casos sí influye en los hijos, aunque no en la trayectoria educativa, si en su educación no importando sus intereses académicos. Por esta razón fue importante saber cuál es ó fue el nivel educativo de los padres.

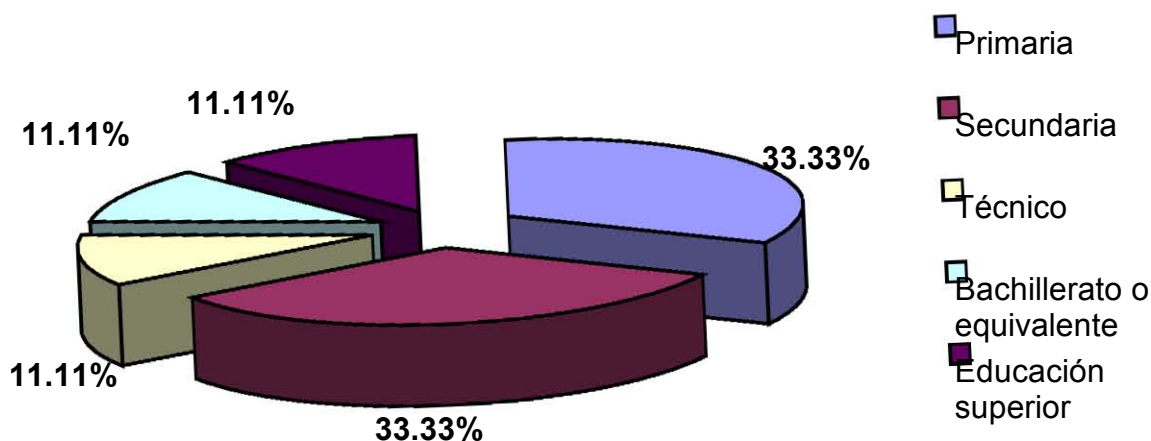
El nivel de estudios de los padres del grupo encuestado están agrupados en: primaria, secundaria, técnico, bachillerato o equivalente y educación superior. Nuevamente encontramos una relación similar a la que se muestra en las gráficas anteriores, con los siguientes resultados.



En la gráfica 5 encontramos que un 22.22% de los padres del grupo encuestado, que en datos concretos responde a dos personas, tienen educación primaria; en un caso, y por la objetividad con la que el encuestado respondió, el padre tiene o tuvo hasta el 1er año, del otro se desconoce. Lo anteriormente expuesto y solamente en este porcentaje, nos permite nuevamente asegurar que no hay una relación directa entre el nivel de estudios de los papás y el liderazgo de los bibliotecólogos. También nos permite asegurar que los individuos son solamente el producto de su actitud ante la vida y su entorno.

En el grupo estudiado hay cuatro mujeres, si en el caso del género femenino hubiera una relación entre lo que estudiaron las madres y lo que debieron ser nuestras líderes se observaría en la siguiente gráfica.

**Gráfica 6. Nivel de estudios de la madre**



Observamos una discrepancia amplia entre el nivel de estudios de los padres y el de las mamás, lo que puede deberse a aspectos de cultura y tradición mexicana en la cual se había discriminado la educación de la mujer.

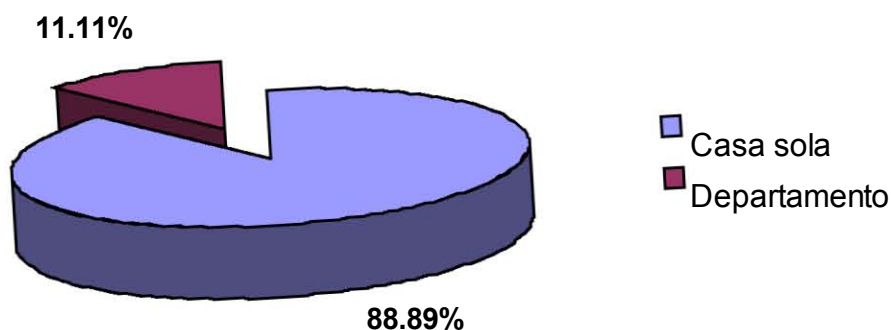


### 3.6.3 Aspectos socioeconómicos

Una vez establecidos los elementos que contextualizan el origen de los líderes, se procedió a establecer el nivel socioeconómico en el que se encuentran, obteniéndose los siguientes resultados.

Como un aspecto más que nos permite contextualizar la vida de un líder fue importante considerar aspectos de vivienda, y para ello se les solicitó información relacionada con el lugar donde habitan.

**Gráfica 7. Lugar donde habitan los líderes**



El 88.89% de la población mencionó que habita en una casa sola, este porcentaje representa a ocho personas de las nueve encuestadas; solamente uno respondió que vive en departamento; este último caso no indica en ningún momento que no posea una propiedad; lo que puede estar sucediendo es que al no ser originario(a) del lugar donde habita actualmente la opción fue adquirir una propiedad de este tipo, además de que influyen factores como: cercanía con el lugar de trabajo y demográficos, en razón a la falta de viviendas individuales y costo de las mismas.

Con relación a los datos anteriores, se les preguntó sobre el tipo de posesión de la casa que habitan y según los resultados obtenidos observamos que el 100% habita en lugares propios; independientemente del tipo de propiedad mostrado en la gráfica 7, todos poseen un espacio adquirido con el fruto del trabajo.

En general, estos resultados muestran la estabilidad que tienen en cuanto al lugar que se habitan.

Por otra parte, el trabajo, la lucha y el esfuerzo son características comunes que identifican a los líderes, y los pocos o muchos bienes que poseen, es la parte natural o la recompensa recibida por el trabajo realizado, lo que también se ve reflejado en que el 100% de los encuestados cuenta con auto particular para trasladarse.

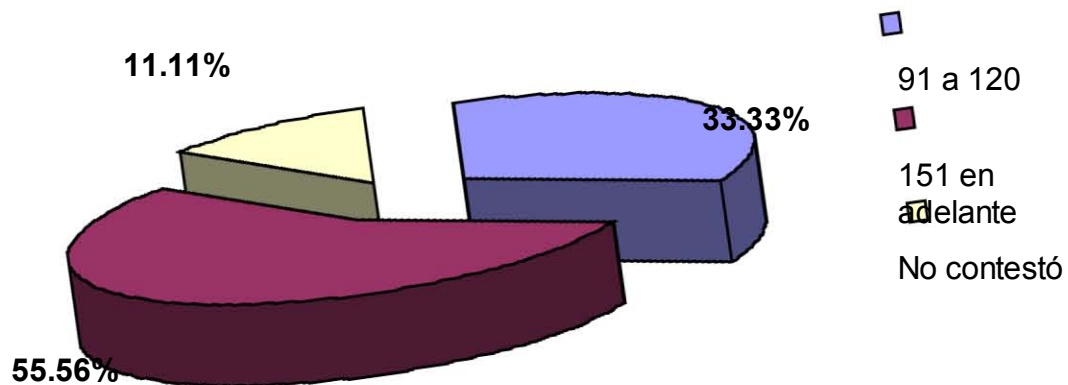
Aunque no es una condición el tener un auto particular, porque puede haber personas que no les guste manejar y prefieran utilizar un transporte público como el taxi, nos permite acercarnos a una característica peculiar de los individuos que conviven en la sociedad moderna. Hasta hace algunos años el tener automóvil representaba un estatus, en nuestros días representa una necesidad y todo un reto manejar en una Ciudad como la de México donde el tráfico vehicular es cada vez más lento por las principales avenidas. Pero bueno, finalmente se recurre a esta característica, con el fin de ir identificando el contexto socioeconómico dentro del cual se enmarcan nuestros líderes.

La otra característica importante dentro de este grupo, es el nivel salarial. Cuando se explica el tipo de propiedad que poseen, se habla de la parte natural asociada al liderazgo: “la recompensa” y se expresa de esta manera porque los líderes se

preocupan por sus actividades no por su salario, dado que éste sólo es una medida de su reconocimiento.

De acuerdo a un Boletín de Salarios Mínimos de la CNSM(Comisión Nacional de Salarios Mínimos), publicado el 22 de junio de 2004, se establece que el salario mínimo promedio a nivel nacional es de \$176.41 (ciento setenta y seis pesos cuarenta y un centavos m.n.); tomando éste como punto de referencia se solicitó al grupo de encuestados nos dijeran el salario promedio mensual que perciben; de esta manera se obtuvo que el 33.33% tienen un salario que va desde los \$15,871 hasta los \$20,919, y el 44.44% tiene un salario superior a los \$21,104 como se muestra en la siguiente gráfica.

**Gráfica 8. Salario mensual en días de salario mínimo**



Lo anterior nos permite aproximarnos al nivel económico de los líderes, y una vez más se constata que la recompensa económica es la medida del trabajo profesional académico de quienes promueven el desarrollo científico en nuestro país.

También en la gráfica 8 se observa un porcentaje de 11.11% de quien no contestó, lo que fue desafortunado porque estos datos nos hubiesen permitido caracterizar más al grupo. Quien no contestó pudo haber sido porque no considero relevante esta información o prefirió mantenerse al margen de los datos que regularmente se divulgan en el medio académico, aunque el poder divulgar esta información podría motivar a los alumnos de las distintas escuelas de bibliotecología a integrarse con más ímpetu, entusiasmo y ética al mercado laboral.

De acuerdo al nivel salarial de los líderes y a sus condiciones de vida, se puede considerar que pertenecen a la clase social media alta.

#### **3.6.4 Condiciones laborales**

Cuando se egresa de la licenciatura, regularmente se piensa que la iniciativa privada es la que provee de mayores beneficios económicos, pero es el sector público el que demanda con mayor fuerza a los bibliotecólogos ya que le 100% de los líderes labora en este sector.

Se decía que es un tanto superficial el considerar que la iniciativa privada proporciona los mejores espacios para laborar. Si contradijéramos la afirmación anterior, estaríamos soslayando el *status quo* de los líderes del área bibliotecológica. Lo anterior tiene la siguiente explicación: cuando los estudiantes egresan de las carreras y su objetivo y meta es el ejercicio profesional práctico dejando de lado lo académico, es totalmente cierto, la iniciativa privada es la mejor opción, porque los salarios son más elevados que en el sector público; sin embargo no sucede así cuando los objetivos y las metas de los estudiantes abarcan cuestiones de

investigación, académicas y de docencia, dado que la iniciativa privada no es flexible y regularmente limita el campo de acción y lo reduce meramente a la productividad.

El sector público da la opción de crecer y de participar en actividades académicas de todo tipo, siempre y cuando se trabaje, además de compensar en términos económicos los logros y las actividades académicas, docentes y de investigación.

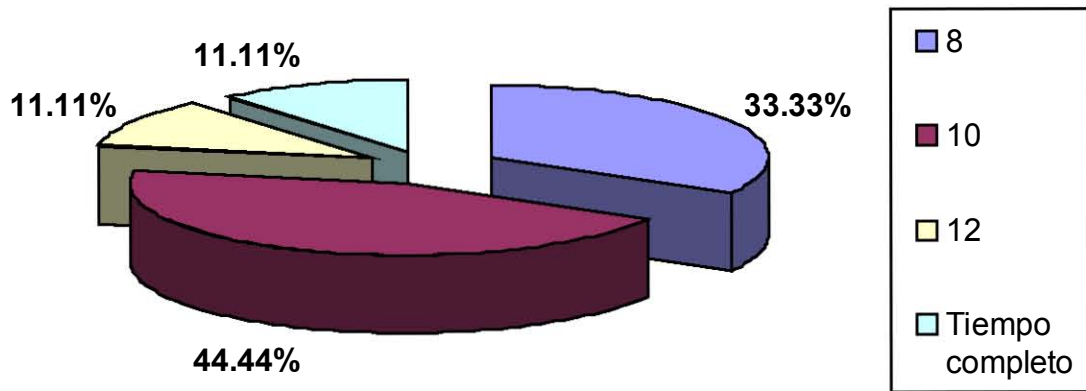
Quienes integran la muestra, participan en actividades académicas, de docencia y de investigación en diferentes niveles, además de que en algunos casos ocupan puestos directivos. El espacio o el lugar que ocupan es de base, de un 66.67%, de confianza un 22.22% y ambos un 11.11%.

Observamos que el porcentaje mayor de líderes tienen un empleo seguro y solamente el 22.22% ocupan un espacio que en cualquier momento les puede ser quitado, sin embargo puede ser que este 22.22% esté comisionado para cubrir el lugar, y que sí cuente con una base. Es importante mencionar que el tener gente productiva y reconocida en el quehacer científico, y en el medio académico en instituciones de educación superior, les da prestigio a éstas, por ello les resulta importante, aún siendo públicas mantener un equipo de trabajo con estas características y brindarles un salario decoroso de acuerdo a sus actividades.

Indudablemente los buenos salarios implican horas efectivas de trabajo, y como se ha venido mencionado: productividad en todos los aspectos. Para lograrlo se requiere de una inversión de tiempo considerable y continúa, en este sentido se consideró relevante conocer cuál es la jornada laboral del grupo estudiado.

En la siguiente gráfica observamos las respuestas obtenidas.

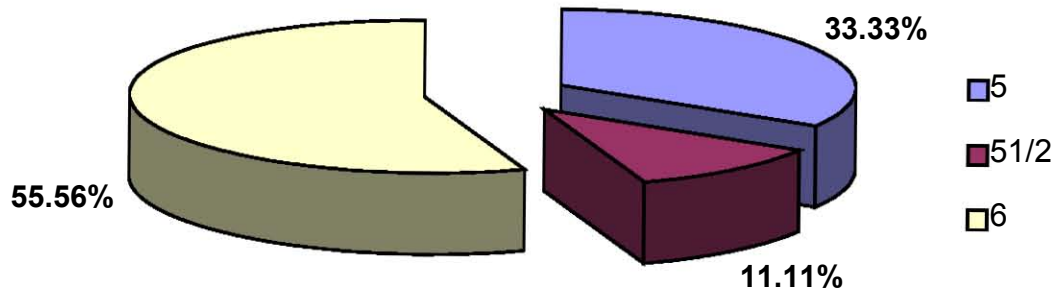
**Gráfica 9. Horas de trabajo al día**



Se puede observar que el 66.66% dedica en promedio 10.5 horas. Este es un dato interesante de observar porque la mayoría de los líderes se dedican de tiempo completo a sus actividades profesionales, lo cual es lógico de suponer cuando entre sus actividades de líder esta la preparación de conferencias, ponencias, trabajos de grupo, reuniones de trabajo, etc., las responsabilidades académicas y profesionales con las que está comprometido, además de sus actividades normales de trabajo.

Con relación al indicador anterior, que es horas de trabajo al día, también se juzgó importante considerar ¿cuántos días a la semana trabajan? ya que a la familia se le puede brindar un espacio exclusivo, y al trabajo los demás días de la semana, sin descuidar ni la familia ni el trabajo. En la gráfica 10 se observan los resultados, obtenidos.

**Gráfica 10. Días de trabajo a la semana**



El 55.56% de la población trabaja 6 días a la semana, dicho de otra manera, de lunes a sábado, el 11.11% de lunes a viernes de tiempo completo y sábados medio día solamente, un 33.33% labora de lunes a viernes; en estos resultados se puede observar la afirmación hecha anteriormente, respecto a que los líderes dedican la mayor parte de su tiempo a sus actividades profesionales considerando seis días a la semana, al menos en un 66.66%.de la población.

Crecer como líder y ser un líder implica no solamente la capacidad para guiar el camino de los seguidores sino también el compromiso para trabajar con gran ímpetu y dedicación a sus quehaceres profesionales.

Regularmente pensamos que un líder representa algo, y en cierta forma es así. Se representa así mismo y a un grupo de personas. Para representarse así mismo, le es indispensable crecer en su medio como individuo y aunado a ello deberá ir de la mano con sus representados, de esta manera, identificamos su doble tarea y obligación innata. Es por ello que se consideró importante para este estudio, saber

¿cuál es su espacio formal de trabajo?; en este aspecto obtuvimos que un porcentaje de 66.66% ocupa puestos directivos y un 33.33% se dedica al ejercicio profesional enmarcado en áreas de investigación únicamente. De quienes ocupan puestos directivos, éstos además de hacer sus actividades de administración, realizan investigación que dan a conocer a través de productos tangibles como artículos científicos y libros, lo que los hace visibles en el mundo académico y científico.

Hasta aquí logramos observar las características generales del grupo que hemos estudiado: sus orígenes, la educación de sus padres, el *modus vivendi* de cada uno, la edad que tienen, las horas que trabajan al día, y los días a la semana, tipo de institución en las que laboran y los puestos que ocupan dentro de estas instituciones. Todas las características anteriormente expuestas nos permiten identificar al grupo estudiado y fundamenta las acciones que emprenden y continúan emprendiendo en el medio que actualmente se desenvuelven.

La mayoría de los profesionales en cualquier ámbito de las ciencias tanto humanas, sociales y aplicadas recurren a decir que quienes son exitosos, cuentan con ciertas características que van desde la comodidad hasta los orígenes familiares, y que esas características son las que determinan su inserción en un medio exitoso. Esta idea la refutamos con la información anteriormente expuesta respecto a la realidad de los líderes.

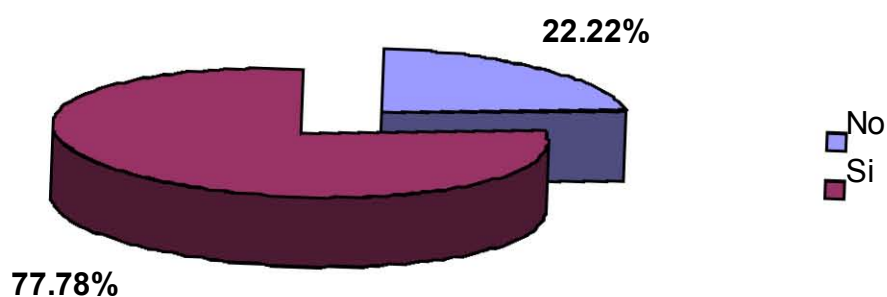
### **3.6.5 Vocación profesional**

A continuación se pretende identificar las características peculiares propias del líder, no las de su contexto social y familiar, sino las internas, las que le impulsan a



continuar trabajando y ejerciendo la profesión bibliotecológica en todos sus ángulos. Esta parte de la investigación la iniciamos con la vocación profesional. Para ello, se les preguntó si tenían conocimiento sobre la carrera antes de iniciar sus estudios profesionales.

**Gráfica 11. Conocimiento previo de la carrera**



Podemos ver en la gráfica anteriormente expuesta que la mayoría (77.78%) tenía conocimientos de la carrera, ya sea por su inserción en la práctica de la profesión (laborando en bibliotecas), algunos otros por las relaciones que tuvieron con bibliotecarios que les supieron transmitir su entusiasmo y en otros casos por sus amistades dentro del medio bibliotecario. Por otra parte, el 22.22% no tenía conocimiento sobre la profesión, pero que una vez insertos en esta área del conocimiento trabajaron arduamente y encontraron un espacio natural de desarrollo personal y profesional, en el cual se esfuerzan continuamente por entender su evolución y transmitirla a los que ahora empiezan o están ya inmersos en este mundo de conocimiento bibliotecológico.

También se les preguntó si tenían estudios trancos en otras áreas y se encontró que sólo el 22.22% tenía estudios en Letras Españolas.

Aunque la mayoría de los profesionales que integran este grupo poseen conocimientos completos en otras disciplinas, lo que les ha permitido ver a la ciencia bibliotecológica desde otra óptica. Quizás el problema de las ciencias en algunos casos sea la poca interdisciplinariedad que se da, además de la madurez de quienes generan el conocimiento. En este espacio, inmerso en la globalización, entender el concepto de interdisciplinariedad<sup>1</sup> es fundamental para promover el desarrollo científico, además de la actitud frente a los problemas y a las diferentes situaciones que necesariamente se enfrentan para construir conocimiento y divulgarlo.

Por otra parte, ya aterrizados en el medio bibliotecario, fue importante para esta investigación conocer si algunos de los líderes tenían algún familiar dentro del medio que haya tenido algún tipo de formación relacionada con esta área del conocimiento y se encontró que el 100% no tiene a ningún familiar en el medio, con lo que se confirma que ni el contexto familiar, social y económico influyen en el desarrollo de los individuos, es una cuestión de actitud.

### **3.6.6 Inserción y desarrollo profesional**

En la siguiente tabla observamos como se insertan en el quehacer profesional, el 44.44% obtuvo su primer empleo como docente y como profesor de educación primaria, y el 55.56% obtuvo su primer empleo en bibliotecas tales como la Unión de

---

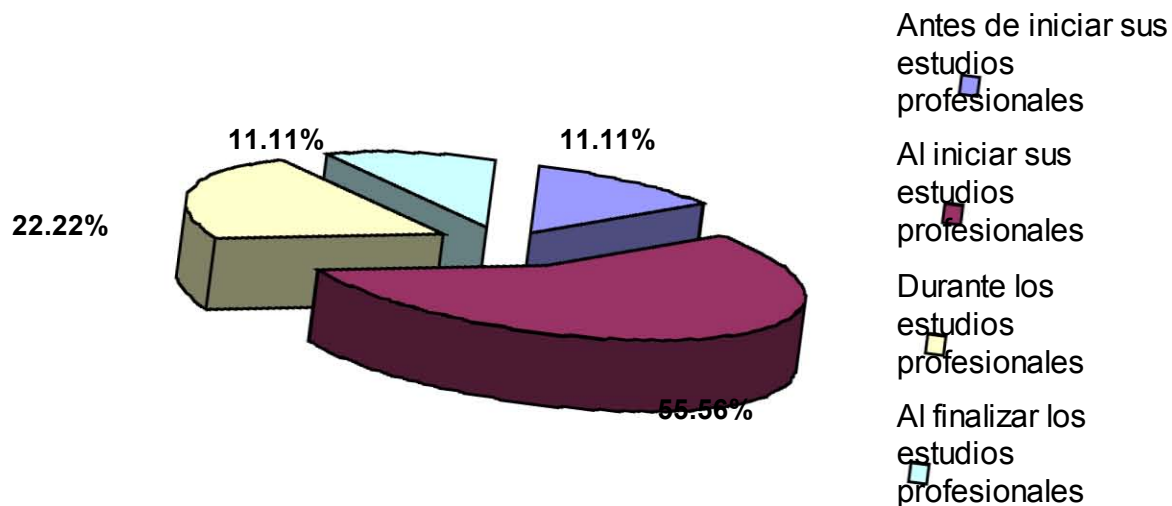
<sup>1</sup> Es la capacidad de establecer sanas relaciones entre diferentes áreas del conocimiento, cuando se plantea un objetivo común

Universidades de América Latina (UDUAL) y la Biblioteca Benjamín Franklin de la Embajada de los Estados Unidos; de hecho estas instituciones promovieron el desarrollo de los líderes en la disciplina bibliotecológica al permitirles hacer estudios en el extranjero.

A partir de esto, observamos que el contexto social, académico y familiar no influye en las personas, sin embargo sí influye el espacio laboral, el espacio donde se desarrollan las actividades prácticas profesionales de la disciplina, ya que en la medida en que estos espacios abren sus límites posibilitan la transformación de las entidades y la capacitación del recurso humano. Esta idea se refuerza en la gráfica 13, donde se observa en que momento obtienen su primer empleo.

El 11.11% obtuvo su primer empleo mucho antes de iniciar sus estudios profesionales. Según el comentario de uno de los encuestados, el gobierno de su estado le extendió una invitación para participar en trabajo social en una biblioteca pública; menciona que esa actividad desarrollada a sus 15 años aproximadamente fue su mejor motivación para hacer sus estudios profesionales en bibliotecología. Por otro lado tenemos a un 55.55% que obtuvo su primer empleo al iniciar sus estudios profesionales y el 22.22% durante sus estudios, hecho muy común en las primeras décadas de educación bibliotecológica ya que las bibliotecas públicas y universitarias estaban ávidas de estos profesionales aún siendo estudiantes.

**Gráfica 12. Momento de obtención del primer empleo**



Estos datos son un indicador importante sobre la conveniencia de que la formación académica debe de estar vinculada con el trabajo práctico sin perder de vista la importancia de las actividades académicas; por esta razón, quienes ocupan puestos directivos deben de crear los espacios propicios para el desarrollo académico y profesional de sus colaboradores; deben de pensar en el desarrollo del personal como una alternativa para hacer crecer a la institución, no como un futuro reemplazo de puestos sino como una alternativa para mejorar a nivel institucional.

El grupo de líderes ha laborado en diferentes bibliotecas, de ahí su experiencia y sus aportaciones a la bibliotecología mexicana del siglo XX. Para poder aportar es necesario conocer, y el conocimiento se adquiere, con los libros y con la experiencia, en la siguiente tabla corroboramos esta idea.

TIPOS DE BIBLIOTECAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Biblioteca pública	3	33.33
Biblioteca escolar o infantil	1	11.11
Biblioteca universitaria o académica	8	88.89
Biblioteca especializado o centro de información	8	88.89
Escuelas de la especialidad	4	44.44
Centros de investigación	6	66.67
Sistemas bibliotecarios	3	33.33
Biblioteca Nacional	3	33.33
Otros. (INFOTEC)	1	11.11

Tabla 6. Bibliotecas en las que han laborado los líderes

La tabla anterior no muestra un total en frecuencia ni en porcentaje sobre el total de líderes, dado que se solicitó a los encuestados marcaran las opciones que consideraran necesarias y se obtuvo lo siguiente: el 88.89% del total de la población ha trabajado tanto en bibliotecas universitarias o académicas como en bibliotecas especializadas o centros de información, el 66.67 en centros de investigación y el 44.44% en escuelas de la especialidad. Sus participaciones en bibliotecas publicas, en sistemas bibliotecarios y en Biblioteca Nacional es menor pues solamente hay un 33.33% para cada rubro mencionado.

El espacio principal de desarrollo de estos bibliotecólogos han sido la biblioteca universitaria o académica y la biblioteca especializada o centro de información, así como los centros de investigación; esto quizás se debe a que son los lugares donde se concentra la mayor cantidad de desarrollos y aplicación en cuanto a conocimientos

bibliotecológicos, además de que los recursos tecnológicos y su aplicación están presentes en instituciones donde existe solvencia económica; esta última idea parte de que el bibliotecólogo, a falta de un reconocimiento social se ha acercado a la tecnología para hacerse presente en la sociedad, de tal forma que hay profesionales que son importantes por sus conocimientos en el uso y manejo de las tecnologías. Pero no solamente es esto, en el entorno social y tecnológico donde se desenvuelven, también existe el factor económico, pieza clave, de la posición social de los individuos en sociedad.

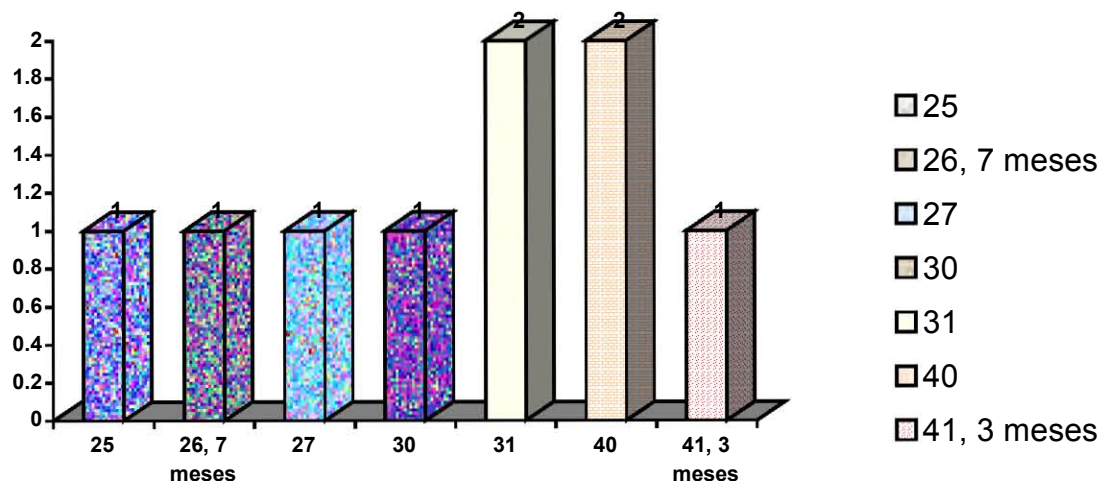
Aun en nuestros días los profesionales de la bibliotecología buscan espacios en el mercado de trabajo que ofrecen las instituciones de educación superior y los centros de investigación, por algunas ventajas tales como: un mejor salario, familiaridad con los recursos tecnológicos y las tecnologías de la información, e incluso algunos bibliotecólogos emprendedores han formado sus empresas especializadas en este ramo.

Finalmente las características antes mencionadas, tienen similitud con los líderes estudiados, sus espacios de desarrollo están en un núcleo muy concreto que refiere a la educación superior y a la investigación. La información de la tabla antes referida también da lugar a pensar que los bibliotecólogos empezaron laborando en bibliotecas públicas y bibliotecas escolares, para posteriormente integrarse a sistemas bibliotecarios más complejos, bibliotecas universitarias, bibliotecas de centros de investigación y la Biblioteca Nacional. Finalmente podemos decir que es un proceso natural de crecimiento, todos o la mayoría empezamos por algún lugar o espacio y terminamos donde existen los medios para cumplir con nuestras expectativas, para

ello transcurre un tiempo considerable; por esta razón fue importante tomar en cuenta los años de experiencia profesional del grupo estudiado. Las respuestas obtenidas respecto a la pregunta ¿qué tiempo tiene de experiencia profesional?, se presentan en una gráfica a fin de visualizarlo de manera gráfica y hacer un análisis objetivo de este indicador.

En la siguiente gráfica se observa un rango que va desde los 25 hasta los 42 años de experiencia profesional, el más alto podría ser el más representativo del grupo, el que llegó con una formación profesional en otra disciplina previa a la licenciatura o maestría en bibliotecología, biblioteconomía o ciencias de la información, o bien el que comenzó a participar activamente después de varios años de haber terminado sus estudios.

**Gráfica 13. Tiempo de experiencia profesional**



En la gráfica se observa a un 44.44% de la población que corresponde a dos personas con 31 y 2 con 40 años respectivamente, un 11.11% con 41 años y un

44.44% con 25, 26,27 y 30 años. El núcleo de este grupo está de 30 a 41 años de experiencia con un porcentaje de 66.67%, porcentaje que se relaciona con la población mayor de 56 años, que representa el 55.56% del total. Solamente un 33.33% del grupo encuestado tiene entre 25 y 27 años de experiencia.

Es importante hacer notar estos datos, pues nos hace ver la relación de la experiencia profesional con el tiempo, en algunos casos con los estudios realizados y en otros con el trabajo arduo a emprender para cumplir metas y objetivos encaminados a fortalecer el desarrollo de la ciencia bibliotecológica y la formación de los recursos humanos en el área.

Hablar de experiencia profesional, se relaciona directamente con edad y permanencia en los empleos, por ello también se consideró relevante saber cuantos periodos, si es que los hubo, los líderes estuvieron sin empleo, para que a partir de ello se pudiesen explicar e identificar los obstáculos que se deben de superar para alcanzar el liderazgo visible del grupo estudiado. Sin embargo. Se conoció que el 100% de los líderes no han tenido periodos de desempleo a lo largo de su trayectoria profesional.

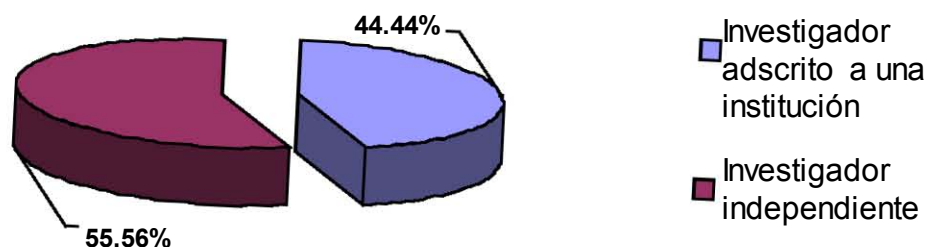
La dinámica y el trabajo del líder se centra en aprovechar cada momento y cada instante para mover su entorno y el de los demás, independientemente de ser parte de la esfera de conocimientos que le compete a través de su participación en congresos, simposiums, reuniones, grupos de trabajo e investigaciones para generar artículos y libros, al menos es el tipo de líder que pretende describir este trabajo de investigación.



El 88.99% del grupo objeto de estudio participa en actividades de investigación, solamente el 11% no contestó, lo cual no indica que no realice actividades de investigación sino que aunque las realice está más vinculado con él la gestión administrativa o al ámbito en el cual se desenvuelve actualmente

Para corroborar lo anteriormente expuesto se solicitó a los encuestados que mencionaran de que manera participan en este proceso de investigación, por así mencionarlo, encontrándose los siguientes resultados.

**Gráfica 14. Forma en que participan en investigación**

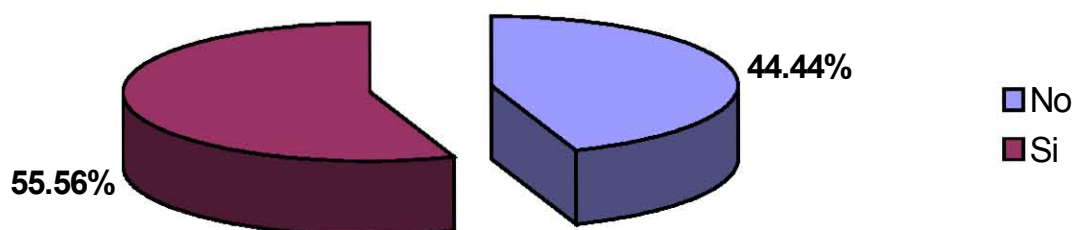


Participar en el desarrollo científico de la disciplina, no es exclusivo de quienes se encuentran dentro de instituciones dedicadas a la investigación, al menos así se demuestra en la gráfica anterior, ya que formando parte de equipos administrativos de dirección también se pueden realizar estas actividades; al menos así lo manifestaron cuando se les preguntó sí participaban en actividades de investigación, y ¿de qué manera lo hacen?, de acuerdo a los comentarios obtenidos al respecto, mencionaron lo siguiente: participando en proyectos específicos del Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, del Consejo Nacional para Asuntos Bibliotecarios,

así como preparando documentos para reuniones de carácter internacional como lo es IFLA.

El abanico de oportunidades que nos brindan las instituciones académicas para el desarrollo de investigaciones sustentadas en cuestiones prácticas es amplio, en relación a las aportaciones generadas por los profesionales incorporados al mercado laboral en unidades de información y bibliotecas de todo tipo. Es obvio, o deberían de resultar obvio los grupos de trabajo en los procesos de investigación, porque no es sino a través de las discusiones y los replanteamientos de los problemas como se construye el conocimiento, a esto se le denomina en el medio académico, comunidades científicas. La integración de grupos es parte fundamental y quehacer cotidiano de un líder, por ello se solicitó a los encuestados información al respecto. Los resultados obtenidos son los siguientes.

**Gráfica 15. Pertenencia a equipos de trabajo**

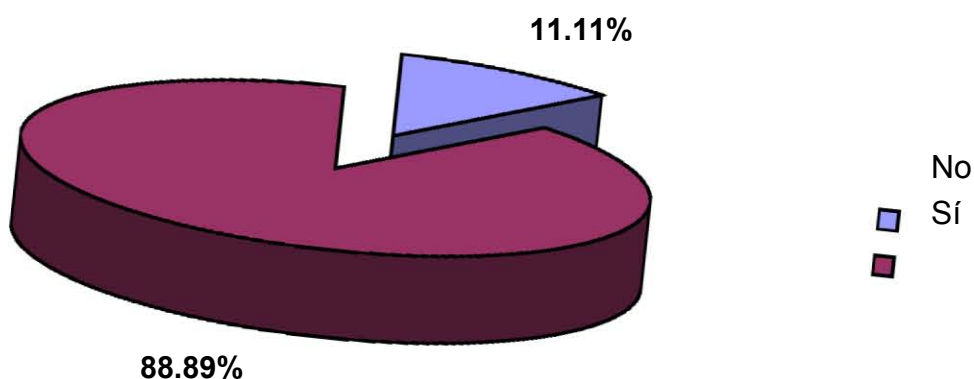


De acuerdo a los datos anteriores de la gráfica 15, el 44.44% no pertenece a ningún equipo de trabajo, porque su trabajo de investigación se resuelve de una forma más individual que colectiva; pero el 55.56% pertenece a un equipo de trabajo, lo cual

tiene cierta relación con quienes son investigadores adscritos a una institución como el CUIB. Otros pertenecen a Redes Nacionales y locales como CONPAB – IES (Consejo Nacional para Asuntos Bibliotecarios de Instituciones de Educación Superior, A. C.), la RETBIN (Red de Teleinformática y Bibliotecas del Noroeste), etc.

Otro aspecto considerado relevante para este estudio es la formación de equipos de trabajo y su vinculación con el desarrollo profesional y académico de recursos humanos formados en las escuelas de bibliotecología o en otras áreas del conocimiento relacionadas con el quehacer bibliotecario, por ejemplo: la informática, ingeniería en computación, historia, sociología, pedagogía, etc; por esta razón se les solicitó proporcionaran información relacionada al respecto, obteniéndose lo siguiente.

**Gráfica 16. Formación de equipos de trabajo**



En la gráfica 16 se observa que un 88.88%, de los encuestados, contestaron que sí han formado grupos de trabajo, solamente un 11.11% mencionó que no. Los grupos de trabajo que han formado son: RETBIN y ABINAC; además de grupos especiales para desarrollar determinado proyecto, tales como el Catálogo Colectivo

Nacional de Fondos Antiguos en Bibliotecas Mexicanas; indudablemente estos no son los únicos equipos de trabajo; en casos especiales o proyectos específicos forman grupos o equipos de profesionistas en diferentes disciplinas o en las mismas áreas bibliotecológicas para alcanzar sus objetivos propuestos.

El trabajo de un líder por sus mismas características tanto personales como profesionales no se limita a atender asuntos relacionados con el área de conocimiento en la cual se ha formado, extrapola sus actitudes o otros espacios de la sociedad, tratando de buscar una armonía en su entorno social y familiar, para ello atiende los problemas o las necesidades de organización del entorno en el cual se encuentra inmerso; por esta razón se solicitó información al respecto a la población encuestada. A continuación se mencionan los datos obtenidos.

### **3.6.7 Forma de participación en la organización de su entorno**

- Compartiendo principios de organización bibliotecológica.
- Proponiendo la sistematización de procesos administrativos.
- Difundiendo la utilidad de usar información.
- Con UNICEF, en visitas a asilos una vez por año, y recolección de juguetes para el día del niño.
- Con UNICEF – voluntarios en tecnologías de información para el desarrollo de comunidades.
- Actividades vecinales.
- Grupos de promoción de lectura.
- Participando en Asociaciones de la especialidad.

- Ofreciendo cursos de capacitación, y organizando eventos académicos en las instituciones donde participo activamente.
- Escribiendo artículos, ponencias, editando manuales, guías, memorias, etc.

De acuerdo a lo anterior se puede constatar que la población encuestada participa en diferentes actividades relacionadas con su entorno social entre ellas destacan: UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.), visitas a asilos una vez por año, recolección de juguetes para el día del niño, voluntarios en tecnologías de información para el desarrollo de comunidades, actividades vecinales y grupos de promoción de lectura, además de otras relacionadas con la disciplina bibliotecológica. Es importante considerar estos puntos, como una característica peculiar del grupo estudiado y de los líderes, quienes extrapolan de diferentes maneras sus aptitudes, cualidades y actitudes ante la vida y ante su entorno.

En diferentes circunstancias y momentos el individuo necesita de quienes están a su alrededor y luchan por acercarse a ellos a fin de cumplir sus objetivos o alcanzar sus metas, en este sentido resultó importante saber si el grupo-objeto de estudio contempla el trabajo en equipo y se obtuvo que el 100% de sí ha contemplado esta posibilidad.

La mayoría de las actividades humanas necesariamente necesitan de la participación de varios individuos, quien dirige y quienes realizan las actividades; de manera aislada los logros serían mínimos y los problemas varios; si embargo en conjunto cada uno soluciona los imprevistos ocurridos a su paso y plantean soluciones adecuadas. De esta manera resulta importante formar recursos humanos con

características especiales, haciéndolos aptos para desarrollar actividades relacionadas con el quehacer profesional en el cual se desenvuelve el dirigente o el organizador del grupo.

Por ejemplo: en clase, el profesor deberá de invitar a su grupo a explorar los caminos para la adquisición del conocimientos y aprendizaje de la temática que trata; en un proyecto de un sistema bibliotecario, el dirigente o líder deberá de transmitir la idea global del proyecto entre los miembros del grupo y posteriormente a áreas en particular; en un proyecto de investigación, deberá de integrar cada elemento a una acción en particular, y explicar la importancia de su trabajo para el logro de los objetivos. Los ejemplos antes mencionados nos permiten observar el amplio compromiso de quienes dirigen y coordinan actividades o grupos de trabajo.

Por otra parte, resultó importante para el desarrollo de este trabajo saber si a quienes consideramos líderes, participan en la formación de recursos humanos. A este respecto se obtuvo que los líderes participan a través de:

- ▣ Docencia.
- ▣ Talleres.
- ▣ Impartiendo clases.
- ▣ Escribiendo artículos y libros.
- ▣ Dirigiendo grupos de trabajo.
- ▣ En la docencia y en la investigación.
- ▣ Docencia.
- ▣ Ofreciendo tutorías.
- ▣ Delegando autoridad y funciones.

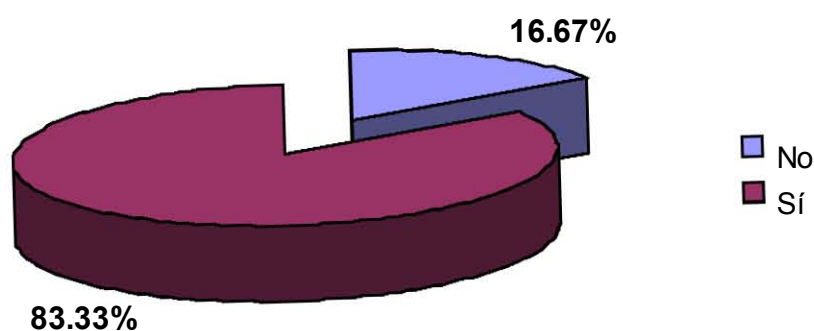
- ▣ Capacitando y motivando a la superación.
- ▣ Apoyando la actualización de mi grupo de trabajo (250 personas).
- ▣ Impartiendo cursos y organizando anualmente el foro INTERFACES.
- ▣ Profesor (impartiendo clases).
- ▣ Coordinación de Posgrado (en Bibliotecología y Estudios de la Información en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM).
- ▣ Impartiendo clases en la Facultad de Filosofía y Letras, y en la ENBA.
- ▣ Organizando y proporcionando cursos de capacitación en instituciones de educación superior, etc.
- ▣ Ayudando en actividades de desarrollo bibliotecario.
- ▣ A través de proyectos.
- ▣ En el seminario de posgrado.
- ▣ Asesoría de tesis.

De acuerdo a la tabla anterior, se pudo constatar una participación muy diversa en la formación de recursos humanos. Lo académico vinculado a las instituciones de educación superior, forma el núcleo básico, posteriormente las actividades directivas, las asesorías, proyectos, publicación de documentos y organización de eventos. Estos datos hacen notar que hay un amplio abanico de opciones para formar recursos humanos no solamente en el área bibliotecológica sino también en otras disciplinas.

Durante muchos años se han ido formando recursos humanos que a la postre han dado prestigio a la disciplina, a través de la organización de redes bibliotecarias y eventos nacionales así como con la participación en eventos internacionales; sin soslayar la docencia y la organización de seminarios.

Los encuestados son parte importante dentro del desarrollo de la ciencia bibliotecaria, y sus perspectivas a futuro es fundamental en el desarrollo disciplinario; partiendo de esta afirmación, para fines de este estudio resultó importante considerar cómo asumen el papel que juegan en el entorno bibliotecológico. La información obtenida al respecto se muestra en la gráfica siguiente.

**Gráfica 17. Consideración sobre su liderazgo**



Quienes se consideran líderes dieron varias razones, entre éstas: la promoción de la profesión en diferentes actividades, participación en grupos y asociaciones de la especialidad, cambios positivos en los lugares donde laboran, y algo que debe de ser resaltado o tomado muy en cuenta, capacidad de detectar talentos, impulsarlos y motivarlos para lograr metas en común. Se mencionó que debe de ser resaltada la última idea expuesta por que es ese justamente el espíritu del líder, la capacidad de impulsar su entorno para lograr metas en común. En el grupo estudiado todos lo hacen, independientemente de la respuesta proporcionada (según consta en sus curriculum, a través de la formación de grupos de trabajo, seminarios, el impacto que han tenido sus publicaciones, conferencias, etc.).



Un aspecto de suma importancia para ser reconocido por la sociedad es la actitud que se tenga frente a la vida, a la profesión, a los colegas; porque una actitud positiva se refleja en todos los aspectos de la vida. En este sentido, se consideró importante conocer la actitud del grupo estudiado frente a las actividades cotidianas en las cuales participa dentro del contexto en el que se desenvuelve; el punto importante para efectos de este trabajo fueron las reuniones, y los niveles de autoridad en que se manejan. Los resultados obtenidos se presentan en la siguiente gráfica.

CON QUIÉN REALIZA SUS REUNIONES DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Solamente con autoridades	2	22.22
Autoridades y subordinados	4	44.44
Cualquier persona involucrada en el asunto	7	77.78
Pares	7	77.78
Personas involucradas en el tema	7	77.78
No contestó	2	22.22

Tabla 7. Personas con las que hacen sus reuniones de trabajo.

Como es posible observar, hay tres rubros de 77.78% referidos a reuniones con: cualquier persona involucrada en el asunto, pares, y personas involucradas en el tema; el 22.22% no contestó; sumados estos porcentajes nos dan un 100% de las respuestas obtenidas. Además, del total de la población encuestada un 44.44% hace sus reuniones con autoridades y subordinados, y un 22.22% solamente con autoridades. En la tabla 33, no se muestra un total de frecuencia ni un total de porcentaje, debido a que se solicitó a los encuestados marcaran las opciones que consideraran necesarias.

Con el hecho de que hagan sus reuniones de trabajo con cualquier persona involucrada en el tema nos da una idea de la dimensión de sus actitudes frente a la organización de su entorno, es decir, cualquiera de los encuestados esta consciente de los niveles de autoridad que existen en determinado asunto, proyecto u organización, y los toma en cuenta para alcanzar sus objetivos y metas pero sin dejar de lado una parte primordial, quienes ejecutan las acciones o realizan la parte operativa.

Cómo involucran a sus seguidores en el tema, resulta un poco complicado, pues no existe un método para hacerlo y las estrategias pueden ser diversas; a continuación se vierten algunas de ellas, al menos las tomadas por este grupo de profesionales.

- En el trabajo conjunto.
- Reuniones académicas y actividades extraacadémicas.
- Tomando en cuenta sus fortalezas y sus puntos de vista, invitándolos y motivándolos a colaborar y del parte del proyecto.
- Reconociendo sus logros.
- Comunicación (transmitir la importancia del proyecto), motivación (apasionarles profesionalmente y compartir la visión), cariño (por lo que se hace, por el tema, por México y por un mundo mejor).
- Motivándoles a interesarse en la investigación y en la docencia.
- Haciendo una invitación motivadora hacía el asunto u objetivo a tratar.
- Haciendo incidir en él o la persona la actividad en cuestión.
- Por medio de pláticas, conferencias, ponencias, etc.

⇒ Participando en comités y asociaciones.

Estos datos muestran algunas de las estrategias empleadas para acercarse a las personas interesadas en el tema o asunto, aunque como se ha venido diciendo no hay un recetario que permita a los individuos comunicarse en pro de los objetivos y metas profesionales, cada quien elabora y organiza, concreta y modifica su entorno. Algunos de los encuestados respondieron que con reuniones académicas y extraordinarias; con el reconocimiento de los logros; con comunicación, motivación y cariño; haciendo una invitación motivadora hacia el asunto u objetivo a tratar, y finalmente participando en comités de asociaciones.

Es un tanto difícil entender las pasiones humanas y agrupar intereses tan diversos en un mundo globalizado, sin embargo la medida del éxito depende mucho, en esta época, de la imagen. Por esta razón, las ideas deben de ser bien estructuradas y transmitidas, utilizando todos los medios y los recursos necesarios para invitar a explorar determinadas áreas de interés de la bibliotecología, es usar las palabras necesarias para dar una imagen del objeto de estudio o de las áreas que se sugieren deben de tratarse, además de un recurso natural *el carisma*.

La sencillez y la humildad motivan a la gente a acercarse, y a unirse a un grupo aunque diverso en su cotidianeidad, pero con los mismos intereses o simplemente por el cobijo que éste puede proporcionarle. Así se han hecho los grupos, y continuaran creciendo o formándose otros como parte del desarrollo natural de la ciencia bibliotecaria. Respecto a este tema, los encuestados comentaron que sus grupos de

trabajo están ubicados en diferentes partes de la República Mexicana al menos representan un 66.67% de la población, como se muestra en la siguiente tabla.

UBICACIÓN DE SUS GRUPOS DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
La Ciudad de México	5	55.56
Diferentes partes de la República Mexicana	6	66.67
Diferentes partes del mundo	5	55.56
No contestó	2	22.22

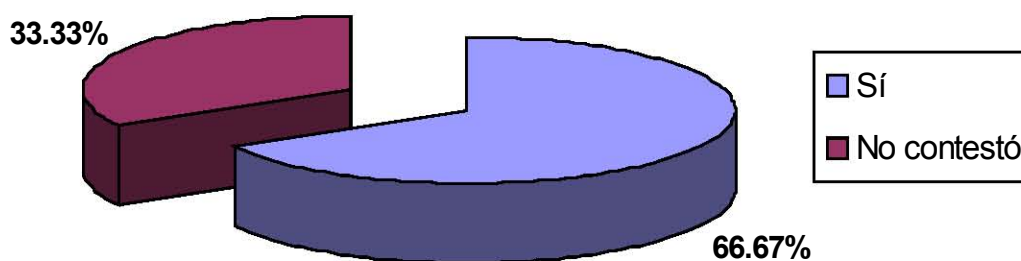
Tabla 8. Dispersión de sus grupos de trabajo

Un 22.22% de la población no contestó, por ello las respuestas obtenidas representan al 77.88% solamente; un 55.56% tiene sus grupos de trabajo en la Ciudad de México y en diferentes partes del mundo respectivamente. La solicitud de la información se hizo a través de opciones múltiples solicitando marcaran las opciones necesarias para representar sus contextos, por ello los porcentajes van más allá del 100%; alguno de los encuestados contestó que sus grupos de trabajo están en la Ciudad de México y otro en la República Mexicana únicamente sin considerar la Ciudad de México.

Lo anteriormente expuesto es una imagen de como el bibliotecólogo ha ido integrando sus grupos de trabajo y actualmente en donde se encuentran; en términos académicos no existen fronteras intransitables y el incentivo que motiva a los líderes a seguir adelante es la capacidad de crear nuevo conocimiento e integrar a través de eventos a una comunidad cada vez más especializada en tópicos específicos de la disciplina. La experiencia dada por el tiempo, pero sobre todo la actitud ante la vida y

las cosas han hecho crecer y madurar a los individuos promovedores del fortalecimiento del Sistema Bibliotecario Mexicano; los sujetos-objeto de este estudio tienen un curriculum ejemplo de lucha y esfuerzo constante por prepararse, superarse y proyectar cambios positivos en el entorno bibliotecario, por ello se les preguntó si les gustaría que otras personas siguieran sus trayectorias.

**Gráfica 18. Seguimiento de su trayectoria**



Los resultados obtenidos muestran a un 66.67% de la población que considera importante seguir su trayectoria y solamente un 33.33% no dio respuesta al respecto. Imperan en este caso dos razones importantes, la primera relacionada con el espíritu entusiasta y promovedor y la segunda con la indiferencia o bien la percepción de su entorno; es decir, hay quienes piensan en bibliotecólogos activos y emprendedores y quienes dejan al libre albedrío la decisión de sus espectadores, respecto a la imagen que observan de él como líder.

Quienes consideraron importante seguir su trayectoria, comentaron que lo promueven en los diferentes escenarios donde participan, desde los salones de clase

hasta los proyectos específicos que dirigen. A continuación observamos las respuestas obtenidas.

- ⇒ Programas y proyectos.
- ⇒ En clases.
- ⇒ Haciéndolos parte del proyecto de acuerdo a sus intereses y capacidades.
- ⇒ Participando de mis trabajos, de mis logros y de mis proyectos.
- ⇒ Compartiendo mis proyectos, mis ideas y mi experiencia.
- ⇒ Con actitudes permanentes de actualización y amor por el trabajo. Con una forma de vida. Aceptando invitaciones para conferencias, siempre incluyo, al final (o en el inter) mensajes alentadores.
- ⇒ Por la docencia especialmente.

En los comentarios anteriores se pueden ver algunos aspectos a través de los cuales el grupo encuestado se acerca a sus seguidores o a quienes considera pueden ser sus seguidores; algunos aspectos importantes de resaltar son:

*1.- Haciéndolos parte del proyecto de acuerdo a sus intereses y capacidades.*

*2.- Compartiendo mis proyectos, mis ideas y mi experiencia. Y finalmente.*

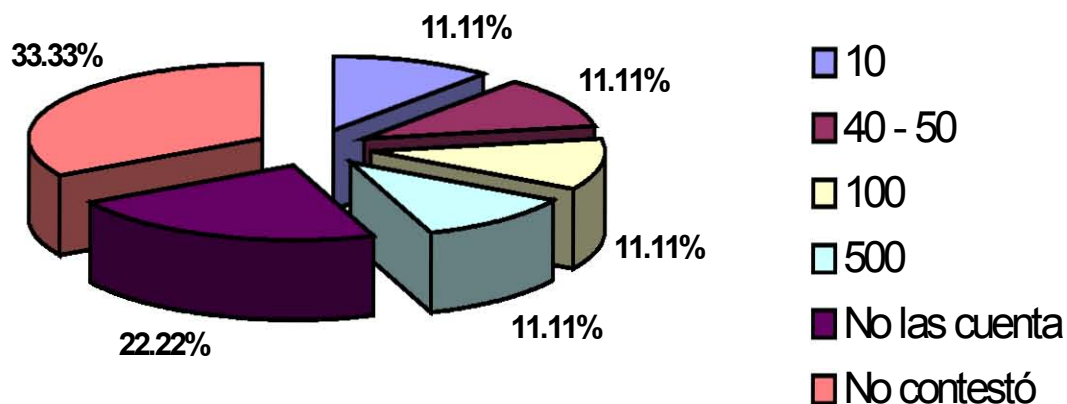
*3.- Con actitudes permanentes de actualización y amor por el trabajo. Con una forma de vida.*

Las tres acciones antes mencionadas son parte fundamental en la integración de equipos de trabajo, su efectividad depende de la manera en como se expresen ante

el grupo y de la actitud que se tome respecto a las inconformidades o desacuerdos por los métodos a seguir.

El grupo estudiado tiene presencia a nivel nacional e internacional, y sus equipos de trabajo están ubicados en diferentes partes del mundo. Se identifican principalmente por la temática que tratan, sus aportaciones y los eventos que organizan así como por los proyectos en los cuales se integran, en este sentido no existen países, naciones y continentes; existen solamente comunidades científicas en donde los miembros se cuentan como individuos sin nacionalismos. La población estudiada es parte de grupos y equipos de trabajo interdisciplinario que se encuentran dispersos en todo el mundo por ello resultó importante saber cuántas personas integran estos equipos. En la tabla 19 se muestran los resultados obtenidos.

**Gráfica 19. Número de personas que integran su equipo de trabajo**



Del total de la población se obtuvo las respuestas de un 77.77% y solamente un 33.33% se abstuvieron de contestar. Quienes si contestaron dieron cifras que van desde las 10 hasta las 500 personas, el 22.22% se abstuvo de contestar

argumentando “no las cuento”, lo cual es totalmente valido sin embargo hace suponer que no tienen equipos consolidados y estos surgen solamente cuando hay una necesidad de colaboración. Respecto a quienes si dieron cifras da una idea de grupos de trabajo bien definidos.

Integrar grupos es una tarea difícil, donde los argumentos y la actitud de compromiso con los discursos y las acciones son el eje principal y la razón de existencia del grupo. Mantenerlo es todo un reto de encauzamiento de ideas e intereses para finalmente confluir en objetivos y metas comunes; a continuación observamos la manera como los sujetos-objeto de estudio promueven la existencia de sus grupos o equipos de trabajo.

- ☞ Que encuentren trascendencia en su trabajo, interesándolos en su trabajo, en la disciplina y en la profesión.
- ☞ Reconociendo, sus meritos, contribuciones y apoyando su crecimiento en áreas de oportunidad personal X.
- ☞ Contagiándoles un sueño común, una visión, animándoles a vivir la vida con pasión, voluntad y tesón.
- ☞ Con la publicación de trabajos de investigación.
- ☞ Haciéndolos coincidir e involucrando en la acción, siempre invitando de forma motivadora.
- ☞ Promoviendo mediante mi participación, lo referente a mis líneas de investigación.

Se obtuvieron respuestas del 66.66% de la población, suficientes para concluir algunos aspectos relacionados con la motivación y promoción de los grupos. Entre



estos aspectos resalta: *“encuentren trascendencia en su trabajo, interesándolos en su trabajo, en la disciplina y en la profesión”*, es justamente comunicar porque es importante hacer el trabajo y la manera como contribuye en el logro de los objetivos y las metas, esta parte no se debe de descuidar, todos necesitamos sentirnos parte del proyecto; *“reconociendo, sus meritos, contribuciones y apoyando su crecimiento en áreas de oportunidad personal X”*, el reconocimiento es parte fundamental de todo ser humano, y una necesidad del hombre como individuo que convive en sociedad, los líderes deben de saber identificar aptitudes y cualidades en quienes participan dentro del proyecto, para encauzarlos en las áreas de oportunidad para éstos; *“contagiándoles un sueño común, una visión, animándoles a vivir la vida con pasión, voluntad y tesón”*, esta es la parte emotiva, quizás la más importante y difícil de hacer, ¿cómo contagiar un sueño? si las aspiraciones y la vida misma son tan complicadas para arreglarlas y dirigir las, pero no imposibles para quienes son líderes.

Los tres puntos anteriormente expuestos son como un preliminar del quehacer del líder, son el fundamento y la base para abrir caminos y explorar en grupo el pasado, conocer el presente y trabajar por el futuro.

### **3.6.8 Actualización**

La comunicación requiere de habilidades y de manejo de registros del habla, requiere de saber escuchar, interpretar y decir palabras de acuerdo al contexto donde nos encontramos inmersos. La manera de aprender a comunicarnos es a través del vocabulario, el cual se alimenta y crece en la mediad que leemos. Por esta razón, aunque un tanto predecible, se preguntó al grupo estudiado si lee y se obtuvo que el

100% lo hacen y ello se debe a que quien organiza grupos y los dirige, tiene una voz de mando y un vocabulario amplio para transmitir las ideas y las acciones a emprender y un aspecto fundamental: los conocimientos que están transmitiendo.

Un profesional debe de tener una cultura amplia, que le permita entender la evolución no solamente de la disciplina en la que se ha preparado, sino también de la sociedad en todos sus aspectos: económicos, políticos, sociales y culturales; por ello fue importante conocer que tipo de documentos leen quienes lideran el desarrollo de la ciencia bibliotecaria. Se consideró importante agrupar en cinco grandes rubros la literatura que probablemente leen, las cuales son: revistas de actualidad política y social, especializadas en otras áreas, de recreación y divulgación, de la especialidad y diarios, al respecto se obtuvieron los datos de la tabla 9.

TIPOS DE DOCUMENTOS QUE LEEN Y PERIODICIDAD			
	Cada vez que aparecen	Irregularmente	Casi nunca
Revista de actualidad política y social.	5	2	2
Revistas especializadas en otras áreas.	3	5	1
Revistas de recreación o divulgación.	4	4	1
Revistas de la especialidad.	7	2	
Diarios.	9		
*Nota. Navego mucho en Internet para recuperar información. Revistas de moda, arte, cocina, viajes, novela, etc.			

Tabla 9. Documentos que leen los líderes y la periodicidad con lo que lo hacen.

En la tabla anterior, no se muestran porcentajes debido a que se les solicitó a los encuestados marcaran las opciones que consideraran necesarias; el 100% de la

población leen principalmente diarios, de éstas siete leen revistas de la especialidad cada vez que aparecen y dos irregularmente; cuatro revistas de recreación o divulgación cada vez que aparecen, cuatro irregularmente y, una casi nunca; les siguen las revistas de actualidad política y social con cinco cada vez que aparecen, dos irregularmente y una casi nunca. En último lugar están las revistas especializadas en otras áreas, solamente tres personas las leen cada vez que aparecen, cinco de manera irregular y, una casi nunca. Lo anterior da muestra de que los líderes se encuentran actualizados en las áreas que requieren.

Ahora, con el desarrollo de las nuevas tecnologías existen otros medios de difusión de la información, a los cuales la mayoría de los encuestados se han ido habituando para estar al tanto de la cotidianidad social y el avance de la ciencia. Uno de los encuestados mencionó: *“Navego mucho en Internet para recuperar información”*, aunque en algunos casos no es información fidedigna la que se localiza en Internet, nos permite saber que es lo que esta pasando y estos especialistas, saben distinguir perfectamente entre la información que posee validez y confiabilidad y la que no.

Saber que es lo que se lee es muy importante, ya que no es leer por leer nada mas, es necesario encontrar una razón lógica. En el desarrollo de la ciencia bibliotecaria convergen muchos elementos, entre ellos, la lectura de revistas de la especialidad. En este sentido se preguntó a la población encuestada si leía este tipo de documentos y todos coincidieron en que sí, el 100% de la población lee revistas de la especialidad, y muestra de ello es la constante publicación de artículos, capítulos de libros y libros completos. La pregunta fue un tanto obvia sin embargo se consideró

importante hacerla, ya que pudiera suceder en algún momento que quienes se dedican a actividades de dirección no tuvieran el tiempo necesario para estar al pendiente del desarrollo de la disciplina. Sin el ánimo de evaluar al grupo objeto de estudio por la cantidad de documentos que leen sino por la generación de nuevo conocimiento que se ha hecho a través de la lectura.

Por sus acciones y su trabajo se consideró importante saber cuántos libros y artículos aproximadamente leen, las respuestas obtenidas fueron las de la tabla 10:

TOTAL DE DOCUMENTOS LEÍDOS EN UN MES	FRECUENCIA
Libros	71
Artículos	349
<b>Total</b>	<b>420</b>

Tabla 10. Cantidad aproximada de documentos de la especialidad que leen en un mes.

Tomando en cuenta a la población encuestada (9), tenemos un promedio general de 8 libros y 39 artículos por mes leídos por los líderes, de acuerdo a los resultados obtenidos. Estas cifras nos permiten identificar el nivel de compromiso y desarrollo de los profesionales de la muestra estudiada. Todos de una u otra manera participan en la construcción del Sistema Bibliotecario Mexicano del siglo XXI.

Resultó importante conocer cuál es el medio de actualización de quienes estamos considerando líderes, al respecto se obtuvieron los siguientes resultados:

MEDIOS DE ACTUALIZACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Internet	9	100.00
Correo electrónico	7	77.77
Otro:	6	66.66
- Impresos y masivos		
Asistencia a congresos de bibliotecología e información.		
Asistencia a cursos, y en comunicación con pares		
- Grupos de discusión		

Tabla 11. Medios que utilizan para actualizarse.

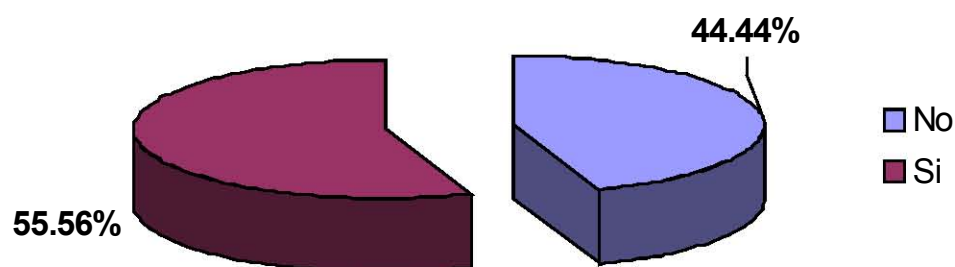
El 100% de la población recurre en primera instancia a Internet, de éstos el 77.77% recurre también al correo electrónico, y el 66.66% recurre además a otros medios tales como información impresa, medios masivos, asistencia a cursos y grupos de discusión. Podemos observar como todos los que integran el grupo estudiado han asimilado las nuevas tecnologías y en particular los medios de comunicación y difusión de la información; al considerar la Internet como el principal medio de actualización nos da una clara idea del compromiso que tienen con su desarrollo profesional, y su adecuación al contexto social en que viven, tomando en cuenta que el 77.78% rebasa los 45 años de edad.

### 3.6.9 Actividades culturales

Además de la actualización en recursos tecnológicos fue importante saber si participan en actividades culturales. Participar en la organización de nuestro entorno, y en el de nuestra vida misma no es tarea fácil, hay tanto por hacer, y tanto que se dejará sin hacer por no tener el tiempo necesario.

Del grupo estudiado el 55.56% realizan actividades culturales y solamente el 44.44% no realiza ninguna actividad cultural, de acuerdo a la información obtenida. Quienes realizan actividades culturales, especificaron algunas de ellas tales como: pintura, escultura, danza, teatro y música. La cultura aunada a las actividades culturales debe de ser parte del modus vivendi de los bibliotecólogos.

**Gráfica 20. Realización de actividades culturales**



Con esta gráfica se corrobora lo expresado en el párrafo anterior, y nos permite observar una característica peculiar de los líderes, su participación en actividades culturales y su afán por ser cada vez mejores tanto en su contexto social como en su vida personal.

Los bibliotecarios de la antigüedad fueron eruditos en diferentes áreas del conocimiento, si es bien cierto que en nuestros días esto ya no puede ser por el gran caudal de información que se produce diariamente, al menos deben de conocer, aunque no practicar, algunas de las bellas artes. Los bibliotecólogos encuestados asisten a actividades culturales; las que más destacan son: cine, visitas a museos,

teatro, danza y exposiciones, con una frecuencia de más de 15 veces por año, como se puede ver en los datos en la tabla 12.

	ASISTENCIA A ACTIVIDADES CULTURALES Y FRECUENCIA		
	Anual		
	1-5	6-14	15 o +
Cine	2	3	2
Opera	7	1	
Museos		6	2
Teatro	5		2
Danza	5		2
Exposiciones	3	3	2
Conciertos	1	3	1
Debates de carácter no profesional	4	2	
Presentación de libros	4	1	1

Tabla 12. Actividades culturales a las que asisten.

Las que más destaca es la opera a la cual asiste el 77.78% de la población con una frecuencia de 1 a 5 veces por año; le sigue la visita a museos con una asistencia del 66.67% y una frecuencia de 6 a 14 veces por año; después el teatro y la danza con una asistencia de 55.56% y una frecuencia de 1 a 5 veces por año. Existen otras actividades consideradas también como culturales pero con una asistencia inferior al 50%, como es el caso de la presentación de libros y los debates de carácter no profesional los cuales tienen una asistencia del 44.44% en una frecuencia de 1 a 5 veces por año. De acuerdo a los resultados obtenidos observamos a una comunidad culta, con intereses culturales diversos pero vinculados con el ser y el amor a sí mismo.

El radio es una forma más de cultura y al respecto se encontró que el 88.89% de los bibliotecólogos escucha la radio, de éstos uno cotidianamente, seis a diario, y uno no comentó al respecto.

Ahora bien, el radio como medio de comunicación se comenzó a ver desplazado por la TV, al menos entre la clase social baja, y en menor medida en la clase media y alta. Los datos anteriormente mencionados permiten constatar que la radio es todavía un medio de comunicación efectivo y fiable, al menos algunas de las estaciones con programación cultural como son: opus 94, radio red, y radio educación, permiten a su auditorio estar informado del acontecer cotidiano, y de actividades culturales que se van o se están desarrollando.

Por otra parte la televisión no es tan mala como se piensa, tiene sus aciertos y del grupo encuestado se encontró que un 66.66% si ve televisión, y un 22.22% no, solamente un 11.11% no contestó.

VE TELEVISIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	2	22.22
Si	6	66.66
¿Con qué frecuencia?		
Cotidianamente	2	
Diario	4	
Sin comentario	2	
No contestó	1	11.11
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.00</b>

Tabla 13. Ven televisión, y con qué frecuencia.



La frecuencia con que ven televisión es: cotidianamente el 22.22%, diario el 44.44%, y el 22.22% no dio ningún tipo de comentario al respecto. La imagen ha desplazado a todos los demás medios de comunicación, aunque no es aceptada en su totalidad en el medio intelectual y académico, si ven algunos tipos de programas de tipo cultural y científico.

### **3.6.10 Consideraciones en la formación de líderes**

Finalmente, para efectos de este trabajo se les solicitó información a los encuestados respecto a las características de liderazgo que consideraban importantes se fomentaran en los estudiantes de la profesión bibliotecológica. Se obtuvieron respuestas interesantes que no son teorías sino parte de la cotidianeidad de quienes se encuestó, por lo que a continuación se muestran algunos aspectos importantes a considerar en la formación de los futuros bibliotecólogos, e incluso en aquellos que ya están dentro del ejercicio profesional, ya que es necesario integrar grupos de trabajo, con estas características, que incentiven y promuevan el conocimiento de la ciencia bibliotecaria y la formación de recursos humanos en esta disciplina.

- ◀ Creatividad.
- ◀ Mayor capacitación con ideas propias.
- ◀ Aumentar la cultura.
- ◀ Conocer el entorno social y político.
- ◀ Soluciones innovadoras a problemas reales.
- ◀ Trabajo en equipo.
- ◀ Participar en actividades de grupos de la sociedad, por ejemplo crear círculos de lectura.

- ◀ Auto-administración, competencias de comunicación (escritas y orales).
- ◀ -Competencias docentes, tecnológicas; manejo de tiempo, investigación y administrativas en general.
- ◀ Trabajar duro todos los días, ser propositivo y no quejarse.
- ◀ En primer lugar imprimir confianza en la disciplina. Que el estudiante entienda y dé valor social a su actividad.
- ◀ Ayudarles por sí mismo, pero sobre todo a orientarlo hacia la elaboración de proyectos originales con tendencia actual, moderna sin desentender la historia y el devenir bibliotecario, permitirle conocer a conciencia su entorno.
- ◀ Hay que formar bibliotecarios con visión, alto sentido de responsabilidad y un elevado enfoque de autoestima.
- ◀ Fomentar los valores morales, sociales, el trabajo en equipo, el sentido de la ética en todas sus manifestaciones, el amor, el cariño y respeto al prójimo.
- ◀ Darle al bibliotecario un sentido humanista en su formación lo haría rescatar parte de su esencia. Ahí esta la base de nuestro crecimiento social.
- ◀ En los bibliotecarios hay que fomentar la lectura, una cultura más amplia y una educación continua.

Hay varias características que deben de consolidarse en los planes y programas de estudio, a fin de crear verdaderos profesionales de la bibliotecología y promovedores de los cambios, que serán planteadas en la discusión y conclusiones.

*El mayor descubrimiento de nuestra generación  
es que el ser humano puede cambiar su vida  
cambiando sus actitudes  
(William James)*

*La realidad es creada por la mente.  
Podemos cambiar la realidad  
al cambiar nuestra mente  
(Platón)*

## **DISCUSIÓN**

## DISCUSIÓN



n esta primera década del siglo XXI, se observan cambios drásticos en el manejo, uso y aprovechamiento de la información debido a la incursión de la tecnología en todas las actividades del quehacer bibliotecológico. Por ello las escuelas de bibliotecología deben formar profesionales capaces de promover y generar cambios a partir de sí mismos y de los recursos humanos con los que cuentan, deberán de crear líderes entusiastas, guías y organizadores de equipos de trabajo, creadores y fundadores de organizaciones, investigadores y generadores de nuevo conocimiento.

Desde el punto de vista teórico los líderes se caracterizan por ser personas con valores, ética, visión, inteligentes, orgullosos, sinceros, humildes, eficientes, intuitivos, con facilidad para adaptarse, que establecen alianzas, crean grupos de trabajo, tienen habilidad de interacción, capacidad de convencimiento, captan la atención de su auditorio, son buenos comunicadores y muestran coraje para emprender nuevos caminos.

Desde el punto de vista del perfil profesiográfico que se encuentra escrito en los planes de estudio, se fomenta en los profesionales de la disciplina: los valores culturales; una actitud creativa, crítica y comprometida; iniciativa; adaptabilidad; decisión; apertura; tolerancia; autodesarrollo y superación; vocación de servicio; solidaridad; relaciones humanas positivas; trabajo en equipo; cooperación; participación en la toma de decisiones; comunicación y eficiencia.

Al establecer la relación entre los elementos teóricos y los planes de estudio se detectó que hace falta que se fomenten 9 características de liderazgo, las cuales son: visión, inteligencia, orgullo, humildad, que establezca alianzas, tenga habilidad de interacción, capacidad de convencimiento, capte la atención de su auditorio, y coraje para emprender nuevos caminos.

Por otro lado, los bibliotecarios líderes en México presentan las siguientes características:

a) Social y económico

Tienen una situación económica estable, el lugar donde actualmente habitan es casa sola, solamente uno habita en Departamento. Estos espacios son propios. Además poseen auto particular para el traslado de su casa a su oficina. El salario que perciben va de los 91 a los 120 salarios mínimos para un 33.33%, y más de 151 para el 44.44%, del resto no se obtuvieron datos. El salario mínimo promedio contemplado fue de \$176.41 por día; haciendo cálculos observamos que los salarios que perciben rebasan los \$16,000. La percepción salarial es alta si consideramos que trabajan en instituciones del sector público. Los puestos que ocupan son de base en mayor porcentaje(55.56%).

b) Situación en el mercado laboral

Su inserción en la profesión fue paulatino; para algunos(55.56%) su primer trabajo fue en bibliotecas, entre las que se cuentan las de la Unión de Universidades de América Latina (UDUAL) y la Biblioteca Benjamín Franklin; de hecho estas instituciones promovieron el desarrollo de la disciplina bibliotecológica al permitirles

hacer estudios en el extranjero. Con el tiempo, la experiencia y los estudios realizados fueron posesionándose en espacios que les han permitido continuar creciendo.

Regularmente trabajan de lunes a sábado, jornadas que van más allá de 10 horas, ésto se debe a que la mayoría ocupa puestos directivos, y otros, aunque no los ocupan participan en actividades diversas que les absorbe la mayor parte de su tiempo.

Durante su desarrollo profesional han laborado en diferentes bibliotecas, pero principalmente en: universitaria o académica, especializada o centro de información y centros de investigación, sin dejar de lado la pública, las de escuelas de la especialidad, sistemas bibliotecarios y Biblioteca Nacional. En un menor grado biblioteca escolar o infantil e INFOTEC. Los años de experiencia profesional que han acumulado a lo largo de su vida van desde los 25 hasta los 41 años, un 33.33% tiene entre 30 y 31 años, el mismo porcentaje tienen los que superan los 40 años; el resto tiene menos de 30 años. Ninguno ha tenido periodos sin empleo.

#### c) Actividades profesionales

La actividad principal que han desarrollado y continúan desarrollando es la investigación, de manera independiente(44.44%) y adscritos a una institución(44.44%). Pertenecen a varios equipos de trabajo entre ellos al CUIB, CECYDEL, redes bibliotecarias locales como RETBIN, y asociaciones como AMBAC y CNB, el Sistema Bibliotecario de la Universidad Veracruzana, la Coordinación de Nuevas Tecnologías de la Universidad de Colima y la Dirección General de Investigación de la Universidad Veracruzana. A su vez han formado equipos de trabajo (77.78%) en diversas

ocasiones, y los que han requerido para realizar determinados proyectos de información, informática y educación a distancia, por mencionar uno: el Catálogo Colectivo de Fondos Antiguos en Bibliotecas Mexicanas.

También participan en la organización de su entorno de diferentes maneras: con UNICEF, en actividades vecinales, en asociaciones de la especialidad, organizando eventos, ofreciendo cursos, formando grupos de promoción de la lectura, visitando asilos, recolectando juguetes para el día del niño y escribiendo artículos, ponencias y libros. Todos contemplan el trabajo en equipo y para ello participan en la formación de recursos humanos a través de talleres, proyectos, impartiendo clases, formando grupos de trabajo, ofreciendo tutorías, promoviendo la actualización académica, formando seminarios, y coordinando programas de posgrado.

Un 55.56% se considera líder en el área por las diversas actividades que realizan tales como: participación en asociaciones locales, nacionales e internacionales; y promoción y apoyo directo a la profesión; además de tener la capacidad para detectar talentos, impulsarlos y motivarlos para lograr metas en común, y lograr cambios positivos en los entornos donde han laborado. Asociado a lo anteriormente expuesto tienen la capacidad de involucrar a las personas en asuntos que consideran importantes mediante reuniones académicas, pláticas, conferencias y ponencias; además de reconocer logros y motivar e impulsar proyectos, compartiendo la misma visión y cariño por lo que se hace.

#### d) Formación de equipos de trabajo

Los grupos de trabajo que han formado están ubicados principalmente en los estados de la República Mexicana(66.67%), sin dejar de lado la presencia en el Distrito Federal(55.56%) y en el extranjero(55.56%). Consideran que sería importante que siguieran sus trayectorias(66.67%), y esto lo promueven a través de programas, en clases, invitando a participar en sus proyectos, compartiendo en todo momento los logros obtenidos y, con actitudes permanentes de actualización y amor por el trabajo. Los equipos que han logrado estructurar se componen de 10 a 500 personas(44.44%) en algunos casos, en otros no las cuentan (22.22%). Integrar grupos es una tarea difícil, donde los argumentos y la actitud de compromiso con el discurso y las acciones son el eje principal y la razón de existencia del grupo.

La integración y consolidación de sus grupos de trabajo lo promueven tratando de que cada elemento del grupo encuentre trascendencia en su trabajo, en la disciplina y en la profesión; reconociendo sus méritos, contribuciones y apoyando su crecimiento en áreas de oportunidad; contagiándoles un sueño común; animándoles a vivir la vida con pasión, voluntad y tesón.

#### e) Cultura

Todos leen, dependiendo de los intereses propios, algunos temas más que otros. En donde comparten similitud el 100% es en los diarios. Los materiales que leen son: revistas de actualidad política y social, revistas especializadas en otras áreas, revistas de recreación o divulgación y revistas de la especialidad. Además de navegar en la Internet para recuperar información.



El 100% lee revistas de la especialidad y libros, en promedio 38 y 9 respectivamente; y utilizan con fines de actualización la Internet (100%) y correo electrónico(77.77%), en menor cantidad(66.66%) impresos y medios masivos, asistencia a congresos, asistencia a cursos, comunicación con pares y grupos de discusión.

El 55.56% realiza actividades culturales, tales como: cuenta cuentos, lectura en voz alta, danza, pintura, escultura, música, piano, teatro, y coleccionar pinturas y otros objetos. Aunque no todos realizan actividades culturales si asisten a ellas, en menor o mayor proporción, depende de los intereses personales. Lo que es importante destacar es la asistencia a los conciertos de ópera (77.78%), la visita a museos(66.67%) y a danza (55.56%). Las otras actividades culturales tienen una asistencia menor al 50%, como es el caso de la presentación de libros y los debates de carácter no profesional los cuales tienen una asistencia del 44.44%. En este sentido observamos a líderes bibliotecarios cultos, con intereses diversos pero vinculados con el ser y el amor a sí mismo.

Los medios de comunicación masivos convencionales y tradicionales como la radio y la televisión juegan un papel muy importante en el devenir histórico de la sociedad, a través de dichos medios se conoce el acontecer cotidiano; ya que como se pudo observar, del total de la población, el 88.89% escucha la radio, y el 66.66% ve la televisión. Las estaciones de radio que oyen son: Opus 94, Radio red, Radio Educación y Radio UNAM.

Por otro lado, los líderes bibliotecarios comentan que es necesario fomentar en los bibliotecarios profesionales: la creatividad; mayor capacitación con ideas propias; interés por aprender cultura; trabajo en equipo; tener mente abierta y trabajar en grupos de la sociedad; desarrollar competencias de comunicación, docentes y tecnológicas; administración de tiempo; ser propositivos; orientarlos hacia la elaboración de proyectos originales; visión, alto sentido de responsabilidad y un enfoque elevado de autoestima; valores morales, sociales y éticos, en todas sus manifestaciones; amor, cariño y respeto por lo que se hace; dar al bibliotecario un sentido humanista de su formación para rescatar parte de su esencia; la lectura y educación continua.

De 17 características mencionadas por los líderes, 10 de éstas ya están contempladas en el perfil profesiográfico de los planes de estudio; las siete características que no están consideradas son: cultura general, un enfoque elevado de autoestima, la lectura y educación continua, amor y cariño a su profesión, visión, competencias docentes y competencias tecnológicas. Adicional a estas características deberán de fomentarse las mencionadas en párrafos anteriores, que desde el punto de vista teórico son necesarias.

*Todo pasa y todo queda, pero lo nuestro es pasar  
pasar haciendo caminos, caminos sobre la mar  
(Antonio Machado)*

# **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES



Los líderes ¿nacen o se hacen?, es una pregunta que ha prevalecido a lo largo de la historia, y ha sido fuente de discusiones y polémicas en diversas áreas del conocimiento humano. Desde el punto de vista de esta investigación y considerando los elementos teóricos de la sociología, en el área bibliotecológica es posible formar líderes con características personales y profesionales que se consolidarán con la experiencia y el desempeño profesional.

Dichas características se deben formar y/o fomentar en el nivel licenciatura como parte de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que deben permear los planes de estudio del área bibliotecológica. Las características que deben de ser contempladas, se pueden dividir en dos grandes grupos:

a) Características que pueden ser enseñadas a través de una asignatura, o asignaturas específicas.

- \* *Establezca alianzas.* Es la habilidad necesaria para compartir objetivos y metas con instituciones y/o personas.
- \* *Cree grupos de trabajo.* Capacidad para organizar y dirigir proyectos a partir de la integración de equipos disciplinarios e interdisciplinarios, en una época de constante evolución donde las tecnologías aplicadas a la ciencia bibliotecaria juega un papel preponderante.

- \* *Habilidad de interacción.* Se refiere a fomentar las relaciones humanas a partir del contexto disciplinario y de las actividades escolares donde las relaciones pueden jugar un papel preponderante.
- \* *Capacidad de convencimiento.* Es la habilidad para vender las ideas a personas interesadas o no sobre un tema o proyecto determinado. El desarrollo de los sistemas bibliotecarios mexicanos requiere de profesionales que convencen a quienes dirigen, organizan y administran instituciones de educación e investigación, así como empresas, donde la información juega un papel importante.
- \* *Capte la atención de su auditorio.* A través de instrumentos, técnicas y métodos que hagan que quien oiga su discurso le dé importancia a lo que menciona.
- \* *Sea un buen comunicador.* Habilidad para decir a distintos niveles jerárquicos la información que maneja; y en relación al trabajo en equipo siempre busque el lugar y momento propicio para hacer del conocimiento de quienes lo integran los hechos, acontecimientos, o lo que se pretende hacer.
- \* *Ética.* Responda al compromiso profesional que mantiene con la disciplina, en todos los aspectos relacionados con la organización, administración y los servicios al público.
- \* *Administración del tiempo.* Tenga conciencia de los tiempos que debe laborar, en beneficio de la institución a la cuál presta sus servicios.
- \* *Competencias docentes.* Habilidad para formar recursos humanos en las áreas disciplinarias de la ciencia bibliotecaria. Refiere al manejo de técnicas, instrumentos y herramientas a través de las cuales se hace accesible y digerible la información de algún tema en particular.

- \* *Competencias tecnológicas.* Habilidad para manejar los distintos recursos tecnológicos que facilitan el quehacer bibliotecario. Los bibliotecarios profesionales deben de comprender y entender como funcionan y en que ayudan las tecnologías tanto para la administración de las unidades de información como para brindar servicios.

Como se puede observar, estas características pueden ser formadas y fomentadas en los programas de estudio, mediante asignaturas específicas que estructuren un esquema deseable relacionado con el ejercicio profesional de los bibliotecarios en el mercado laboral.

Además existen otras características que deben de darse en el contexto de la formación profesional, las cuales se mencionan a continuación:

b) Características que deben de permear a toda la enseñanza profesional.

- \* *Valores.* Enseñar al profesional el conjunto de valores que como individuos que pertenecemos y convivimos en sociedad debemos poseer, vinculado al ejercicio profesional de la disciplina. Es importante hacer notar que las instituciones de educación superior juegan un papel en la formación y/o modificación de los valores que se aprenden en la familia y en el contexto social donde se desenvuelve.
- \* *Visión.* Dar a través de los conocimientos y aptitudes los elementos necesarios que forme un profesional reflexivo de las actividades que regularmente hace, a fin de que pueda mejorarlas o bien cambiarlas.

- \* *Inteligente.* Brindar a los bibliotecarios profesionales los conocimientos necesarios que les permita organizar, administrar e implementar servicios de calidad en las distintas unidades de información.
- \* *Orgullo.* Actitud de convencimiento de su trabajo, que transmitan su entusiasmo, su alegría y sus decepciones, que sean felices con el trabajo que tienen y realizan.
- \* *Sincero(a).* Expresen lo que sienten, lo que piensan respecto a determinadas situaciones laborales, lo que desean, lo que quieren y lo que consideran que es bueno o malo.
- \* *Humildad.* Es la actitud de reconocer lo que uno como profesional hace y puede hacer. Significa no mentir para alcanzar espacios o niveles de autoridad altos, también significa ser honestos con nosotros mismos, con quienes laboramos y con la sociedad.
- \* *Eficiente.* Hacer las cosas, bien en el tiempo requerido, y con los recursos necesarios alcanzando los objetivos y metas planteadas al inicio de la actividad, proyecto o trabajo.
- \* *Facilidad para adaptarse.* Es la actitud que debe demostrar el profesional bibliotecario para integrarse en cualquier equipo de trabajo, sin importar las condiciones existentes para desarrollar alguna actividad.
- \* *Intuitivo.* Capacidad de imaginar los efectos que pueden producir las acciones relativas a la organización de documentos, administración de procesos o servicios de información que se brindan a la comunidad que se atiende.

- \* *Coraje para emprender nuevos caminos.* Actitud decisiva ante determinados eventos, entusiasmo y energía para explorar espacios relacionados con el quehacer bibliotecario.

Fomentar estas características en la formación de los bibliotecarios profesionales ayudaría a formar líderes como los que se consideraron en la presente investigación, los cuales han estructurado gran parte del desarrollo bibliotecario de nuestro país.

A partir de estos resultados es importante hacer las siguientes recomendaciones a las escuelas que forman bibliotecarios profesionales:

- \* Las características antes mencionadas se deben de tener en el núcleo de los planes de estudio, a fin de que sea uno de los ejes temáticos que le den mayor estabilidad, seguridad y compromiso a los estudiantes para con la actividad bibliotecaria.
- \* Establecer un plan de formación docente donde se les proporcione a los mismos un esquema de desarrollo bibliotecario deseable, el cual puedan transmitir y fomentar a los alumnos, con la finalidad de crear recursos humanos capaces de promover la ciencia bibliotecaria en todos sus niveles.
- \* Establecer un programa propedéutico de integración de los alumnos al área bibliotecaria, antes de que inicien su formación profesional, donde se busque identificar las cualidades y virtudes de los alumnos a fin de poner mayor énfasis en aquellas donde sea necesario.



## OBRAS CONSULTADAS

ACOSTA GALVÁN, Rocío, Cárdenas Peralta, Rocío, Hernández Ríos, Rubí. *Don Joaquín García Icazbalceta: Bibliógrafo e Historiador. Liber: revista de bibliotecología*. Diciembre 1997-Mayo 1998, vol. 2, no. 2. p. 3-10.

ALBERONI, Francesco. *El arte de liderar*. Tr. Anna Jolis Olive. Barcelona, España: Gedisa, 2003. 173 p.

ÁLVAREZ DE MON PAN DE SORALUCE, Santiago... [et al.]. *Paradigmas del liderazgo: claves de la dirección de personas*. Madrid; México: McGraw-Hill Interamericana de España, c2001. 227 p.

ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Manuel. *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela Española, 1998. 160 p.

AÑORVE GUILLÉN, Martha Alicia. *El despertar de la vocación biblioteconómica de Juana Manrique de Lara (1897-1922) en el marco de las instituciones bibliotecarias de su tiempo*. México : Martha Alicia Añorve Guillén, 2002. 306 p.

ARNIM, Grasel. *Manual de Bibliothéconomie*. Paris, 1897. 628 p.

BARCELO MATUTANO, Gabriel. *La formación del dirigente*. Pról. Julián Trincado Settier. Madrid: Cdn, 1989. 216 p.

BÉJAR MERINO, Elena. *El ámbito íntimo: privacidad, individualismo y modernidad*. Madrid: Alianza Editorial, 1988. 261 p.

BOUNOCORE, Domingo. *Diccionario de bibliotecología: términos relativos a la bibliología, bibliografía, bibliofilia, biblioteconomía, archivología, documentología, tipografía y materias afines*. 2 ed. Buenos Aires: Marymar, 1976. 452 p.

CABALLO, V.E. "Evaluación de las habilidades sociales". En: *Evaluación conductual: metodología y aplicaciones*. Rocío Fernández Ballesteros y José Antonio Carboles, comp. 3ª ed. Madrid: Pirámide, 1986. 783 p.

CABRERA BOHÓRQUEZ, Jorge. "La experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de México en la formación de Licenciados en Ciencias de la Información Documental". En: *Memorias, XV aniversario 1980-1985: Licenciatura en Biblioteconomía*. comp. Griselda Gómez Pérez. San Luis Potosí: UASLP, Editorial Universitaria, 1998. p. 51-65.

CARNOVSKY, Marian Satterthwaite. *Introducción a la práctica bibliotecaria en los Estados Unidos*. Chicago: ALA, 1941. 146 p.

CAROSELLI, Marlene. *Sea un líder actual*. Edición española revisada por Hay Group; traductor, Joan Carles Guix. Madrid, México: McGraw-Hill, 2002. 183 p.

CUFFSMASTER. *Actitud*. [en línea]. 14 junio 2005 [ref. 16 abril 2005]. Disponible en internet <<http://www.bestslavetraining.com/spanish/spanishattitude.htm>>

CHADWICK, C.B. y Rivera Y., N. *Evaluación formativa para el docente*. Barcelona: Paidós, 1991. 192 p.

*Diccionario de administración y finanzas*: Rosenberg, J.M. ed. Barcelona: Centrum. 1999. 1200 p.

*Diccionario de sociología*. Editado por Theodorson, George A., Theodorson, Achilles G. Buenos Aires: Paidós, 1978. 308 p.

*Diccionario enciclopédico de sociología*: Dirección de la edición española Antoni Martínez Riu; con la colaboración de Josep Pont Vidal, Jordi Guíu Paya, Angels Pedrazuela. Barcelona: Herder, 2001. 1046 p.

*Diccionario Técnico de biblioteconomía: español-inglés*. Beatriz Massa de Gil, Ray Trauthan, Peter Goy. México: Centro Regional de Ayuda Técnica. Agencia para el Desarrollo Internacional, 1980. 387 p.

ESCALONA RÍOS, Lina. "El Colegio de Bibliotecología de la Universidad Nacional Autónoma de México". En: *La educación Bibliotecológica en México a través de sus instituciones educativas*. México: CUIB: CNB, 2005. p. 39–76.

Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía(México). *Planes y programas de estudios de las licenciaturas en Biblioteconomía y Archivonomía*. México: ENBA, 1993.

ESTRADA LARA, Elvia; Ramírez Aceves, Merizanda, Sánchez Espinoza, Ariel. "El nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Información Documental de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de México". En: *Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas* (4to: del 23 al 25 de septiembre de 2004, Toluca, Estado de México) Memorias. México: CONACULTA: Universidad Autónoma del Estado de México, 2004. p. 449-460.

FERNÁNDEZ DE ZAMORA, Rosa María. "La historia de las bibliotecas en México, un tema olvidado". [En línea]. IFLA General Conference-Conference Proceedings (60th, August 21-27, 1994) 28 noviembre 1996 [ref de 25 junio 2005]. Disponible en internet <<http://www.ifla.org/IV/ifla60/60-ferr.htm>>

FIERRO MURGA, Luz Ernestina. *En busca de un líder: análisis estructural de su conformación*. Chihuahua, Chih.: Universidad Autónoma de Chihuahua, 181 p.

FUENTES I PUJOL, María Eulalia. *Documentación y periodismo*. Pamplona, España: Universidad de Navarra, 1997. 130 p.

GARCÍA EJARQUE, Luis. Diccionario del archivero bibliotecario: terminología de la elaboración, tratamiento y utilización de los materiales propios de los centros documentales. España: TREA, 2000. 442 p.

GARCÍA FÉREZ, José. "La familia en la enfermedad atípica" [en línea]. *Revista Humanizar*, Ene-jun 2005, no. 78. <<http://www.humanizar.es/formacion/revista/anteriores.html>>.[citado 16 de Abril 2006].

GOFFMAN, Erving. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. tr. Hildegarde B. Torres Perren y Flora Setaro. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1981. 273 p.

GOÑI CAMEJO, Ivis. "Algunas reflexiones sobre el concepto de información y sus implicaciones para el desarrollo de las ciencias de la información". *Revista Cubana de los Profesionales de la Información y la Comunicación*. 2000, vol. 8, no. 3,. p. 203-220.

HABIB CHAMOUN, Nicolas. "El arte y la ciencia de la negociación" [En línea]. Febrero 2005 [ref. de 01 octubre 2005]. Disponible en internet: <<http://www.gestiopolis.com/Canales4/mkt/artenego.htm>>

KAUFMANN, Alicia E. *Líder global: en la vida, en la empresa*. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá, 1998. 183 p.

KOESTENBAUM, Peter. *Liderazgo: la grandeza interna*. Tr. Ma. del Pilar Carril. México: Prentice Hall Hispanoamericana, c1999. 369 p.

*La sociología*. J. Cazeneuve y D. Victoroff, dir. Bilbao: Mensajero, 1974. 618 p.

*Licenciado en Ciencias de la Información Documental*. Estado de México: UAEM, Coordinación de Orientación Educativa, 2001. [Hoja plegable].

*Licenciado en Ciencias de la Información Documental*. Estado de México: UAEM, Coordinación de Orientación Educativa, 2001. [Hoja plegable].

*Licenciatura en Bibliotecología y Ciencia de la Información. Descripción de la licenciatura* [En línea]. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Filosofía y Letras, 2005. [ref. de 07 marzo 2005]. Disponible en internet <[http://www.uanl.mx/oferta/licenciatura/facultades/ffyl/lic\\_bibliotecologia.html](http://www.uanl.mx/oferta/licenciatura/facultades/ffyl/lic_bibliotecologia.html)>.

*Licenciatura en Biblioteconomía. Descripción de la licenciatura* [En línea]. Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía. 2005 [ref. de 07 marzo 2005]. Disponible en internet <[http://www.enba.Sep.gob.mx/lic%20y%20profesionaleslic/lpa\\_biblioteconomia.htm](http://www.enba.Sep.gob.mx/lic%20y%20profesionaleslic/lpa_biblioteconomia.htm)>.

*Licenciatura en Ciencias de la Información* [en línea]. Escuela de Ciencias de la Información. Universidad Autónoma de Guadalajara [ref. de 23 julio 2005]. Disponible en internet <<http://www.uag.mx/eci/infgral.htm>>.

*Licenciatura en Ciencias de la Información* [en línea]. Facultad de filosofía y Letras, Universidad Autónoma de Chihuahua, 2005 [ref. de 22 julio 2005]. Disponible en internet <[http://www.ffyl.uach.mx/ciencias\\_2003.htm](http://www.ffyl.uach.mx/ciencias_2003.htm)>.

*Licenciatura en Ciencias de la Información Documental*. (Folleto). 5 p.

*Licenciatura en Ciencias de la Información Documental*. Toluca, Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México, 2000. 2 h. [Copia mecanografiada].

LUHMANN, Niklas. *Confianza*. introd. de Darío Rodríguez Mansilla. Barcelona, España: Editorial Anthropos: Universidad Iberoamericana, 1996. 179 p.

LUKES, Steven. *El individualismo*. tr. de José Luis Álvarez. Barcelona: Ediciones Península, 1975. 196 p.

*Manual de orientación profesional. Sistema Madrid* [En línea]. [ref julio 2005] Disponible en internet <<http://www.madrimasd.org/empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientacionProfesional/glosario.asp>>.

MARTÍNEZ ARELLANO, Filiberto Felipe, Amaya Ramírez, Miguel Ángel, Ramírez Velásquez, César Augusto. "Formación de bibliotecólogos para la era de la información". *LIBER: Revista de Bibliotecología*. Nueva época. Vol. 4(1-2), enero–junio, 2002. p. 6-9.

MARTÍNEZ RIDER, Rosa María. "La escuela de bibliotecología e información de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 1980-2002". En: *La educación bibliotecológica en México*. comp. Lina Escalona Ríos. México: CUIB : CNB, 2005. p. 77-115.

MENA FARFÁN, Karl Vladimir. *Glosario de comunicación*. [En línea]. [ref. 18 julio 2005]. Disponible en internet <[www.monografias.com/trabajos16/diccionario-comunicacion/diccionario-comunicacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos16/diccionario-comunicacion/diccionario-comunicacion.shtml)>.

MONEDERO, Juan Carlos. "Legitimidad". *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales* [En línea]. Madrid: Universidad Complutense, 2004 [ref. de 15 abril 2006]. Disponible en internet <<http://www.ucm.es/-info/eurotheo/diccionario/>>.

NAHÚM PÉREZ y Jaime Ríos Ortega. "Nuevo plan de estudios de la licenciatura en biblioteconomía de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía". *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*. Vol. 6(13), 1992. p. 37-39.

NAISBITT, John. *Re-inventar la empresa: Como transformar su trabajo y su empresa para la nueva sociedad de la información*. Barcelona: Folio, c1986. 360 p.

PALACIOS MEDELLÍN, José Tomás. "Historia de la escuela de bibliotecología de la Universidad Autónoma de Chiapas". En: *La educación bibliotecológica en México*. comp. Lina Escalona Ríos. México: CUIB : CNB, 2005. p. 153-180.

PERALES OJEDA, Alicia. "Biblioteconomía y Archivonomía en la UNAM". En: *Anuario de Biblioteconomía y Archivonomía*, vol. 1, 1961. p. 11-19.

PRIETO ZAMORA, José M. "Formación del personal (Ia)". En *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales* [En línea]. Madrid: Universidad Complutense, 2004 [ref. de 05 octubre 2005]. Disponible en internet <<http://www.ucm.es/-info/eurotheo/diccionario>>.

*Programa educativo de la Licenciatura en bibliotecología*. [En línea]. Universidad Autónoma de Chiapas [ref 11 julio 2005]. Disponible en internet <<http://www.unach.mx/index.php?option=content&task=view&id=76&Itemid=111>>.

*Psicoactiva* [En línea]. 2006 [ref. de 09 octubre 2005] Disponible en internet <[http://www.psicoactiva.com/diccio/diccio\\_a.htm](http://www.psicoactiva.com/diccio/diccio_a.htm) >.

*Psicología y liderazgo en el siglo XXI*. Cesar Rodríguez Martín, coord. Zaragoza, España: Mira, 2000. 233 p.

RAMÍREZ LEYVA, Elsa M. "La Educación y la investigación bibliotecológica en México". *Métodos de información*. Vol. 7(40), 2000. p. 54-60.

Real Academia de la Lengua Española (España). *Diccionario de la lengua española* [En línea]. 22ª ed. Madrid: Real Academia de la Lengua Española, 2003. <<http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm> > [Consulta: 09 octubre 2005].

RODRÍGUEZ MARTÍN, Cesar. *Liderar en instituciones jerarquizadas*. Zaragoza: Egido, 1999. 227 p.

ROST, J. C. *Leadership for the Twenty-First Century*. New York: Praeger, 1991. 220 p.



ROTHSCHILD, William E. *Las cuatro caras del liderazgo estratégico: líderes audaces, cautelosos, cirujanos y funerarios*. Tr. Oscar L. Spraggon. Buenos Aires: Macchi, c1995. 384 p.

RUNCIMAN, Walter Garrison. *El animal social*. Tr. de Jesús Alborés. Madrid: Taurus, 1999. 249 p.

SALAZAR MÉNDEZ, Enedina. "La Licenciatura en Ciencias de la Información Documental en la Universidad Autónoma del Estado de México". En: *La educación bibliotecológica en México*. Lina Escalona Ríos, comp. México: CUIB : CNB, 2005. p. 117-151.

SIMMEL, Georg. *El individuo y la libertad: ensayos de crítica de la cultura*. Tr. y pról. de Salvador Mas. Barcelona, España: Ediciones Península, 1986. 284 p.

TECUATL, María Graciela M., Alejandro C. Añorve Aguirre, María Magdalena García Juárez, et al. *Una visión del quehacer del bibliotecario profesional en el marco de la revisión curricular de la escuela nacional de Biblioteconomía y Archivonomía*. México: ENBA, 2000. 56 p.

TODOROV, Tzvetan. *La vida en común: ensayo de antropología general*. tr. Héctor Subirats. Madrid: Taurus, 1995. 231 p.

WEBER, Marx. *Introducción a la sociología*. México: Quinto Sol, 1984. 327 p.

WEBER, Max. *Ensayos de sociología contemporánea*. Selec. e introd. de H. H. Gerth y C. Wright Mills; tr. de Mireia Bofia. Barcelona: Ediciones Martínez Roca, 1972. 564 p.

## Anexo 1. Cuestionario

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer cuáles son las características de los líderes bibliotecarios en México, con la finalidad identificar las características que se pueden formar a nivel profesional y proponer un esquema de desarrollo para la formación de los profesionales de la información en México.

**INSTRUCCIONES:** Escriba en las líneas los datos que correspondan, y marque con una  $\checkmark$  la opción adecuada en cada pregunta.

### A) DATOS GENERALES

1.- Lugar de nacimiento \_\_\_\_\_ Entidad: \_\_\_\_\_

2.- Su domicilio se ubica en:

Entidad: \_\_\_\_\_ Delegación(o Mpio.): \_\_\_\_\_

---

3.- Edad:

31 – 35....	( )	41 – 45....	( )	51 – 55...	( )
36 – 40....	( )	46 – 50....	( )	56 - ....	( )

### B) ORIGEN SOCIAL

4.- Ocupación de sus padres:

	Padre	Madre
Campesino .....	( )	( )
Comerciante .....	( )	( )
Artesano u obrero .....	( )	( )
Quehaceres del hogar .....	( )	( )
Patrón o trabajador por cuenta propia .....	( )	( )
Empleado en el sector privado .....	( )	( )
Empleado en el sector publico .....	( )	( )
Otra ocupación( especifique) .....	( )	( )

---

5.- Nivel de estudios de sus padres:

	Padre	Madre
Sin estudios .....	( )	( )
Primaria .....	( )	( )
Secundaria .....	( )	( )
Técnico .....	( )	( )
Bachillerato o equivalente .....	( )	( )
Educación superior .....	( )	( )
Posgrado .....	( )	( )

Si su papá es profesionista, especifique la profesión:

---

Si su mamá es profesionista, especifique la profesión:

---

### C) ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

6.- ¿El lugar donde habita es?

Casa sola..... ( )

Departamento.... ( )

Otro..... ( ), Especifique: \_\_\_\_\_

Propia..... ( )

Rentada..... ( )

Familiar..... ( )

Otra (especifique)..... \_\_\_\_\_

7.- ¿cuál es el transporte que usa cotidianamente para llegar a su centro de trabajo? (Si es más de uno marque los necesarios)

Auto particular..... ( )

Taxi..... ( )

Colectivo..... ( )

Autobús..... ( )

Metro..... ( )

Otro..... ( ) Especifique: \_\_\_\_\_

8.- ¿Cuánto percibe mensualmente, en días de salario mínimo?:<sup>100</sup>

De 1 a 60..... ( )

De 61 a 90..... ( )

De 91 a 120..... ( )

De 121 a 150..... ( )

De 151 días en adelante.. ( )

### D) CONDICIONES LABORALES

9.- La institución en la que trabaja actualmente pertenece a:

---

<sup>100</sup> \* Salario Mínimo Diario, promedio en México \$176.41, de acuerdo a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Iniciativa privada..... ( )  
Sector público..... ( )  
Ejercicio libre..... ( )  
Otro..... ( ) Especifique: \_\_\_\_\_

10.- ¿Su puesto de trabajo es?  
Base..... ( )  
Honorarios..... ( )  
Confianza..... ( )  
Otro..... ( ) Especifique: \_\_\_\_\_

11.- ¿Cuántas horas trabaja al día?..... \_\_\_\_\_

12.- ¿Cuántos días a la semana trabaja?.. \_\_\_\_\_

13.- ¿Su desempeño profesional actual es?:

Directivo..... ( )  
En el ejercicio profesional... ( )  
Otro..... ( )

### **E) VOCACIÓN PROFESIONAL**

14.- ¿Cuándo usted eligió la carrera de bibliotecario tenía conocimiento sobre ella?

No..... ( ) Si..... ( )

15.- ¿Antes de ingresar a la carrera de bibliotecario tenía estudios trancos en alguna otra carrera?

No.... ( ) Si.... ( )

16.- ¿Tiene usted algún familiar bibliotecario?

No.... ( ) Si.... ( ); parentesco : \_\_\_\_\_

### **F) INSERCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

17.- ¿Su primer empleo fue en una biblioteca?

No.... ( )  
Si..... ( ) Especifique: \_\_\_\_\_

18.- ¿Este empleo lo obtuvo?:

- Al iniciar sus estudios profesionales..... ( )  
Durante los estudios profesionales..... ( )  
Al finalizar los estudios profesionales..... ( )

19.- Su desarrollo laboral ha sido en:

(Si es más de una marque las necesarias; y subraye en la que esté actualmente)

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| Biblioteca pública..... ( )                     | Escuelas de la                 |
| Biblioteca escolar o infantil..... ( )          | Especialidad..... ( )          |
| Biblioteca escolar o infantil..... ( )          | Centros de                     |
| <u>Biblioteca universitaria o académica</u> ( ) | investigación..... ( )         |
| Biblioteca especializada o centro de            | Sistemas Bibliotecarios... ( ) |
| información..... ( )                            |                                |
| Biblioteca Nacional..... ( )                    |                                |
| Otros..... ( )                                  | Especifique: _____             |
- 

20.- ¿Qué tiempo tiene de experiencia profesional?

\_\_\_\_\_ Años                  \_\_\_\_\_ Meses

21.- ¿A lo largo de su desempeño profesional ha tenido períodos sin empleo?

- No..... ( )  
Si..... ( )    ¿Cuántos? \_\_\_\_\_ ¿De qué duración? \_\_\_\_\_

22.- ¿Participa en actividades de investigación?

- No..... ( )  
Si..... ( )    ¿De qué manera? : \_\_\_\_\_

Como investigador adscrito a una institución..... ( )

Como asistente de investigador..... ( )

Como investigador independiente..... ( )

23.- En sus actividades, pertenece a un equipo de trabajo.

- No..... ( )  
Si..... ( )    ¿Cuál? \_\_\_\_\_

24.- ¿Usted ha formado equipos de trabajo, permanente?

- No... ( )

Si... ( ) ¿Cuál?

\_\_\_\_\_

25.- ¿De qué manera participa, en la organización de su entorno?

- 1.- \_\_\_\_\_
- 2.- \_\_\_\_\_
- 3.- \_\_\_\_\_

26.- ¿Para alcanzar sus objetivos y metas profesionales, ha contemplado el trabajo en equipo?

No.. ( )  
Si... ( )

27.- ¿De qué manera contribuye a la formación de recursos humanos?

- 1.- \_\_\_\_\_
- 2.- \_\_\_\_\_
- 3.- \_\_\_\_\_

28.- ¿Se considera una persona líder?

No.. ( )  
Si... ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

29.- Sus reuniones de trabajo, las realiza:  
(Marque las que considere necesarias)

- Solamente con autoridades..... ( )
- Con autoridades y subordinados..... ( )
- Con cualquier persona involucrada en el asunto. ( )
- Con pares..... ( )
- Con personas interesadas en el tema..... ( )

30.- ¿Cómo involucra a las personas en asuntos que usted considera importantes?

- 1.- \_\_\_\_\_
- 2.- \_\_\_\_\_
- 3.- \_\_\_\_\_

31.- Sus grupos de trabajo, están ubicados en:

- La Ciudad de México..... ( )
- Diferentes partes de la República Mexicana..... ( )
- Diferentes partes del mundo..... ( )

32.- ¿Le gustaría que otras personas siguieran la trayectoria que usted tiene?

No.. ( )

Si... ( ) ¿De qué manera lo promueve? \_\_\_\_\_

33.- ¿Cuántas personas considera que son parte de su equipo de trabajo?, independientemente del lugar geográfico donde se encuentren.

34.- ¿De qué manera los motiva?

### G) ACTUALIZACIÓN

35.- ¿Lee usted?

No.. ( )

Si... ( ) especifique: \_\_\_\_\_

	a) cada vez que aparecen	b) Irregular- mente	c) Casi nunca
Revista de actualidad política y social.....	( )	( )	( )
Revistas especializadas en otras áreas.....	( )	( )	( )
Revistas de recreación o divulgación.....	( )	( )	( )
Revistas de la especialidad.....	( )	( )	( )
Diarios.....	( )	( )	( )
Otros (especifique): _____			

36.- ¿Durante el mes anterior leyó algún libro o artículo de revista de la especialidad para apoyo a sus actividades laborales, o por interés?

No.. ( )

Si... ( ) especifique: ¿Cuántos libros? \_\_\_\_\_ ¿Cuántos artículos? \_\_\_\_\_

37.- ¿Utiliza para fines de actualización?

Internet..... ( )

Correo electrónico..... ( )

Otro... \_\_\_\_\_





## **Anexo 2. Conocimientos establecidos en el perfil de egreso de los planes de estudio de nivel licenciatura**

### **a) Bibliotecónomo**

El bibliotecónomo es el profesional capaz de interpretar, planear, administrar, dirigir, supervisar y evaluar los programas, proyectos y tareas profesionales de las bibliotecas, unidades y centros de información documental, aplicando los medios manuales y/o automatizados para atender las necesidades de información que demanden los diversos sectores de la sociedad.<sup>101</sup>

El plan de estudios presentado ante la Secretaria de Educación Pública en el año 2000, y vigente a partir de septiembre del mismo año para la Licenciatura en Biblioteconomía, considera que el alumno debe:

- Conocer los fundamentos teóricos que le permitan comprender la función e importancia de los distintos elementos que integran la organización bibliográfica, así como las principales actividades y procedimientos que intervienen en ella.
  
- Caracterizar los tipos de servicios al público de las bibliotecas con normas y reglamentos.

---

<sup>101</sup> Cfr. *Licenciatura en Biblioteconomía. Descripción de la licenciatura*. Op. cit.

-- Analizar el papel y la importancia del quehacer biblioteconómico y sus fundamentos teóricos, así como la vinculación con las ciencias sociales y humanas en el devenir histórico.

-- Conocer con base a una línea del tiempo la evolución de los registros del conocimiento humano y su conservación en repositorios desde sus primeras manifestaciones hasta la Edad Media.

-- Analizar las formas de organización del conocimiento de diferentes pensadores a través de la historia y su vinculación con la organización documental.

-- Reconocer y aplicar los pasos del proceso de investigación documental que permiten organizar los productos académicos.

-- Aplicar las herramientas y estándares de computación como apoyo a su formación profesional.

-- Comprender las normas y principios que permiten efectuar una adecuada descripción de los documentos, así como el establecimiento de los puntos de acceso para su recuperación.

-- Conocer y diferenciar las fuentes información empleados en los servicios de orientación y consulta.

- Reconocer la organización técnica de las publicaciones seriadas, e identificar sus características para la elaboración de catálogos colectivos.
  
- Identificar los tipos de bibliografías así como las normas y herramientas de observancia local, nacional e internacional para su elaboración.
  
- Conocer con base en una línea del tiempo la evolución de los registros del conocimiento humano y su conservación en repositorios a partir del Renacimiento hasta nuestros días.
  
- Analizar las plataformas de redes existentes para su aplicación en las unidades de información.
  
- Comprender y aplicar el sistema de clasificación decimal Dewey para los materiales bibliográficos.
  
- Conocer y emplear diferentes listas de encabezamiento de materia y de tesauros como herramienta de organización conceptual de los documentos.
  
- Practicar el uso y manejo de las fuentes de información empleados en los servicios de orientación y consulta.
  
- Conocer los conceptos fundamentales y las etapas del Proceso Administrativo para aplicar técnicas básicas en las bibliotecas.

- Desarrollar las habilidades y conocimientos que permitan realizar las actividades relativas a la adquisición de los recursos de información en sus diferentes formas de adquisición.
  
- Analizar y aplicar las técnicas operativas de uso del software en la automatización de unidades de información.
  
- Aplicar las Reglas de Catalogación Angloamericanas, segunda edición revisada (RCA2R), a los materiales documentales no libros.
  
- Comprender y aplicar el sistema de clasificación Library of Congress a los materiales bibliográficos.
  
- Identificar la importancia de los usuarios como eje central de la unidad de información.
  
- Analizar las áreas funcionales de la administración y su aplicación en las bibliotecas.
  
- Aplicar los procesos de la preservación, restauración y conservación en los materiales impresos en papel.
  
- Identificar y comprender los elementos que interactúan en la planeación bibliotecaria, desde un enfoque teórico.

-- Identificar las características de las bibliotecas universitarias y escolares y aplicar los principios administrativos.

-- Conocer el desarrollo de la bibliografía en México, su importancia como manifestación de la cultura y como apoyo a la investigación, así como las valiosas acciones de los personajes e instituciones promotoras de estas fuentes de información en nuestro país.

-- Construir las herramientas de investigación de campo acordes con los procesos y tareas relacionados con su actividad profesional.

-- Reconocer y aplicar la estadística como una herramienta para la interpretación de los datos de una investigación de campo, identificando las diferentes operaciones que componen la estadística descriptiva.

-- Analizar y aplicar los conceptos fundamentales del quehacer bibliotecario en los programas de aplicación para la administración y el manejo de información bibliotecaria.

-- Identificar y aplicar los elementos que intervienen en el proceso de planeación de catálogos automatizados.

-- Caracterizar los servicios de extensión bibliotecaria así como aplicar las técnicas de relaciones públicas y de mercadotecnia en la relación con los usuarios.

-- Aplicar los principios administrativos en la biblioteca pública identificando sus características.

-- Identificar políticas de información aplicables a los sectores que requieren información considerando su función e importancia en la sociedad.

-- Analizar el panorama de los principales aspectos que caracterizan el papel de los profesionales en las unidades de información y en los diferentes sectores económicos y productivos de México.

-- Identificar los aspectos conceptuales y aplicar la metodología bibliométrica para el desarrollo, la gestión y el análisis de repertorios de recursos informático-documentales.

-- Analizar y aplicar los procesos tecnológicos integrados en las unidades de información, con actitud crítica, creativa y de innovación; así mismo, proponer soluciones a las necesidades actuales de información.

-- Aplicar los principios administrativos en la biblioteca especializada.

-- Reconocer los diferentes métodos para la evaluación de colecciones, así como interpretar los principios de la revisión de colecciones en los diferentes tipos de bibliotecas.

-- Destacar la importancia de los fundamentos de la profesión para entender y atender la misión presente y futura del quehacer bibliotecario, con criterios y juicios críticos.

-- Diseñar un plan de trabajo docente y aplicar en alguna área o servicio bibliotecario.

-- Elaborar un anteproyecto de investigación acorde con la metodología de la investigación social.

-- Aplicar los conocimientos y habilidades para desarrollar proyectos de automatización de bibliotecas.

La Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivistomía, ha ido adecuando sus planes y programas de estudio de acuerdo al contexto dentro del cual se encuentra inmersa y para responder a las tendencias de formación profesional que requiere el mercado laboral. Al menos así lo demuestra la actualización continua de los planes y de estudio.

## **b) Bibliotecólogo**

Siendo la organización del conocimiento parte importante en la sociedad de la información, el bibliotecólogo, tiene los fundamentos teóricos, metódicos y las técnicas de investigación para generar, evaluar, adoptar, adaptar, usar y comunicar el conocimiento, a través de normas y estándares internacionales.

La Historia no es una condición, sin embargo es una parte sustantiva del desarrollo de los profesionales de la información; conocer el proceso evolutivo de las disciplinas que integran la Bibliotecología se marca en todos los planes de estudio de la Licenciatura en Bibliotecología. A saber el bibliotecólogo debe de conocer la evolución, tipología y función social de las diferentes clases de documentos y de las bibliotecas y otras unidades involucradas en el flujo de la información documental, así como el desarrollo de la bibliografía mexicana.

Ser bibliotecólogo no significa encasillarse en las actividades que se realiza en la biblioteca, significa conocer el mundo de la información y de la producción de los soportes en donde se almacena ésta, su selección para incluirse en las unidades de información y la difusión y promoción de contenidos; así como la generación, la producción, el tratamiento, la distribución y la comercialización de los materiales documentales en sus diversas formas.

En lo relacionado a servicios deberá de conocer las estrategias y los métodos para desarrollar competencias lingüísticas y comunicativas, que le permita formar usuarios, e instruir al personal que es parte del equipo de trabajo, de acuerdo a las características del entorno que le rodea; aunque no todo depende de ello pues aunque su entorno tecnológico sea precario debe de estar preparado con las herramientas que le permita entender espacios más desarrollados. Hoy en día la computación y todo lo que le rodea es indispensable; los diferentes tipos de software y sus aplicaciones a las actividades del quehacer profesional, la creación de sitios web y el desarrollo de bases de datos orientadas a la organización y administración de la información.



Debe entender también que no todo es inventiva y desarrollo, la interdisciplinariedad ha permitido que especialistas en áreas que confluyen con la Bibliotecología creen instrumentos de apoyo, organización y administración de la información, como es el caso de los sistemas de automatización integrales para bibliotecas.

Como parte del compromiso social y el conocimiento cultural que posee conoce los principios teóricos, los métodos y las técnicas indispensables para la formación de recursos humanos en el área. Su quehacer en el mercado de la información es un factor decisivo que obliga a los profesionales a regular el comportamiento de los usuarios finales respecto al aprovechamiento de la información, así como los órganos reguladores de dicha actividad. En términos concretos el bibliotecólogo conoce el contexto jurídico dentro del cual se estructuran las bibliotecas y demás unidades de información, y parte de ello para hacer sus propuestas lógicas de organización y aprovechamiento de los recursos documentales favoreciendo así el desarrollo armonioso del conocimiento.<sup>102</sup>

El conocimiento que el bibliotecólogo posee, desde la visión práctica y docente de Escalona, nos hace ver a un profesional de la información completo en los grandes ejes que integran la Bibliotecología, su afirmación y concepción parte de un análisis exhaustivo de los planes de estudio que han formado a estos profesionales desde la segunda mitad del siglo XX, en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México. Valdría la pena entonces observar el comportamiento de estos profesionales de la información ante el mercado de trabajo, ya que si

---

<sup>102</sup> Cfr. ESCALONA RÍOS, Lina. *Ibíd.*

conocen el esquema y movimiento de la ciencia bibliotecaria pueden ser grandes emprendedores, autosuficientes y asertivos en la toma de decisiones, propositivos en su quehacer profesional e integrantes de equipos de trabajos identificados en el área.

Martínez Rider comenta que el bibliotecólogo de la Universidad de San Luis se forma a partir de las siguientes subdisciplinas: Fundamentos, Análisis y Organización de la Información, Servicios de Información, Economía y Administración de la Información y Tecnología de Información. Con esta formación “se pretende proporcionar elementos sobre el conocimiento y la función social de la disciplina, así como para el manejo de instrumentos que faciliten la comprensión de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la elección de actitudes en el desarrollo de la práctica profesional que guíen el trabajo en las diferentes unidades de información, proporcionando una visión holística de la disciplina en relación con el entorno, considerando la explosión de información, las nuevas tecnologías en las bibliotecas electrónicas y virtuales, la importancia de los procesos documentales en la difusión de variados servicios bibliotecarios a nivel general o particular y el requerimiento para construir conocimiento bibliotecológico”.<sup>103</sup>

Por otra parte la Universidad de Autónoma de Chiapas creó la Licenciatura en Bibliotecología bajo siete líneas de trabajo y formación, y con base en las necesidades de su contexto; consideraron la formación profesional de personas que administrarán adecuadamente las bibliotecas y demás centros que resguardaran información como archivos, industrias, comercios, instituciones de gobierno, hospitales, etc.; que fuesen

---

<sup>103</sup> MARTÍNEZ RIDER, Rosa María. Ibíd.

capaces de entender el proceso de comunicación del conocimiento para proporcionar servicios de información. Por otra parte, el papel que juega en la organización así como los principios básicos de los sistemas de clasificación internacional, y el desarrollo de las tecnologías de la información como herramienta fundamental en el ir y devenir de la sociedad emergida de procesos tradicionales de comunicación y transferencia de datos.

A continuación se mencionan las siete áreas consideradas dentro de la formación de los bibliotecólogos y la cantidad de créditos otorgados a cada una de las mismas:

1.- Usuarios de la Información	56 créditos
2.- Servicios de Información	56 créditos
3.- Tecnología de la Información	48 créditos
4.- Organización de Unidades de Información	71 créditos
5.- Investigación	104 créditos
6.- Sistemas de Clasificación Documental	94 créditos
7.- Lengua Extranjera: Inglés	

En este contexto se encuentra la formación de los bibliotecólogos, La UNAM, por su parte, proporciona una formación multidisciplinaria en el ámbito de la bibliotecología, observamos un profesional completo en todas las áreas del conocimiento relacionadas con la Bibliotecología. A continuación se intenta ver el hacer del bibliotecólogo dentro

de la sociedad, o mejor dicho dentro de ese mercado de trabajo o sector social que hace uso de sus servicios.

### **c) Documentalista.**

El profesional egresado de la Universidad Autónoma del Estado de México, con conocimientos relacionados con la información y sus diferentes formas de producción, almacenamiento, resguardo, utilización y difusión es llamado Licenciado en Ciencias de la Información Documental. Cursa una curricula de 8 semestres para una trayectoria mínima, 10 para una trayectoria ideal y 12 para una trayectoria máxima.<sup>104</sup>.

En este sentido se observa una formación en diferentes niveles que apoya al profesional a desenvolverse en el mercado laboral con un amplio conocimiento científico práctico avalado por una curricula estructurada en base a todos los escenarios posibles de su entorno social, cultural, político y académico.

El plan de estudios de la licenciatura mencionada ofrece a los alumnos conocimientos en:

-- Los fundamentos teóricos de las Ciencias de la Información Documental, en la que se establecen los principios teóricos y metodológicos sobre los cuales se fundamenta la licenciatura.

---

<sup>104</sup> Cfr. ESTRADA LARA, Elvia; Ramírez Aceves, Merizanda, Sánchez Espinoza, Ariel. Op.cit. 449-451.

-- La aplicación de los procesos documentales, la cual da identidad a la carrera y engloba las siguientes disciplinas: Bibliotecología, Archivística y Documentación.

-- El Diseño de herramientas para la recuperación de información y servicios de información.

-- Técnicas de procesamiento documental, que consiste en la enseñanza de herramientas pragmáticas para el procesamiento técnico de los materiales documentales.

-- La docencia en el área de la información documental para cubrir las demandas y necesidades de la sociedad en el desarrollo de las habilidades informativas en todos los niveles socioeconómicos, educativos y culturales.

-- Preservación y transmisión del conocimiento humano plasmado en documentos para satisfacer las necesidades de información de los usuarios que lo demanden.

-- Herramientas cognitivas necesarias para llevar a cabo la producción científica en el ámbito de las ciencias de la información documental en los sectores local, nacional e internacional.

-- La administración de unidades documentales en general y servicios de información y documentación en particular.

-- El diseño y evaluación de tecnologías de la información y de las comunicaciones a partir de bases teóricas, metodológicas y conceptuales para el manejo y control de la información documental.<sup>105</sup>

Como se puede observar el conjunto de conocimientos que dominará abarca disciplinas afines que convergen e interactúan de manera armónica en el plan de estudios; incluyen conceptos, teorías, leyes, fundamentos, métodos, herramientas, estudios e investigaciones propias de la documentación. Estos conocimientos versan sobre la adquisición, selección, procesamiento, organización, suministro, evaluación y conservación de la información documental en diversas unidades y sistemas de información, con el auxilio de procedimientos manuales y automatizados.<sup>106</sup> Como complemento, también tiene un manejo adecuado del idioma inglés lo cual facilita considerablemente su acceso a las relaciones internacionales que se dan en la lengua franca de las ciencias, el inglés.

Como se alcanza a apreciar, los conocimientos que se supone poseen los documentalistas al término de sus estudios, en realidad no cubren con amplitud las disciplinas que, manifiesta la misma Estrada Lara, engloba. En estos tiempos donde la especialización es fundamental, parece muy aventurado intentar crear un todólogo. Un profesional que domine los diferentes ángulos del quehacer bibliotecológico.

---

<sup>105</sup> Cfr. *Ibíd.* p. 452.

<sup>106</sup> Cfr. *Licenciado en Ciencias de la Información Documental. Ibíd.*

### **Anexo 3. Habilidades establecidas en el perfil de egreso de los planes de estudio de nivel licenciatura**

#### **a) Bibliotecónomos**

Derivado del conjunto de conocimientos antes mencionados y de acuerdo al plan de estudios vigente a partir del año 2000,<sup>107</sup> destacan el desarrollo de las siguientes habilidades en la formación de los Licenciados en Biblioteconomía:

“Manejar la metodología y técnicas de la investigación científica, tanto para contribuir al desarrollo de la disciplina como para resolver los problemas que implica su práctica profesional.

Aplicar las técnicas y procedimientos propios de la Biblioteconomía para la integración y organización de acervos, así como para su conservación.

Manejar los procedimientos y técnicas para la administración de las unidades y sistemas de información, así como de los objetivos que éstas prestan, poniendo énfasis en la satisfacción de las necesidades de usuarios.

Analizar las determinantes sociales y económicos en que desarrolla su actividad profesional así como la relevancia que ésta tiene en el desarrollo del país.

---

<sup>107</sup> El plan de estudios de la Licenciatura en Biblioteconomía de la ENBA, fue presentado en el año de 1998, y registrado y vigente a partir de septiembre de 2000, según consta en el oficio DIPES/DEC/0603/03 de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica.

Profundizar de acuerdo a su interés, en un área particular de la Biblioteconomía, manejando especializada y creativamente las técnicas y procedimientos de esta área”.<sup>108</sup>

De cierta forma, la habilidad aunque no es una característica propia de los individuos, es algo que se aprende con el esfuerzo común de la educación a través de las instituciones y el interés del individuo por comprender y hacer las cosas. En las líneas anteriores observamos algunas de las habilidades que se fomentan en los bibliotecólogos.

## **b) Bibliotecólogos**

El bibliotecólogo se enfrenta con un mundo cada vez más divergente. El cambio social y su relación con los valores confluyen en un espacio cada vez más profesionalizado. El desarrollo de las disciplinas y los profesionales que gestionan sus cambios, se enfrentan a una constante crisis donde el valor ético del *deber ser* no encuentra cabida, y los cambios se dan sin una razón de ser. En este contexto el bibliotecólogo es presa fácil de la enorme crisis que emerge de los espacios: familiar, laboral y profesional; donde habitualmente crece y se desarrolla. Las escuelas de Biblioteconomía del país, de acuerdo a sus planes de estudio, desarrollan las siguientes habilidades:

---

<sup>108</sup> Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía(México).Op. cit.



- Comprensión de los fundamentos filosóficos, científicos y técnicos de la especialidad, así como de otras disciplinas afines y la aplicación racional de las teorías y técnicas respectivas, satisfagan las necesidades de información documental de sus usuarios y sus intereses en cuanto a auto educación y recreación.<sup>109</sup>

- Planificar, diseñar y administrar sistemas de información, tanto manuales como computarizados en bibliotecas, centros de documentación, archivos y demás, para generar estrategias que fomenten el uso de los sistemas de información, a fin de enfrentar con éxito el creciente desarrollo de la información y su demanda.

- Capacidad de análisis constante del entorno disciplinario para facilitar en las unidades de información la aplicación de los principios y técnicas de la administración, a fin de que las diversas funciones bibliotecarias se desarrollen efectiva y eficientemente como medio de adquisición, preservación y difusión del pensamiento humano.<sup>110</sup>

- Capacidad para enfrentarse continuamente a su entorno, independientemente del lugar que ocupa dentro de la organización, a partir de los conocimientos teóricos prácticos de la disciplina.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Cfr. PALACIOS MEDELLÍN, José Tomas. *Ibíd.*

<sup>110</sup> Cfr. *Ibidem.*

<sup>111</sup> Cfr. PERALES OJEDA, Alicia. *Op. cit.* p. 11-19.

- Integración de equipos de trabajo a partir de proyectos de evaluación continuos y de actividades específicas, considerando en control de calidad como el primer peldaño para alcanzar los objetivos y metas programadas.

- Toma de decisiones en actividades administrativas del lugar donde labore, independientemente del espacio y puesto que ocupe, dado que el profesional debe de ser capaz de enfrentar situaciones en donde se debe de discernir entre lo positivo y lo negativo, entre lo bueno y lo malo; entre otros puntos y asociado a esta característica del bibliotecario, es importante aprender a disfrutar los triunfos y los fracasos. Para poder ser capaz de promover y generar cambios.

- Resolver problemas de toda índole, el bibliotecario es un mediador en todas sus actividades, ser capaz de negociar en cada uno de los procesos y servicios que se dan en el sistema bibliotecario es una característica profesional. En servicios al público negociar y ser efectivos en la orientación que se brinde a los usuarios es parte del compromiso de la actividad que se realice, en Adquisiciones es importante negociar el importe por los recursos de información tanto en línea como impresos que se pretende incorporar a la biblioteca, en la organización de personal y de equipos de trabajo, la parte fundamental reside en negociar las formas y tipos de actividades, en fin un problema regularmente se resuelve con la negociación o toma de decisiones.

- Creatividad para promover nuevos esquemas de trabajo y aventurarse a un espacio poco exitoso considerando que el fin y objetivo pueden constituir un peldaño en el desarrollo institucional. Una actividad se desarrolla con base en objetivos y en un

método establecido, sin embargo ningún método es rígido; la creatividad es parte de una característica que como seres humanos y profesionales debemos de fomentar en todos los espacios, las distintas áreas: servicios, adquisiciones, catalogación, clasificación, procesos menores, selección y demás actividades del quehacer profesional requieren de la parte metódica pero también de la parte humana de los bibliotecarios.

- El pensamiento crítico como elemento de apoyo y desarrollo del quehacer bibliotecológico. Aceptar los métodos establecidos sin cuestionamiento alguno nos lleva a perder la realidad, y a fomentar algo que quizás no existe o que para el momento que estamos desarrollando la actividad ya es obsoleto. Pensar críticamente es establecer una alternativa de mejorar las cosas, no un desacuerdo con lo que se desea realizar. La evaluación continúa de las colecciones, de los servicios, del personal, es parte de la crítica; discernir o estar en desacuerdo en las reuniones de trabajo, respecto a las actividades que se están realizando, es parte de las dinámicas de desarrollo de la institución.

- Comunicación, en la amplitud del término. La comunicación en la actividad bibliotecológica es solamente un espacio de desarrollo necesario e indispensable. Los problemas con el personal se resuelven a través del dialogo y las actividades.

- Manejar emociones y tensiones, tanto de sí mismo como del grupo al que pertenece, procurando en todo momento la integración del grupo y el desarrollo y cumplimiento de los objetivos laborales.

A este respecto Martínez, Amaya y Ramírez<sup>112</sup> dicen que el Plan de Estudios de la Licenciatura en Bibliotecología del Colegio de Bibliotecología de la UNAM, pretende formar un profesional que sea capaz de seleccionar, adquirir y organizar adecuadamente los recursos de información, independientemente del formato en que se presenten: un profesional que pueda administrar bibliotecas y otras unidades de información, que conozca información de todo tipo y que sepa utilizarlos para ofrecer servicios de información de alta calidad a todo tipo de usuarios, que aplique las tecnologías de información en sus actividades profesionales y sea capaz de utilizar los métodos de investigación para solucionar problemas prácticos y teóricos dentro de la bibliotecología.

### **c) Documentalistas**

El conjunto de habilidades asociado a los conocimientos que el profesional en Ciencias de la Información Documental desarrolla son:

-- Llevar a cabo el tratamiento documental necesario para la organización, búsqueda y recuperación de documentos e información en los ámbitos académico, gubernamental y administrativo.

---

<sup>112</sup> Cfr. MARTÍNEZ ARELLANO, Filiberto Felipe, Amaya Ramírez, Miguel Ángel, Ramírez Velásquez, César Augusto. Op. cit.

- Establecer los mecanismos de difusión de la información a través del diseño e instrumentación de servicios de información y programas de información de usuarios en diferentes sectores.
  
- Establecer programas de formación, capacitación y actualización de profesionales de la información documental.
  
- Generar y aplicar nuevos conocimientos científicos en el campo de la información documental.
  
- Aplicar las teorías, técnicas y procedimientos administrativos en las unidades documentales.
  
- Participar en procesos de implementación y desarrollo de Sistemas Automatizados.
  
- “Formar profesionales capaces de describir los fundamentos teóricos prácticos de la ciencia de la información documental y el manejo profesional de la información en la era actual.
  
- Seleccionar y aplicar adecuadamente las tecnologías de la información en su actividad profesional para conducir a una mejor toma de decisiones.

-- Formular, instrumentar y evaluar acciones tendientes a mejorar el estado de los servicios de información con base en la investigación, el análisis, la crítica reflexiva y su correspondencia con los objetivos nacionales de desarrollo”.<sup>113</sup>

-- Identificar y resolver problemas de organización de información documental o bien, generar propuestas novedosas para el desarrollo de los servicios de información de las instituciones en las que labore. Así mismo, poseerá las habilidades administrativas para planear, dirigir y evaluar sistemas y unidades de información, además de ser capaz de satisfacer las distintas necesidades de información de manera oportuna y eficiente, participando en equipos de trabajo multidisciplinarios.

Al respecto menciona Salazar<sup>114</sup>, que se pensó en un especialista con formación multidisciplinaria, que desarrollara una vocación de servicio para su sociedad, alguien que no solamente sea un profesional en su área de conocimientos, sino que también tenga la habilidad de asimilar y generar nuevas propuestas de solución para el desarrollo de los servicios de información donde quiera que se encuentre, contribuyendo así, con gran efectividad, a que el acceso a la documentación e información sea más rápido y seguro, tanto para un individuo como para una institución.

A lo largo del contexto que se ha vertido hasta el momento, relacionado con el licenciado en ciencias de la información documental, se continua observando un

---

<sup>113</sup> *Licenciatura en Ciencias de la Información Documental*. (Folleto). Ibíd.

<sup>114</sup> Cfr. SALAZAR MÉNDEZ, Enedina. Op. cit. p. 117–151.

proyecto profesiográfico demasiado ambicioso. Es cierto que las necesidades de profesionales de la información que cubran los espacios donde se genera, produce u organiza la misma información es indispensable; sin embargo querer formar profesionales interdisciplinarios significa abandonar la identidad de la disciplina.

#### **Anexo 4. Aptitudes establecidas en el perfil de egreso de los planes de estudio de nivel licenciatura**

##### **a) Bibliotecónomos**

El licenciado en biblioteconomía al concluir sus estudios universitarios estará apto para:

-- “Aplicar y desarrollar los fundamentos, métodos y técnicas utilizados en los procesos de integración y desarrollo del acervo, organización técnica del material documental y planeación y desarrollo de las unidades de información.

-- Identificar y conocer los diferentes tipos de servicios que se ofrecen en las diferentes unidades de información conforme a las características y necesidades de los usuarios.

-- Administrar unidades, sistemas y redes de información de todo tipo y nivel, así como propuestas originadas en este campo.

-- Identificar y conocer las necesidades de información del usuario para satisfacerlas eficientemente.

-- Conocer, utilizar e innovar la tecnología aplicada a los procesos de análisis, almacenamiento y recuperación de la información.



-- Dominar la metodología científica que le permita realizar investigación básica y aplicada a cerca de su disciplina; trabajar con investigadores, usuarios e integrarse a equipos multidisciplinarios de investigación, con el fin de aportar una visión propia de su campo para la solución de problemáticas diversas.

-- Planear, dirigir y evaluar acciones educativas encaminadas hacia la formación de usuarios de la información, el desarrollo de personal en su área y la docencia.

-- Ubicar su quehacer profesional en el marco del desarrollo histórico, económico, social, científico y cultural de México y las instituciones mexicanas.

-- Contribuir a la conservación y difusión de la cultura.

-- Actualizar en forma permanente el conocimiento teórico, técnico y metodológico propio de su ejercicio profesional.

-- Difundir el papel trascendente que cumplen en la sociedad tanto la información como los profesionales dedicados a este campo”.<sup>115</sup>

Al terminar sus estudios universitarios el bibliotecónomo poseerá una serie de elementos que le permitirá desarrollar cualquier actividad relacionada con su profesión, desde actividades administrativas básicas hasta planeación y dirección de las bibliotecas y demás unidades de información.

---

<sup>115</sup> PÉREZ, Nahúm y Jaime Ríos Ortega. *Ibíd.*

## **b) Bibliotecólogos**

El profesional bibliotecólogo de la Universidad de Chiapas “puede desempeñarse en la organización dirección y administración de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación, bancos de datos, redes de información automatizadas, sistemas de información nacionales y mundiales, y archivos, dependientes de instituciones con diversos propósitos; el campo de la docencia y la investigación; la operación de computadoras y/o terminales automatizadas de información. Deberá ser capaz de desenvolverse con profesionalismo en el amplio campo de las ciencias de la información”.<sup>116</sup>

Por su parte Martínez Rider<sup>117</sup> comenta que el bibliotecólogo es capaz de aplicar, interpretar y comprender los fenómenos bibliotecológicos en diferentes niveles y dimensiones; además, conocer las herramientas para la presentación de propuestas, programas y proyectos de investigación.

Si bien es cierto que el Bibliotecólogo es parte de un entorno social cambiante, también es cierto que el cambio es y debe de ser promovido por él mismo, en el espacio y tiempo requerido. El quehacer de la información se diversifica en la medida que los soportes van innovándose y la transferencia de datos va explorando nuevos caminos. Escalona,<sup>118</sup> al hacer un análisis minucioso del plan de estudios en

---

<sup>116</sup>Programa educativo de la Lic. en bibliotecología. Universidad Autónoma de Chiapas. Op. cit.

<sup>117</sup> Cfr. MARTÍNEZ RIDER, Rosa María. *Ibíd.*

<sup>118</sup> Cfr. ESCALONA RÍOS, Lina. *Ibíd.*

Bibliotecología de la UNAM, dice que el profesional de la información egresado es apto para:

- \* Organizar la información documental.
- \* Buscar y recuperar información pertinente y relevante para los usuarios.
- \* Identificar y adquirir la información y los documentos pertinentes y relevantes, para que las unidades de información respondan a sus comunidades.
- \* Administrar los procesos y los servicios inherentes a cualquier unidad de información.
- \* Comunicarse por escrito o verbalmente con todas las personas involucradas en su actividad profesional.
- \* Actuar profesionalmente en cualquier entorno social propio de las diferentes unidades de información y comunidades de usuarios.
- \* Trabajar de manera individual o colectiva según las distintas actividades a realizarse.
- \* Preparar programas y actividades relacionadas con la formación de usuarios y de recursos humanos profesionales y no profesionales.
- \* Realizar investigación formativa.
- \* Preparar bibliografías con diversos estilos bibliográficos.
- \* Aplicar las tecnologías de computación a procesos y servicios bibliotecarios y de información.
- \* Identificar, analizar y exponer las posiciones de los principales teóricos, así como realizar deducciones e inducciones a partir de los conceptos y principios relacionados con la bibliotecología y estudios de la información.
- \* Utilizar, aplicar, interpretar y exponer las teorías, métodos y técnicas relacionados con las necesidades y usos de la información.

- \* Gestionar los recursos de información existentes de acuerdo con las características de las unidades de información así como de las comunidades de usuarios.
- \* Gestionar el desarrollo, análisis y organización de las diferentes colecciones documentales y servicios de información.
- \* Realizar procesos de enseñanza aprendizaje relacionados con la formación de usuarios y recursos humanos.
- \* Comunicarse adecuadamente con todos los involucrados en la organización y en la prestación de servicios, así como con los usuarios de la institución.
- \* Utilizar las tecnologías de computación que le permitan contribuir al funcionamiento óptimo de los procesos y servicios bibliotecarios y de información.
- \* Elaborar, interpretar y aplicar políticas y procedimientos requeridos para el funcionamiento adecuado de las unidades de información.
- \* Interpretar y aplicar las leyes, reglamentos y normas vinculadas con las relaciones laborales propias del entorno bibliotecario.
- \* Elaborar, interpretar y aplicar los análisis de costos y presupuestos que le permitan fundamentar las asignaciones.
- \* Identificar, establecer relación y negociar con los diferentes productores y distribuidores de materiales documentales y fuentes de información pertinentes y relevantes de acuerdo con las colecciones, servicios y usuarios determinados.
- \* Interpretar y aplicar diferentes normas bibliográficas.
- \* Interpretar y aplicar las normas y sistemas vinculados con la representación de los documentos.
- \* Interpretar la legislación y aplicar las leyes, reglamentos y normas referentes a las diferentes unidades de información.

- \* Determinar perfiles e identificar necesidades de información de usuarios.
- \* Seleccionar e identificar las obras de consulta.
- \* Aplicar el método científico en proyectos de investigación básica y aplicada.
- \* Preparar programas para la formación de usuarios y recursos humanos en las diversas unidades de información.

### **c) Documentalistas**

El profesional en Ciencias de la Información Documental esta apto para cumplir con los requerimientos que la sociedad le demande, así mismo contribuirá en la consolidación de estructuras que le permitan a la sociedad avanzar en sus aspectos económicos, políticos, sociales y científicos; por ello es menester del documentalista:

- Participar en el rescate, organización, conservación y divulgación del patrimonio documental.
- Comprender, transmitir y ejercer los principios, mecanismos y técnicas de la comunicación, para incorporar al usuario de la información al proceso de búsqueda, obtención y utilización óptima de ésta.
- Planear, promover, manejar y divulgar sistemas de información documentales que cubran los requerimientos actuales y futuros de todo tipo de usuario.

-- Realizar análisis y propuestas para utilizar racionalmente los recursos de información nacional e internacionales que, en sus diversas formas, contribuyan a satisfacer los requerimientos informativos en general.

-- Analizar y procesar la información documental con base en normas universales, que permitan su acceso a los diferentes tipos de usuarios.

-- Desarrollar y operar programas en apoyo a la consolidación de la infraestructura de información nacional.

-- Facilitar al usuario la información documental, en correspondencia con las necesidades identificadas, a través del diseño y aplicación de adecuados servicios y medios.

-- Conocer y aplicar los principios y procedimientos administrativos fundamentales para la organización de los servicios de información documental.

-- Desarrollar trabajos de investigación relativos a la administración, conservación, organización, procesamiento y difusión de la información documental, y, en general, de todo el proceso de transferencia de la misma, con base en un conocimiento de la realidad actual de nuestro país.

-- Evaluar, aplicar y divulgar para su enseñanza las nuevas tecnologías de la información.

-- Mantenerse actualizado en su área e informado de los avances y requerimientos de información en otras disciplinas.<sup>119</sup>

Además el profesional en Ciencias de la Información Documental crea y propone nuevos métodos para estimular el aprovechamiento de los servicios documentales en los usuarios. Preserva los valores e identidad nacional a través de la difusión bibliográfica-documental, además de fomentar el derecho a la información en los sectores sociales de nuestro país. El estudioso documentalista domina conceptos, teorías, leyes, fundamentos, métodos, herramientas, estudios e investigación para aportar un conjunto de conocimientos a la archivística, bibliotecología y la documentación.<sup>120</sup>

Aun continua siendo difícil entender cual es eje principal de las ciencias de la información documental. La descripción que se da en el documento mecanografiado del año 2000, es un tanto concreto, sin embargo la información vertida en la hoja plegable del año 2001 resulta muy aventurado. Ya no hay lugar para pensar en profesionales especialistas en varias ramas del conocimiento humano. Quizás habría que preocuparse en reconsiderar una opción de especialización de por lo menos un año para cada disciplina que pretende abarcar. Si observamos los perfiles profesiográficos de los bibliotecónomos y bibliotecólogos identificamos elementos peculiares para cada área. En el caso de esta disciplina hay vacíos que valdría la pena analizar.

---

<sup>119</sup> Cfr. *Licenciatura en Ciencias de la Información Documental*. Ibíd.

<sup>120</sup> Cfr. *Licenciado en Ciencias de la Información documental*. Ibíd.