

5º Seminario de Centros
de Documentación Ambiental
y Espacios Naturales Protegidos
Valsaín (Segovia), 5-7 de junio de 2006

**LAS BIBLIOTECAS COMO HERRAMIENTAS DE APOYO
A LA GESTION DE LOS CENTROS**

Por: Carmen Pérez Muñoz
INIA
Ministerio de Educación y
Ciencia

Madrid Junio 2006

LAS BIBLIOTECAS COMO HERRAMIENTAS DE APOYO A LA GESTION DE LOS CENTROS

LA GESTION EN LAS ORGANIZACIONES.-

Gestionar cualquier empresa o Institución, ya sea pública o privada, de producción, docente, de investigación o de servicio público, requiere establecer de forma clara algunos conceptos.

Lo primero que debe conocerse de forma muy concreta, son **LOS OBJETIVOS**, es decir la finalidad que persigue dicha empresa o Institución.

En segundo lugar se deberá contar con **LOS RECURSOS** adecuados, tanto humanos como económicos y de infraestructura que permitan trabajar de manera óptima.

Como tercera necesidad estaría, para todos absolutamente imprescindible, **EL CONOCIMIENTO** necesario que nos permita mediante la interacción con los recursos, obtener los objetivos que teníamos fijados.

Una vez hecha esta reflexión veremos en dónde se encuentran, dentro de las organizaciones, nuestras Bibliotecas.

SITUACIÓN ESTRUCTURAL DE LAS BIBLIOTECAS EN LAS EMPRESAS.-

Dentro de la estructura productiva de las empresas, las Bibliotecas son un activo o un pasivo?. ¿Son unidades de gasto o de ingreso?

En principio son Unidades que requieren una inversión económica grande y continua. Son Unidades que deben trabajar, al mayor nivel posible **en prospectiva**, para encontrar aquello de interés para su Institución y hacérselo saber a cada una de las personas que formen los equipos de trabajo, si es que lo propuesto por dichos equipos no resultara ser lo más completo y actual.

Después, deben **adquirir** dicha información, por principio muy cara, pero una vez gestionada esa información y transvasada a los equipos humanos se transforma en el motor que mueve al resto de los recursos es decir se transforma en **un activo** de primer orden, el preciado **CONOCIMIENTO**.

Pero para conseguirlo se hace necesario:

1°.- Conocer la oferta mundial de información en las áreas en que trabaja su Institución.

2°.- Exponer dicha oferta a los gestores o responsables de la empresa, indicándoles los niveles de primicia, novedad o actualidad, es decir de la **calidad de la información** que se pretende adquirir.

3°.- Conseguir que esa información adquirida llegue a los equipos de trabajo y se convierta en **CONOCIMIENTO ACTIVO**, es decir en conocimiento útil.

En este sentido, podemos establecer algunas ecuaciones, por ejemplo:

Información + Gestión Documental = CONOCIMIENTO PASIVO

Conocimiento pasivo + transferencia humana = CONOCIMIENTO ACTIVO

En un rápido análisis vemos que las Bibliotecas son el **tercer activo** con que cuentan las empresas y el segundo en importancia, después de los recursos humanos.

Hasta hace muy poco las Bibliotecas guardaban el conocimiento como un tesoro que sólo se permitía adquirir al que lo solicitaba y si no lo solicitaba nadie, pues ahí se podía quedar por tiempo indefinido, sin devolver en ningún sentido todos los recursos invertidos

En este momento las Bibliotecas tienen como objetivo prioritario **el transvasar** el conocimiento a los equipos de la Institución a la que sirven, digamos en expresión coloquial que “por las buenas o por las malas”.

LAS BIBLIOTECAS DEBEN DEJAR DE SER PASIVAS.-

Mientras el conocimiento (tangible o virtual) guardado en las Bibliotecas no es transferido al conocimiento humano, es solamente un conocimiento pasivo o potencial. Hasta ahí no hemos producido ningún bien, ni hemos recuperado nada de lo invertido en información, en recursos humanos o en infraestructuras.

Se hace necesario por tanto trabajar en la difusión, facilitar al máximo el acceso a la información y aplicar sistemas de seguimiento del uso de los recursos por parte del personal, publicando las estadísticas de acceso y lectura, para que sean conocidas por toda la Organización.

Las Bibliotecas deben dejar de ser pasivas, esperando que vengan las personas a buscar “la sabiduría”.

Las Bibliotecas modernas deben convertirse en sistemas que inyecten dicha sabiduría a los que trabajan en la Institución.

Hace muchos años se probaba con la Difusión Selectiva de la Información, el famoso DSI, pero esta fórmula la establecían los propios usuarios, que a veces no conocían toda la oferta, ahora queremos ir más allá queremos colocar la información más adecuada para cada equipo al alcance de su mano de forma permanente .

Las herramientas electrónicas cada vez más rápidas y capaces nos permiten el acceso a plataformas de información en donde la oferta es inmensa y debemos asesorarles para que conozcan sus posibilidades.

Debemos conocer quién lee, qué lee y cuanto lee y de alguna forma preocuparnos si alguien no lee lo suficiente, no dejando nunca de suscribir lo necesario, sino **estimular el acceso a lo adquirido**, así seremos realmente útiles

CONCLUSIONES.-

Las Bibliotecas están cambiando su rol, dejan de ser unidades pasivas para convertirse en **unidades activas**, tienen un nuevo papel dentro de las organizaciones, tiene la obligación de **hacer prospectiva**, es decir conseguir información de calidad, actual y contrastada y realizar la **transferencia** de dicha información a los equipos, con el fin de obtener los objetivos propuestos.

Debemos conseguir la optimización de los recursos invertidos

Las Bibliotecas realizarían la siguiente secuencia:

INFORMACIÓN->CONOCIMIENTO->TRANSFERENCIA HUMANA-
>CONSECUCION DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES .

Las Bibliotecas deben facilitar estos **indicadores esenciales** (LA INFORMACIÓN SOBRE EL USO DE LA INFORMACIÓN) a las Direcciones Generales y Órganos de Gestión, para que ellos conozcan en todo momento el nivel de conocimiento y competencia de los equipos que dirigen, son por tanto valiosas **HERRAMIENTAS DE GESTION**

Madrid 1 de junio de 2006

