



ibi



EDICIONES CONMEMORATIVAS XI

ANIVERSARIO

**Temas de investigación viables para
la administración de bibliotecas y
dirección de recursos humanos**

Federico Hernández Pacheco

COORDINADOR

Publicación conmemorativa del X aniversario del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información: “A 40 años de investigación en Bibliotecología e Información en la UNAM”.

Diseño de portada: Mario Ocampo Chávez

Primera edición: 13 de febrero de 2023

D. R. © UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información

Circuito Interior s/n, Torre II de Humanidades,

pisos 11, 12 y 13, Ciudad Universitaria, C. P. 04510,

Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México. Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso y hecho en México

Contenido

Principios y modelos en la administración de bibliotecas y de los recursos humanos	1
<i>Federico Hernández Pacheco</i>	
Competencias digitales y transformación digital en bibliotecas. Un análisis preliminar en América Latina	9
<i>Yudayly Stable Rodríguez</i>	
Impacto y alcance de la “Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial”, primer instrumento jurídico internacional: un reto para los recursos humanos y el manejo de información	23
<i>Celia Carreón Trujillo</i>	
Desarrollo de competencias del bibliotecario jurídico dentro de las bibliotecas académicas y del derecho	31
<i>Marcos A. Cordova Palomino</i>	
Perfiles y competencias del cabildero en el contexto de la bibliotecología	39
<i>Rodrigo Muciño Salinas</i>	

Perfiles y competencias del cabildero en el contexto de la bibliotecología

RODRIGO MUCIÑO SALINAS

Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, UNAM

INTRODUCCIÓN

La bibliotecología, así como las colecciones bibliográficas y documentales que crea, organiza y administra, se ven altamente beneficiadas del desarrollo multidisciplinario. Al momento de involucrar otras ramas del conocimiento tanto a una colección como a los estudios bibliotecológicos y de la información, no solamente se desarrolla nuestra profesión, sino su profundización y aprendizaje desde distintas visiones y perspectivas ajenas a nuestra labor cotidiana. Más allá de una educación continua, encontramos la apertura hacia la mejora continua de nuestra labor y de los servicios que proporcionamos, así como la creación de nuevos caminos para expandir y comunicar la bibliotecología y los estudios de información hacia el escenario laboral, académico, social, cultural y político a nivel nacional e internacional.

CABILDEO

Dos de los escenarios mencionados son los correspondientes a la administración de los recursos humanos, desde la vertiente de la administración, particularmente en lo que respecta a las personas que laboran dentro de los ámbitos bibliotecarios como las propias bibliotecas, centros de información, entre otros. Por otro lado, el escenario del cabildeo como ejercicio político de inci-

dencia aplicable a diversos escenarios. Para definir *cabildeo*, tanto de manera amplia como explicativa, se recurre al *Diccionario de términos parlamentarios* que proporciona la Secretaría de Gobernación de México en su Sistema de Información Legislativa:

Cabildeo: Es la capacidad para alcanzar, mediante una estrategia específica, un cambio en un programa o proyecto gubernamental o, bien, influir en un actor con poder de decisión. En el lenguaje parlamentario se entiende como la acción de negociar o gestionar con habilidad, la decisión en la discusión de las leyes por medio de la persuasión a los legisladores para que se inclinen a favor de algún grupo de interés o de una estrategia específica.¹

Pero ¿cómo es posible integrar el cabildeo a la bibliotecología? Podemos partir desde lo siguiente. Se realizó una investigación realizada por el McKinsey Global Institute que ha determinado una serie de habilidades —que son ya imprescindibles en el escenario actual— las cuales serán altamente demandadas conforme avanzan las tecnologías y la automatización de todos los procesos humanos.

LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES DEL FUTURO

Primero tenemos las habilidades **cognitivas**, las cuales involucran las siguientes capacidades: pensamiento crítico, planeación y flujos laborales, comunicación y flexibilidad mental. Las cuatro forman parte del mismo nivel de habilidades que requieren una estructura mental dispuesta a la apertura de nuevas ideas, desde propias hasta ajenas y a un crecimiento constante de cada persona. El cabildeo es particularmente fortalecido por la comunicación al ser uno de sus pilares, y se refuerza por la habilidad para improvisar y adaptarse a problemas al generar nuevas ideas y analizar tanto el escenario como las vertientes, además de la creación de guiones e historias para la incidencia y convencimiento.²

1 *Cabildeo. Diccionario de Términos Parlamentarios*, Secretaría de Gobernación, México, consultado el 1 de agosto de 2022, <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=23>.

2 McKinsey & Company. *Definir las competencias que necesitarán los ciudadanos en el futuro mundo laboral*, Universo Abierto, Universidad de Salamanca, consultado el 2 de agosto de 2022, https://universoabierto.org/2021/08/27/definir-las-competencias-que-necesitaran-los-ciudadanos-en-el-futuro-mundo-laboral/?fbclid=IwAR021A_G9N-8viSHxeUGVmqRTkdwFvFJHCM-JJ4vzGLUXUmdyfbBDNEm8fOU&fs=e&s=cl.

Las siguientes son las habilidades **interpersonales**. Éstas son de vital importancia no solo para el cabildeo, sino para la construcción de los recursos humanos en las bibliotecas desde la perspectiva del liderazgo. Las habilidades interpersonales son la movilización de sistemas, donde se incluye la capacidad de negociación y de conciencia organizacional aplicada al cabildeo dentro y fuera de la propia organización desde la cual se trabaje, el trabajo en equipo, crucial para todas las personas en los ámbitos laborales, no siendo una excepción el cabildeo. Hay diversos casos de ejemplos de personas bibliotecarias que han desarrollado la habilidad de negociar junto con el cabildeo, como el de Corey Williams, en Baltimore, bibliotecaria que ha hecho lo posible por desarrollar las capacidades del personal bibliotecario para poder estar con contacto con sus legisladores y ejercer cabildeo a favor del presupuesto bibliotecario.³ Además, siempre se necesitará de la otra habilidad de este ramo: el desarrollo de relaciones, lo cual implica la labor en equipo con estas otras personas, la empatía con los públicos a los cuales se presenta y la capacidad de generar consensos, combinándose a su vez con la negociación.⁴

La tercera rama de habilidades implica el **autoliderazgo**. Ésta se encuentra estrictamente ligada hacia el dominio personal, más que hacia la administración de los recursos humanos en la organización; sin embargo, es algo que se puede instruir y enseñar en el personal para que tengan lo siguiente: autococonocimiento y administración personal. Esto va ligado a conocer virtudes y defectos, así como áreas de oportunidad que permitan a cada persona mejorar su propio entorno laboral en los aspectos tanto sociales y de trabajo en equipo, como en los que atañen su labor particular, ritmos de trabajo, desarrollo, seguimiento y cumplimiento de actividades, entre otras. Por otro lado, se tiene la habilidad del emprendimiento, la cual es ya reconocida en los ámbitos de recursos humanos bibliotecarios al ser un tema tratado en diversas publicaciones.⁵ Ésta es crucial ya que involucra a todo el personal bibliotecario, desde la persona encargada de la jefatura de la biblioteca hasta el personal encargado de todos los demás servicios que ofrece la misma. Este emprendimiento está íntimamente ligado con la producción de ideas tanto para mejorar el entorno laboral y los servicios, como para el ejercicio del cabildeo. Y por supuesto, el cumplimiento de metas es imprescindible en todo tipo de organización ya sea que se refiera al cumplimiento de metas de estricto carácter bibliotecológico o para la aplicación de estrategias de cabildeo.

3 Amy Carlton. "Learning to Lobby for Your Library", *American Libraries Magazine*. <https://americanlibrariesmagazine.org/blogs/the-scoop/learning-lobby-library/>.

4 *Definir las competencias que necesitarán los ciudadanos en el futuro mundo laboral*.

5 *Ibid.*

La última son las habilidades **digitales**, cada vez aplicadas en mayor medida en todos los entornos de la humanidad. Por ende, pueden y deben de verse involucradas en los ámbitos del cabildeo y de la administración de todos los recursos humanos en las bibliotecas. Por supuesto, las habilidades de fluidez digital y ciudadanía están vinculadas con el libre desarrollo del uso constante de diversas herramientas digitales y su aplicación diaria para mejorar los entornos de responsabilidad ciudadana.⁶ Esto, por supuesto, es de carácter íntimo del cabildeo, ya que éste implica un ejercicio ciudadano en sí mismo. Ya sea que el propio gobierno vaya integrando las herramientas digitales a su ejercicio o la ciudadanía vaya forzando este cambio (que es por su cuenta otro ejercicio de incidencia), el tener la capacidad del uso y desarrollo de *software* y la comprensión y entendimiento de sistemas digitales ya sea obtenido de formas personales o enseñado por medio de las instituciones u organizaciones correspondientes —incluyendo a estar a la propia administración de bibliotecas—, lograrán un gran avance en las capacidades tanto de mejora de servicios bibliotecarios como de competencias cabilderas.⁷

EL PERFIL DE LA PERSONA PROFESIONAL DE LA INFORMACIÓN CABILDERA

Gracias al conjunto de habilidades que se mencionaron, se puede plasmar la existencia de las distintas competencias y perfiles de una persona que ejerza cabildeo, así como una diversidad de formas de implementarlo para el beneficio de una persona, institución u organización que las requiera. Pero para que estos objetivos se cumplan, existen algunas ideas básicas a cumplir y materializarse que se exponen a continuación:

1. Conocimiento de la teoría sobre cabildeo, incidencia política y planeación estratégica.
2. Comprensión del contexto y blancos para ejercerlo.
3. Capacidad de comunicación y exposición de ideas.
4. Investigación y recopilación de información.
5. Competencia para resolución de problemas.
6. Ética profesional.⁸

6 *Ibid.*

7 *Ibid.*

8 W. Astié-Burgos. *Lobby y Democracia: lo positivo y negativo del cabildeo: Los casos de Estados Unidos, Europa, México y del escenario internacional: las técnicas del cabildeo* (México: Siglo XXI, 2011), 201.

En cuanto a las capacidades correspondientes al personal profesional de la información, se debe tener en cuenta que, como mínimo, se deben plasmar los mismos aspectos del perfil de una persona cabildera en general; sin embargo, serán las capacidades, habilidades y conocimientos particulares que destacan para el ejercicio de las personas profesionales de la información lo que le puede dar un giro a la práctica profesional del cabildeo partiendo desde esta perspectiva. Por medio del cual, a través del presente, se plantea otra serie de numerales que permitan vislumbrar y proponer este perfil:

1. Las personas profesionales de la información que se enfoquen en el trabajo de cabilderas tienen que mantener presentes sus enseñanzas, estudios e investigaciones poder integrar esos conocimientos. Si se pueden especializar ya sea por medio de diplomados, cursos o una combinación de estudios para la profesionalización, resultaría mejor para la legitimidad de su ejercicio.

2. Combinar los puntos de un perfil de personas cabilderas, desde la comprensión de contexto y blancos, la capacidad de innovación, la ética profesional y las habilidades de investigación.⁹

3. Las personas profesionales de la información se pueden especializar en el conocimiento de personas y usuarios de la información, con lo cual se puede hacer una comparación directa con los estudios de la diversidad de blancos que existen. Esta complejidad y diversidad que ambos poseen permite al personal profesional de la información entender la importancia y magnitud de conocer a los blancos, ya que es como conocer al usuario. A partir de esto, se pueden desarrollar estrategias de cabildeo con la misma personalización con la que se desarrollan estrategias de usuario, al comprender que cada uno de ellos requiere atención particular para satisfacer sus necesidades.

4. Al ser ambas una profesión de reciente desarrollo profesional, las personas que son, a su vez, profesionales de la información, se encuentran particularmente familiarizadas con los retos y las áreas de oportunidad que implica el desarrollo del cabildeo para mejorar su avance. Ya que ambas han tenido que expandir horizontes de formas interdisciplinarias o incluso ir más allá del bienestar y la responsabilidad social para entrar al sistema de mercado que les permita ampliar su desarrollo profesional y académico.

5. A su vez, las personas profesionales de la información están conscientes de la importancia y el poder de su área, al ser uno de los puntos clave en cualquier proceso de comunicación. Esto permite conocer los momentos y objetivos para poder emplear esta información, la cual se tiene la profesionalización para encontrar, recuperar, organizar, sistematizar, resguardar, entre

9 *Lobby y Democracia: lo positivo y negativo del cabildeo*, 205.

otras actividades, de la forma más oportuna para el desarrollo de las estrategias de cabildeo.

La conjugación de todo lo anterior expuesto en combinación con las habilidades del punto anterior permite la siguiente propuesta: La integración del cabildeo como una herramienta de planeación, negociación y consumación de objetivos tanto dentro del marco de administración de recursos humanos en todas las jerarquías existentes en un organigrama institucional, como en la mejora de las condiciones bibliotecarias al mejorar las oportunidades de desarrollo en el ámbito gubernamental, público, empresarial, organizacional y privado donde sea que se encuentren.

CONCLUSIONES

Comprender estas cuatro ramas de habilidades que serán altamente requeridas hacia el futuro de la humanidad y de las relaciones laborales, junto con las cuales se encuentran las habilidades particulares que una persona cabildera que ejerza la bibliotecología aplican en un conjunto a la par de la condición y dirección de recursos humanos en las bibliotecas, así como plasmar en la práctica un ejercicio del cabildeo dentro y fuera de nuestras organizaciones y bibliotecas nos permitirá ampliar nuestra perspectiva sobre lo que verdaderamente representa conseguir un cambio de paradigma en la investigación, enseñanza y administración bibliotecológica.

BIBLIOGRAFÍA

- Astí-Burgos, W. *Lobby y Democracia: lo positivo y negativo del cabildeo: Los casos de Estados Unidos, Europa, México y del escenario internacional: las técnicas del cabildeo*. México: Siglo XXI, 2011.
- Carlton, Amy. "Learning to Lobby for Your Library". *American Libraries Magazine*, <https://americanlibrariesmagazine.org/blogs/the-scoop/learning-lobby-library/>.
- Diccionario de Términos Parlamentarios. Cabildeo*. México: Secretaría de Gobernación.
- Hernández Pacheco, Federico. *Bibliotecas jurídicas: tendencias internacionales para la solución de problemas en la sociedad de la información y del conocimiento*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2022.

McKinsey & Company. *Definir las competencias que necesitarán los ciudadanos en el futuro mundo laboral*. Salamanca: Universidad de Salamanca. https://universoaabierto.org/2021/08/27/definir-las-competencias-que-necesitaran-los-ciudadanos-en-el-futuro-mundo-laboral/?fbclid=IwAR021A_G9N-8viSHxeUGVmqrTkdwFvF-JHCMJJ4vzGLUXUmdyfbBDNEm8fOU&fs=e&cs=cl.

Temas de investigación viables para la administración de bibliotecas y dirección de recursos humanos. La edición consta de 50 ejemplares. Coordinación editorial, Anabel Olivares Chávez, revisión especializada: Valeria Guzmán González; corrección de pruebas, Carlos Ceballos Sosa y Valeria Guzmán González; formación editorial: Eunice Pérez. Fue impreso en papel cultural de 90 g en los talleres de Litográfica Igramex, Centeno 162-1, Col. Granjas Esmeralda, Alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09810. Se terminó de imprimir en marzo de 2023.