

INFORMAL

12 de agosto 9:00 hr.

BIBLIOTECA

CREATIVIDAD: RETO PARA EL BIBLIOTECARIO



CENTRO UNIVERSITARIO
DE INVESTIGACIONES
BIBLIOTECOLÓGICAS

Resumen

El trabajo proporciona conceptos generales sobre la creatividad, el ámbito en el que se da, las características de la persona creativa y la importancia de ser emprendedores. El documento pretende abrir la discusión sobre las nuevas tendencias en el proceso administrativo y sobre las nuevas actitudes que es necesario adoptar a fin de que podamos hacer frente a los cambios que se están dando a nivel mundial y ante la nueva cultura empresarial, para trasladar finalmente todos estos conceptos a la administración de bibliotecas y el papel que necesariamente tendrá que asumir ante los cambios.

CREATIVIDAD: RETO PARA EL BIBLIOTECARIO

Introducción

Hoy en día continuamente escuchamos hablar de innovación, creatividad, espíritu empresarial, cultura empresarial, globalización, empresario, emprendedor, innovación tecnológica, privatización, costo/ beneficio, etc. En nuestro país ha sido muy significativo el cambio de la estatización a la privatización y todo lo que esta decisión ha implicado. Creo que a muchos nos tomaron por sorpresa los cambios que se han dado en la actual administración del país: la privatización de empresas paraestatales, la apertura al exterior, la competitividad, etc., pero, una vez dados estos cambios, cada uno de los sectores que componen la actividad económica y social del país han tenido que preguntarse cuáles son los cambios que deben hacer a fin de enfrentar los nuevos retos que plantea esta nueva manera de administrar. Dentro de este contexto debemos preguntarnos ¿estamos preparados los bibliotecarios para enfrentar los cambios? ¿estamos dispuestos a comercializar nuestros servicios? o, es más ¿tenemos algo que vender?

Se que resulta difícil pensar en que debemos vender nuestros servicios, que debemos generar ingresos para nuestra institución, ya que en las escuelas de biblioteconomía^{se} nos enseñó que el servicio era antes que cualquier otra cosa y nunca se nos habló de que los servicios tienen un costo, pero la nueva cultura empresarial exige

que los costos de financiamiento de los servicios educativos, sociales y culturales dejen de ser una carga para el presupuesto público y sean asumidos por las instituciones que los proporcionan. Ante esto y llegado el momento ¿estaríamos preparados para enfrentar este reto? ¿somos lo suficientemente creativos? ¿tenemos en nuestras instituciones las condiciones para serlo?

El hablar de creatividad en este momento resulta de vital importancia ya que la cultura empresarial se basa en el conocimiento de las fuerzas y debilidades de la estructura organizacional, el deseo de cambio y de asumir la responsabilidad que ésto implica pero, sobre todo, que tan creativos pueden ser los elementos humanos involucrados en una actividad. Así las preguntas siguientes serían: ¿qué es la creatividad? ¿como podemos fomentarla? ¿están preparados nuestros líderes para aceptarla?

El objetivo de este trabajo es proporcionar los conceptos generales sobre la creatividad, el ámbito en el que se da, como es posible que nuestras bibliotecas se beneficien de ella y como podemos convertirnos en personas creativas y llegar a ser emprendedores.

Qué es creatividad?

En pocas palabras "creatividad es la habilidad para formular nuevas combinaciones de dos o más conceptos" (RIGGS, 1989). Este proceso tiene que anticiparse a que las cosas sucedan debe ser proactivo, no reactivo. "Las combinaciones se dan a través del

proceso creativo y la nueva combinación es llamada innovación. A aquellos que tienen capacidad para innovar y asumen los riesgos de beneficio o pérdida, se les conoce como 'emprendedores', un término tomado del francés **entrepeneur**. Aquí debemos preguntarnos si los procesos en las bibliotecas permanecieron sin cambio tanto tiempo porque eran muy buenos o porque no hubo suficiente creatividad para cambiarlos

Una vez acuñado el término **emprendedor** para distinguir a aquellos que son capaces de ver las condiciones externas de una empresa e impactar con un nuevo producto o servicio, posteriormente surgió el término "intrapénuer" para designar a aquellos que, viendo las condiciones de su lugar de trabajo, son capaces de introducir cambios que mejoran la realización de sus actividades o modifican completamente un proceso.

Cuáles son las características de una persona creativa?

De acuerdo con Rice algunas características de la persona creativa son: deseo, agudeza, interés, curiosidad, previsión, concentración, dedicación, paciencia y optimismo. A mi manera de entender los conceptos de Rice, se refieren a:

1. Desear, tener un fuerte motivo para hacer las cosas mejor, para crear soluciones que mejoren nuestro alrededor y de ser posible el mundo.
2. Agudeza y sensibilidad para percibir el medio ambiente en que actúan.

3. Interés en todo lo que sucede alrededor del que va a crear
4. Curiosidad para hacer preguntas acerca de las situaciones que ve.
5. Previsión para entender la naturaleza del asunto y adelantarse a cualquier eventualidad.
6. Concentración para no distraerse y entender la naturaleza completa del asunto que le ocupa.
7. Dedicación para trabajar duro para, después de la inspiración, llevar a cabo la solución encontrada.
8. Paciencia para perseverar en el resultado de una idea.
9. Optimismo para que, con entusiasmo y confianza, se crea en la posibilidad de contribuir positivamente al mundo, y
10. Cooperación para compartir sus ideas con otros (RICE, 1989).

Como vemos estas características tienen influencia definitiva en el proceso de búsqueda de nuevas soluciones pero, pasemos ahora a la siguiente pregunta.

Qué pasa con el emprendedor dentro de la estructura organizacional?

Para efectos de este trabajo al referirnos a estructura organizacional pensamos principalmente en las estructuras de carácter jerárquico ya que son las que predominan en nuestras instituciones aunque algunas de ellas se estén moviendo ya a estructuras laterales.

Cottlan señala que "uno de los problemas reales, con el

emprendedor es que nuestros administradores tienden a darles la bienvenida cuando tienen éxito y a castigarlos cuando no lo tienen o cuando crean problemas o conflictos con las metas generales de la Biblioteca". Creo que ésto se aplica en mayor o menor medida a nuestras instituciones.

Para entender esto debemos considerar las líneas de pensamiento que se dan dentro de la organización, el pensamiento vertical y el pensamiento lateral. Riggs señalá que mientras el primero dice "esta es la mejor manera de ver las cosas" el segundo anota "déjenos tratar de generar otras maneras de ver las cosas, permítannos cambiar la manera de ver las cosas" así mientras "el pensamiento lateral es usado para describir que ha pasado en nuestro propio pensamiento, el pensamiento lateral es usado para hacer que algo pase" (RIGGS, 1989).

A continuación veremos como se contraponen los dos tipos de pensamiento a decir de De Bono:

"El pensamiento vertical es analítico. El pensamiento lateral es provocativo. El pensamiento vertical esta interesado de donde viene la idea; esto es el uso de la información hacia atrás. El pensamiento lateral está interesado a dónde conduce una idea: esto es el uso de la información hacia adelante. Un pensador vertical trata de encontrar por qué una idea nos podrá funcionar para rechazarla. Un pensador lateral tratará de ver qué puede hacer de la idea si sabe que puede ser inadecuada en su forma presente. En lugar de ver por qué una idea es errónea un pensador lateral ve qué puede obtenerse de ella. El pensador lateral usa sus ideas de manera catalítica a fin de disparar nuevas ideas para conducir las como modelos" (DE BONO, 1971)

Como vemos resulta difícil moverse dentro de un esquema en el que predomine el pensamiento vertical, así que por qué no empezar a mover nuestras estructuras. "Así como prescindimos de los

sistemas centrales de proceso para cambiar a sistemas de proceso distribuido, debemos estar preparados para ejercer una función de liderazgo distribuido iendo a una administración más participativa" (EUSTER, 1989). Debemos perder el miedo a compartir el poder, debemos partir del hecho de que el que tiene la información tiene mayores elementos para tomar una decisión. También debemos ser capaces de ver hasta dónde es posible el nivel de participación y delegación, y en que casos es aceptable, para no llegar al punto que plantea Herbert White, ¿"la administración participativa es la respuesta, pero cuál era la pregunta?" (WHITE, 1985).

Euster señala que "el fracazo de la implementación de la administración participativa tiene mucho que ver con la falta de entendimiento de la naturaleza de los balances inherentes en la necesidad de consulta a todos los niveles de la organización" (EUSTER, 1989). Es decir unas veces se aplica en su forma pura o manipulativa y otras su aplicación es inapropiada. "es particularmente peligrosa cuando se hace la delegación a un comité porque el administrador ve una clara oportunidad de evitar el riesgo de tomar una decisión y al mismo tiempo gana crédito por ser 'democrático" (WHITE, 1985).

Un modo de delegar, también equivocado, se manifiesta en el líder que no es capaz de asumir la responsabilidad de una tarea porque carece de los conocimientos necesarios para llevarla a cabo y no está dispuesto a aprender porque eso lo hace sentir disminuido. A la larga el líder pierde credibilidad y respeto de sus subordinados.

Los administradores deben darse cuenta de las ventajas que tiene utilizar el pensamiento lateral dentro de la organización en lo que se refiere a "innovación, simplificación de una idea, reevaluación de ideas, resolución de problemas, uso de nueva información de los datos, expresión de respuesta creativa a un plan propuesto por otros y prevención de conceptos rígidos" (KRUGER, 1989). Por otro lado también debe considerar que "el propósito del pensamiento lateral es proporcionar un proceso para el uso de la información, de la manera que produzca resultados creativos. Esto hace disponibles la creatividad a aquellos que no tienen temperamento creativo" (DE BONO, 1971).

Es importante que los administradores tomen en cuenta que la innovación no viene de grupos, viene de individuos iconoclastas que están más adelante de los grupos y frecuentemente son impopulares. Los administradores deben proteger del grupo a esta gente (WHITE, 1985).

Dentro de este proceso el administrador debe estar consciente de que la administración no es un fin en sí misma, el fin es el funcionamiento efectivo de la biblioteca y esto no se logra si la gente no funciona efectivamente si no tiene claras sus responsabilidades y su papel dentro de la organización (WHITE, 1985).

White concluye en cinco oraciones lo que la gente quiere:

1. Conocer lo que se espera de ellos
2. Ser dejados solos para hacer su trabajo a su manera, en la medida en que ésto no interfiera con el cumplimiento de los

resultados esperados.

3. Ser ayudados cuando solicitan ayuda sin sentirse disminuidos ante la petición.

4. Les hablen como ellos lo hacen y les permitan una discusión abierta, sin sentirse amenazados acerca de su crecimiento y desarrollo futuro.

5. Ser recompensados de acuerdo con el desempeño que haya sido justamente evaluado.

Conclusión

Si revisamos nuestro medio podemos ver ejemplos claros de creatividad en la obra de Melvil Dewey, quien con su Sistema de Clasificación Decimal tuvo una influencia definitiva en el desarrollo de las bibliotecas, su esquema de clasificación tiene creatividad en su base, al arreglar todos los tópicos del conocimiento en un todo integrado es esencialmente la creación de un nuevo patrón, un esquema de nueva relación de ideas.

Tenemos también el invento de los tipos movibles de Gutemberg y, más recientemente las bases de datos en línea. Ante todos los cambios que se están dando en las bibliotecas es importante que consideremos que adicionalmente a la automatización de las actividades tradicionales de las bibliotecas, las nuevas tecnologías ofrecen la oportunidad, quizá nuevo imperativo de proporcionar nuevos tipos de información y nuevos niveles de acceso.

Debemos tener cuidado y darnos cuenta si sólo estamos automatizando nuestros procesos para hacer las operaciones más rápidamente o si estamos aprovechando adecuadamente la información, es aquí donde la creatividad juega un papel muy importante para decidir qué vamos a hacer con los datos que tenemos en nuestros sistemas automatizados, cómo se modificarán nuestros procesos y, algo muy importante, que nuevos servicios podemos poner en el mercado que satisfagan demandas ya hechas o que creen la necesidad de utilizarlos.

Debemos dejar de ser personas que esperan a que los que están arriba tomen las decisiones para volvernos simples ejecutores y convertirnos en agentes del cambio.

Yo los invito a que reflexionemos sobre estos conceptos y que analicemos nuestros aportes a luz de las siguientes palabras de Asimov:

El trabajo del futuro será creación hecha
al estilo de cada uno
la gente será juzgada no por cuanto trabajó
o cuántas unidades produjo,
sino más que nada por cuanto incrementó
el disfrute del mundo.
Ellos querrán saber cuanto de lo que tu
hiciste dio placer no solamente a ti
mismo sino a los demás.
Cuánto es útil? Eso es lo que contará.

(ASIMOV, 1980)

Bibliografia

ASIMOV, Isaac. "The permanent dark age: can we avoid it?," en C. Stewart Sheppard y Donald C. Carroll, **Working in the twenty-first century**. New York: John Wiley, 1980.

DAVINSON, Donald. **Academic libraries in the enterprise culture**. London: The Library Association, 1989.

DE BONO, Edward, **Lateral thinking for management: a handbook of creativity**. New York: American Management Association, 1971.

EUSTER, Joanne R. "Creativity and leadership," en **Journal of library administration**, v. 10, n.2-3 (1989)

THE ECONOMIST, "Intrepreneurial now," en **The economist**, v. 285 (April 17, 1982)

KRUGER, Kathleen Joyce. "Creativity and leadership," en **Journal of library administration**, v. 10, n. 2-3 (1989)

RICE, "Characteristics of the creative person," presented at Mr. Rice's seminar "Using your creative and analytical brain power," Colorado State University, 1989.

RIGGS, Donald E. "Managing creative, innovative, and entrepreneurial things happen in the special library," en **Journal of library administration**, v. 10, n.2-3 (1989)

WARNER, Alice Sizer, "Librarians as money makers: the bottom line," en **American libraries**, v. 20, n. 10 (November 1990)

WHITE, Herbert S. "Participative management is the answer, but what was the question?," en **Library journal**, n. 110 (August 1985)