

MANUAL PARA DIRECTORES Y LIDERES DE BIBLIOTECAS ACADÉMICAS

Autor: Sergio López Ruelas

Tutor: Adriana Di Domenico

Guadalajara, Jalisco, Junio 2007

Manual para Directores y Líderes de Bibliotecas Académicas

Curso: Dirección y liderazgo en bibliotecas académicas.

Tabla de contenido

Introducción	6
UNIDAD I. ELEMENTOS DE DIRECCIÓN EN UNA BIBLIOTECA ACADÉMICA	8
1.1. Introducción y conceptos de dirección	9
a. Compartiendo opiniones sobre dirección (Chat)	9
b. Definición de conceptos.	10
1.2. Retos tecnológicos, económicos y humanos en bibliotecas / directores	12
a. Infraestructura y organización	12
b. Retos del director	13
1.3. Estilos de dirección / administración en Bibliotecas de Latinoamérica	16
a. Teorías de dirección / administración (cuadro comparativo)	16
b. Estilo de dirección	22
1.4. Cómo tomar decisiones efectivas	24
a. Toma de decisiones	24
b. Proceso de decisiones	27
1.5. Relaciones públicas internas y con la academia	29
a. Comunicación interna	29
b. Relaciones públicas	32
1.6. Cómo dirigir reuniones de trabajo productivas	34
a. Políticas	34
b. Minuta	37
1.7. Relaciones laborales con sindicatos o gremios laborales	40
a. Retos y oportunidades gremiales	40
b. Estrategia para relaciones laborales	42
1.8. Cabildeo para fondos y apoyos económicos en universidades	44
a. Estrategia de cabildeo	44
b. Plan de acción: apoyo económico	46

1.9. Sinergias institucionales: cómo unir esfuerzos en redes y consorcios	47
a. Identificación de instituciones para colaboración	47
b. Vencimiento de barreras	48
1.10. Funciones de un director	50
a. Análisis del puesto directivo	50
UNIDAD II.	
LIDERAZGO. UN DESAFÍO PARA CAMBIAR	55
2. 1. Teorías sobre liderazgo	56
a. Definición de liderazgo	56
b. Características del líder	58
2.2. Retos de liderazgo en bibliotecas de América Latina	59
a. Identificación de retos y oportunidades	59
b. Retos de liderazgo en biblioteca (Foro)	61
2.3. Lo que se espera de un líder bibliotecario en universidades	64
a. Teorías administrativas	64
b. Lo que se espera de un líder bibliotecario	68
2.4. Modelando el camino para su equipo de trabajo	69
a. El líder como ejemplo y guía	69
b. Cualidades de un líder	70
2.5. Facultando a su equipo de trabajo	71
a. Facultar al personal	71
b. Promoviendo la colaboración	72
2.6. Su reto: cambiar tradiciones y procesos que no funcionan	73
a. Oportunidades de cambios, creatividad e innovación	73
b. Desarrollo del proceso de cambio	75
2.7. Factores humanos y motivación de equipos	77
a. Plan de motivación del personal	77
b. Motivación por mérito	82

2.8. Equipos y toma grupal de decisiones	83
a. Equipos de trabajo	83
b. Cómo formar un equipo efectivo	84
2.9. Negociación y solución de conflictos de su biblioteca	86
a. Negociación equitativa	86
b. Solución de conflictos	87
2.10. Definición de su estilo de liderazgo	88
a. Identificación de su estilo de liderazgo	88
UNIDAD III. DESCRIPCIÓN DE LA BIBLIOTECA	90
UNIDAD IV. CONCLUSIONES	93
UNIDAD V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96

Introducción

El presente manual busca vincular y aplicar los conocimientos teóricos y prácticos sobre dirección y liderazgo para propiciar en las bibliotecas académicas y en la institución misma, cambios que aporten un beneficio a la sociedad; desarrollando directivos con habilidades de negociación y aptitudes para tomar decisiones bajo riesgo y en condiciones de incertidumbre, lo que incrementará las posibilidades de éxito en un ambiente competitivo global.

Hoy en día parece ser que la dirección ha cobrado una importancia especial, toda vez que se ha convertido en objeto de estudio y de profesionalización. La función directiva no puede llevarse a cabo sólo a partir de una personalidad con auténtico liderazgo, pues las complejas estructuras donde se desarrolla exigen hoy por hoy, algo más que directividad intuitiva. La profesionalización para ejecutar, motivar, conducir, supervisar y hasta comunicar para alcanzar las metas, se va convirtiendo día a día en algo cada vez más necesario y menos considerado desde el punto de vista intuitivo.

En la actualidad, el consenso parece dirigirse a reconocer la importancia de la dirección desde el punto de vista trascendental, no solo por establecer lineamientos de planeación y organización, o por garantizar de alguna manera la calidad de un producto final, o por promover la eficacia de la comunicación, sino, sobre todo, porque la gestión directiva eficiente resulta determinante en la moral de los empleados y por ende, en su productividad.

Así las cosas, la toma de decisiones, basada en conocimientos y habilidades sobre liderazgo, que parece ser la clave de interpretación de una buena gestión directiva, está encaminada indisolublemente, a vivir la experiencia de la responsabilidad no sólo sobre las estructuras y los productos, sino sobre todo, sobre las personas que, como subalternos, han de ser conducidos a la realización de sus personas; es decir, una auténtica gestión directiva, persigue el bien común como empeño en el cual los subalternos, pueden tener todas las condiciones humanas necesarias para acrecentar su productividad y para ser felices.

La motivación entonces, se convierte en el camino preciso para que, conduciendo a las personas subalternas a la felicidad, realicen la total calidad del producto final, garantizando al mismo tiempo, el buen funcionamiento de toda la estructura. Para que la motivación sea exitosa, es necesario que haya igualmente una exitosa comunicación basada en la amabilidad y en la eficiencia.

Ejecutar y ordenar las instrucciones, es un proceso que exige profesionalización, así como la asistencia de una instancia que, colaborando en el empeño por supervisar los procesos, garantice la eficacia de todos los esfuerzos de la función directiva. El directivo, ha de delegar en el supervisor una importante cantidad de trabajo a fin de eficientar su propio desempeño y garantizar la eficiencia de los procesos y del objetivo final. El supervisor, en quien se han delegado ciertas funciones, ha de realizar sus empeños con el mismo celo con el que la función directiva se desarrolla a partir de sus trascendentales responsabilidades.

Cabe agregar que tanto la dirección como el carácter de liderazgo son aspectos importantes en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, sean públicas o privadas, ya que sin los principios y aplicación de estos conocimientos, difícilmente se podrá tener éxito en ellas.

La dirección en las instituciones de gobierno no es parte de su cultura, como lo es la planeación y la evaluación; es decir, es común conocer la existencia de planes y programas nacionales, estatales o sectoriales, así como de sus informes anuales o finales, pero es desconocida la implementación de acciones directivas para dar cumplimiento a los objetivos fijados, que sin duda, el éxito depende en gran medida de una buena dirección, ya que vincula de manera directa a la planeación y evaluación.