

Cita sugerida para esta ponencia

Abalo, M. I. y Cornacchia, S. (2017). La gestión y el desarrollo de las personas en unidades de información: la experiencia del Centro de Información Bibliográfica “Dra. Juan Bautista Alberdi.” Trabajo presentado en *V Jornadas de Intercambio y Reflexión acerca de la Investigación en Bibliotecología*. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. Recuperado de

La gestión y el desarrollo de las personas en unidades de información: la experiencia del Centro de Información Bibliográfica “Dra. Juan Bautista Alberdi”

Lic. María Isabel Abalo¹ y Bib. Sonia Cornacchia²

¹Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CABA, Argentina. mabalo@consejocaba.org.ar

²Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CABA, Argentina. scornacchia@consejocaba.org.ar

Resumen

Durante los últimos siete años el Centro de Información Bibliográfica “Dr. Juan Bautista Alberdi” del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha venido llevando adelante acciones para promover y consolidar el desarrollo/capacitación de sus recursos humanos y, en consecuencia, alcanzar la calidad en la prestación de los servicios bibliotecarios.

Luego de pasar por varios períodos de recambio de personal, actualmente se ha logrado consolidar un equipo de trabajo ameno que se desempeña con responsabilidad y profesionalismo.

La edificación y el desarrollo de un liderazgo flexible e integrador sobre la base de una comunicación fluida y clara, desde la Jefatura, han sido fundamentales. A su vez, el apoyo institucional y de la gerencia de la cual se depende ha sido y es un factor clave.

Por otra parte, el camino recorrido hacia el Premio Nacional a la Calidad y al Premio Iberoamericano de la Calidad, y su alcance en los años 2011, 2012 y 2015, dieron la posibilidad al CIB de afianzarse internamente cómo modelo a seguir en cuanto a la gestión y el compromiso con la mejora continua; e integrar equipos de trabajo interdisciplinarios que permiten el permanente aprendizaje de los bibliotecarios en lo profesional y lo personal.

El presente trabajo presentará una síntesis del modelo de gestión institucional; la gestión y el desarrollo de las personas; técnicas de formación y evaluación utilizadas y los logros/resultados alcanzados por el equipo del CIB durante el período 2012-2016.

Palabras clave

Gestión bibliotecaria – Gestión de Recursos Humanos- Desarrollo del Personal – Trabajo en Equipo – Gestión del Talento.

Marco institucional y modelo de gestión

El Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante El Consejo, es una de las organizaciones no gubernamentales más importantes y es considerada líder y modelo en su género tanto en el país como en el exterior. Es una entidad de derecho público, no estatal, con independencia de los poderes del Estado, que nuclea actualmente a más de 70.000 matriculados y que, en virtud de lo establecido en la legislación nacional y en la ley de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, reglamenta y ordena el ejercicio de las profesiones de Ciencias Económicas, habilitando las matrículas de Contador Público, Licenciado en Administración, Licenciado en Economía y Actuario en nuestra jurisdicción.

Entre las actividades dirigidas al matriculado, el Consejo dicta normas técnicas para el ejercicio profesional; organiza cursos de capacitación; desarrolla programas de especialización en Tributación, Administración y Economía y Finanzas en la Dirección Académica y del Conocimiento; realiza Congresos, conferencias, ciclos de actualización profesional y programas de orientación laboral. También brinda para sus matriculados asesoramiento técnico gratuito sobre temas jurídicos, contables, societarios, previsionales, entre otros; dispone de un Fondo Editorial, de un Centro de Información Bibliográfica y promueve servicios sociales.

Modelo de gestión y filosofía de la calidad

El modelo de gestión del Consejo se basa en tres pilares: Liderazgo, Sistema de Gestión y Resultados:

- Un Liderazgo ejercido con convicción y energía por la conducción de la organización, comprometida con los valores de la excelencia, transmitidos a todos los niveles mediante el ejemplo permanente de su conducta.

- Un Sistema de Gestión que asegura la mejora de los resultados a lo largo del tiempo, aplicando los conceptos, metodologías y herramientas para la calidad.
- Resultados que satisfacen plena y consistentemente a todas las partes interesadas.

Planeamiento estratégico

Durante el período 2010-2012 se establece en la institución una nueva metodología de planeamiento estratégico (PE), implementada bajo el nombre de “Proyecto ALMA” (Alineamiento Matricial), un esquema de matrices que permite alinear los objetivos en los diferentes niveles organizacionales que derivan de la VISIÓN (eje x) y los diferentes niveles de MISIONES (eje y) que existen en las unidades funcionales de la Organización, siendo la conjunción de ambas, estrategias que deberán llevar adelante las diferentes unidades funcionales.

En la Figura 1 se muestra un resumen del PE.

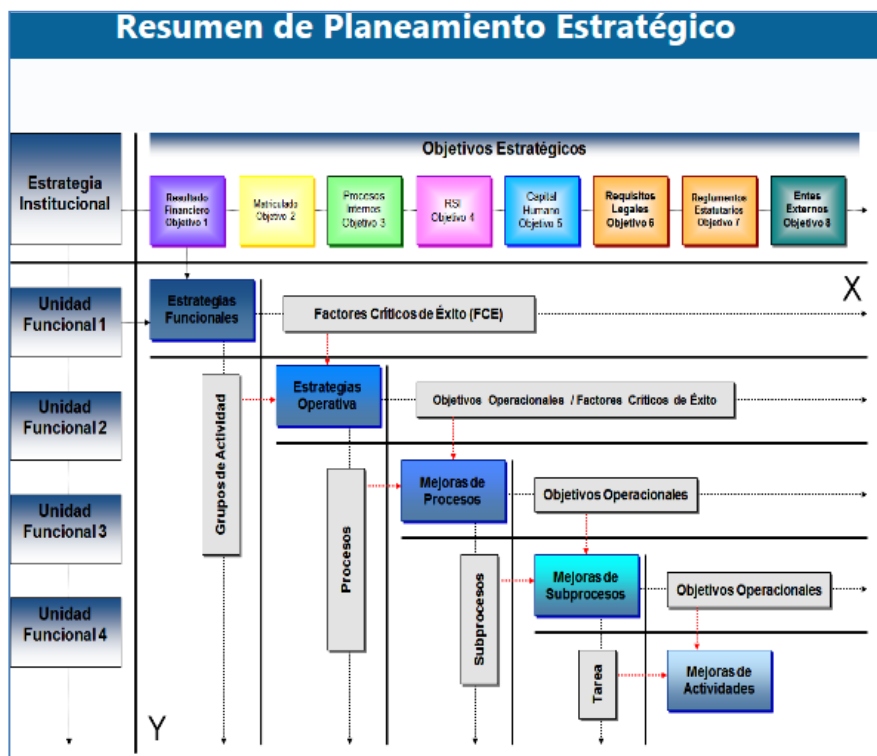


Figura1

Asimismo de las diferentes estrategias se desprenderán indicadores de gestión que miden su grado de cumplimiento, dando como resultado la aplicación del Cuadro de Mando Integral, el que sirve para planificar actividades y su posterior seguimiento, medición y evaluación.

El proceso de planeamiento estratégico se estructuró sobre la base de la Misión, Visión, Valores y Estrategia Institucional. Anualmente, de manera sistemática, se revisa el marco estratégico de la organización, la actualización del FODA, la revisión de los objetivos estratégicos y la actualización de las directivas estratégicas.

Filosofía de la calidad

El Consejo comenzó sus primeros contactos con la calidad en el año 1994 al ser miembro fundador de la Fundación Premio Nacional a la Calidad y luego en el año 1998 por medio de su “Política de la Calidad”. Al presente, cuenta con 15 procesos certificados bajo normas ISO 9001. La mejora continua y la búsqueda de la excelencia están siempre presentes en sus objetivos; por ello, a principios de 2009, se inició un nuevo camino, más ambicioso e integral, con la implementación del Modelo de Gestión para la Excelencia para Organizaciones sin Fines de Lucro. Esto llevó a considerar la visión global del Consejo, en la que formarían parte todos sus procesos (certificados o no por las normas ISO).

Gestión y desarrollo de las personas

La Institución cree que la clave para alcanzar los objetivos institucionales radica en una cultura de gestión del desempeño reforzada por el desarrollo y una compensación diferenciada. Por ello, es fundamental que cada recurso humano sea consciente del impacto que su trabajo tiene en el Consejo. Para ello, el jefe y el colaborador deben trabajar juntos para garantizar que los objetivos establecidos sean cumplidos y se evalúen de manera efectiva durante todo el año. Esto facilita a los mandos medios reconocer a los empleados con un buen desempeño, a la vez de gestionar oportunamente otros casos que haya.

El Consejo fomenta la evaluación de desempeño como un instrumento de Gestión Institucional que promueve el desarrollo de las personas, a través de herramientas eficaces que permitan alcanzar los objetivos Institucionales mediante el mejoramiento continuo de sus procesos; así como promover un espacio de retroalimentación, diálogo, respeto y colaboración mutua.

La Política fue diseñada para alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Facilitar el alineamiento del desempeño individual y de los equipos, con los objetivos organizacionales que resultan claves para la ejecución estratégica.

- Favorecer la reflexión de cada colaborador sobre su desempeño y fortalecer el autodesarrollo
- Desarrollar y mejorar competencias para el desempeño.
- Generar relaciones de confianza y mayor participación entre los miembros del equipo donde a través de la entrevista de retroalimentación se pueden identificar y abordar aquellas situaciones del clima organizacional que logren afectar el desarrollo del desempeño de los integrantes de los equipos.

Capacitación y desarrollo

Una política fundamental en materia de desarrollo de nuestros colaboradores, es brindarles capacitación y entrenamiento acorde a las necesidades institucionales y específicas de cada sector. Los niveles gerenciales son los responsables por la formación permanente de su personal en los temas específicos.

Por otra parte, con el objetivo de estimular y favorecer el desarrollo profesional de nuestros colaboradores se ha implementado un Programa de desarrollo de habilidades de gestión para Jóvenes Profesionales. Participan de este programa jóvenes graduados con título o título en trámite de carreras de grado, que se encuentren en desarrollo dentro de sus funciones, sin personal a cargo.

Comunicación

El propósito de nuestra Institución es lograr una comunicación fluida entre los colaboradores y la conducción, de manera tal que puedan trabajar juntos para alcanzar metas y solucionar problemas, tanto a nivel individual como organizacional. Para lograrlo la institución entiende que el canal primordial y natural es la supervisión. En consecuencia todos los colaboradores pueden acceder a la información a través de la Intranet, carteleras, correos internos y externos y publicaciones institucionales. Se sugiere la consulta diaria de la Intranet para interiorizarse de las novedades.

El Centro de Información Bibliográfica

El Centro de Información Bibliográfica “Dr. Juan Bautista Alberdi” (CIB) es una unidad de información especializada que brinda servicios a profesionales matriculados en el

Consejo. Los usuarios que concurren al CIB son aproximadamente en un 90% profesional y un 10% estudiantes de las carreras que allí se matriculan y otros usuarios.

La misión del CIB es:

“Favorecer el desarrollo y la formación de los matriculados, estudiantes, docentes e investigadores del área de Ciencias Económicas; y apoyar las actividades institucionales y promover servicios de información bibliográficos especializados.”

Actualmente el staff del CIB está integrado por un equipo de seis personas incluido el Jefe; de los cuales cuatro personas son profesionales de la información (bibliotecarios y licenciados en bibliotecología) más dos administrativos idóneos.

La gestión del personal: su descripción, capacitación y desarrollo.

Los recursos humanos son los activos más importantes en una organización. El personal puede ser un factor de éxito o de fracaso si no se toman las decisiones correctas.

Para Nabhen (2016) “todas las personas que trabajan aspiran a ser tratadas con equidad y tener igualdad de oportunidades”.

Hacia fines del año 2009 asumió una nueva Jefatura en el CIB que, entre otros objetivos a alcanzar, estableció el de fomentar el desarrollo de todos los colaboradores de la biblioteca, ya sea bibliotecarios o idóneos. En función a ello, durante el último bimestre del 2009 y hasta mediados del 2010 parte del personal de la biblioteca se sumó a la convocatoria de la Gerencia de calidad para integrar el grupo de “Facilitadores de la Calidad” del Consejo.

La experiencia fue muy enriquecedora para el personal de la biblioteca dado que no sólo recibieron capacitación sobre herramientas específicas de calidad sino que pudieron desarrollar habilidades y competencias como:

- Liderazgo.
- Habilidades comunicativas.
- Trabajo en equipo.
- Manejo de conflictos.
- Compartir, intercambiar y generar conocimiento.
- Adaptación a nuevos medios (vencer la resistencia al cambio).

Durante el período 2011-2012 se establece en la institución una nueva metodología de Planeamiento Estratégico, implementada bajo el nombre de “Proyecto

ALMA” (Alineamiento Matricial del Consejo). En el marco del nuevo planeamiento el CIB debió armar sus matrices para establecer sus estrategias y objetivos a fin de alinearse con los objetivos institucionales.

EL CIB lleva matriz: 3 y 4. En matriz 4 se identifican los procesos pertenecientes a cada Grupo de Actividades, definiendo sus responsables, proponiendo las Estrategias de menor nivel, también llamadas Mejoras, las cuales buscarán objetivos de Costo, Calidad y Tiempo. Cada mejora deberá tener, al menos, un indicador asociado que permitirá monitorear el grado de cumplimiento.

Una de las estrategias (mejoras) que el CIB estableció hace hincapié directamente en los recursos humanos:

“Asegurar la Capacitación permanente del área mediante la continua búsqueda de opciones de actualización profesional y recursos tecnológicos para alinearnos a la estrategia Institucional”

El objetivo asociado a la estrategia es:

“Lograr que el 75% de los colaboradores del CIB se capaciten al menos 8 horas en el período”.

De esta manera al tener una estrategia formal y relacionada a los RR.HH en el planeamiento del CIB aseguramos la formación/capacitación continua y el desarrollo de cada uno de los colaboradores de la biblioteca.

A su vez, el alineamiento matricial permite que cada colaborador pueda identificar y ver que su tarea en la biblioteca contribuye directamente a alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. Esto hace que la persona pueda darse cuenta y sentir que es una pieza clave para la organización, en consecuencia se alimenta el sentido de pertenencia, se fortalece el compromiso y se contribuye a la superación personal de cada individuo.

En la Figura 2 se puede visualizar la matriz 4 del CIB en dónde figuran las estrategias de la Jefatura (matriz 3) y la de cada colaborador en función a sus tareas.

MATRIZ 4 (Planes Tácticos)		ESTRATEGIAS		
JEFATURA DE CENTRO DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA		CP-PPL-FN°-010-V01		
Favorece el desarrollo y la formación de los matriculados, estudiantes, docentes e investigadores del área de Ciencias Económicas. Asimismo apoya las actividades institucionales y promueve servicios de información bibliográficos especializados.		<p>2.3.2) Asegurar la catalogación del fondo documental del CIB mediante una adecuada organización de los recursos del área que permitan una fácil recuperación y aporte a la matrícula, el acceso a libros, revistas, documentos, material audiovisual y otros materiales disponibles en la biblioteca y/o en la web.</p> <p>2.4.1) Garantizar el acceso a los documentos y publicaciones del Consejo mediante el tratamiento documental pertinente según estándares internacionales.</p> <p>2.5.1) Asegurar la continuidad de los servicios bibliográficos del CIB mediante la contestación en tiempo y forma de las consultas recibidas y la capacidad de respuesta a las solicitudes de préstamos a domicilio.</p>		
		COSTO	CALIDAD	TIEMPO
/ STEPS (Acciones Claves) - Dimensión: Por Procesos /		MEJORAS DE PROCESOS		
Catalogación		N/A	2.3.2.1) Incrementar la información del catálogo mediante la catalogación de recursos electrónicos web de acceso remoto y bajo licencias que permiten su difusión y uso.	N/A
Responsable: Sonia				
Biblioteca Digital		*	2.4.1.1) Asegurar la disponibilidad de las colecciones seleccionadas del CIB mediante la digitalización, almacenamiento y procesamiento documental de las mismas.	N/A
Responsable: Patricia				
Biblioteca Circulante y servicios de referencia		N/A	2.5.1.1) Disminuir el número de préstamos no concretados mediante la adecuada compra del material bibliográfico. 2.5.1.2) Satisfacer la demanda de los usuarios mediante el uso efectivo de diversas fuentes de información; y de personal capacitado y formado para ello.	N/A
Responsable: Gabriel				
Servicios a distancia del CIB		N/A	2.5.1.3) Facilitar el acceso a la información a la matrícula mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) relacionados con los servicios a distancia del CIB.	N/A
Responsable: colaboradores de Servicios a distancia del CIB.				
Responsable: colaboradores de Servicios a distancia del CIB.				
Julión - Dalana				

Figura 2

Según Monfasani (2016), en cuanto al personal de una biblioteca, “en cada una de las actividades es necesario explicitar qué tareas se realizarán, cómo se llevaran a cabo (...)” “(...) que conocimientos debe tener el personal afectado y que tipo de capacitación deben obtener los agentes asignados a las tareas”.

En el Consejo cada año se lleva a cabo una revisión de los perfiles de puesto de los colaboradores de la biblioteca. La pertinencia de ello radica en evaluar la vigencia de los mismos, realizar las modificaciones pertinentes (en el caso que hubiera nuevos puestos o que los requisitos-funciones se hayan modificado). Existe un perfil de puesto en función a la especificidad del cargo. A su vez también se actualiza y revisa anualmente la descripción de tareas del personal profesional e idóneo.

Capacitaciones: propuesta, concreción y registro

Anualmente el CIB prepara y eleva la propuesta de necesidades de capacitación externa para sus colaboradores a fin de que sea considerada en la partida

correspondiente del área de RR.HH y su posterior aprobación. La propuesta de capacitación contempla ítems como: datos del personal, capacitación requerida, motivo que origina la necesidad de capacitación, período y costos estimados.

Una vez aprobada las instancias mencionadas desde la jefatura del CIB se debe solicitar el requerimiento formal de capacitación, mediante formulario ad-hoc, indicando: datos de los colaboradores que realizaran la capacitación, descripción de la capacitación, datos de la Institución en donde se realiza, horas totales del curso, fecha, horario, costo y cómo se aplicará lo aprendido en la capacitación.

Finalmente, luego de llevada a cabo la capacitación se realiza una puesta en común con el/los colaborador/es que realizaron la misma generando una minuta en caso de corresponder. Luego, se completa una “Evaluación del curso de capacitación” y se envían los certificados correspondientes a RR HH.

A su vez, el CIB, mediante la plataforma SharePoint, en su Sistema de Gestión de Calidad (SGC) deja registro de capacitaciones llevadas a cabo. De esta manera es posible cuantificar eventos realizados, quienes han asistido, y otros datos de interés para la gestión bibliotecaria. En la Figura 3 se observa lo mencionado:

REGISTRO CAPACITACIONES - CIB			
+ nuevo elemento			
✓	Número de Capacitación	Tipo de Capacitación	Instructor
▷ Año : 2014 (21)			
▷ Año : 2015 (20)			
▲ Año : 2016 (10)			
CIB-001	Procesos	<input type="checkbox"/> Patricia	<input type="checkbox"/> Sonia
CIB-008	Proceso de digitalización	<input type="checkbox"/> Patricia	<input type="checkbox"/> Daiana <input type="checkbox"/> Julian
CIB-002	Jornada sobre Desarrollo de la Colección y de los Servicios de Acceso (JADECSA V)		<input type="checkbox"/> Gabriel <input type="checkbox"/> Maria
CIB-003	48° Reunión Nacional de Bibliotecarios		<input type="checkbox"/> Gabriel <input type="checkbox"/> Maria <input type="checkbox"/> Patricia
CIB-004	Seminario Repositorios Institucionales		<input type="checkbox"/> Maria <input type="checkbox"/> Patricia
CIB-005	14° Jornada sobre Biblioteca Digital Universitaria		<input type="checkbox"/> Maria <input type="checkbox"/> Patricia
CIB-006	Encuentro de Preservación de imagen y sonido		<input type="checkbox"/> Gabriel
CIB-007	Bases de Datos La Ley		<input type="checkbox"/> Maria <input type="checkbox"/> Daiana <input type="checkbox"/> Patricia <input type="checkbox"/> Julian <input type="checkbox"/> Gabriel <input type="checkbox"/> Sonia

Figura 3

Liderazgo integrador y trabajo en equipo

El liderazgo en el CIB se fue construyendo y consolidado durante los últimos 6 años sobre la base de:

- Una comunicación fluida.
- Escucha efectiva/empatía.
- Jefatura de puertas abiertas.
- Reuniones personalizadas.
- Charlas regulares de equipo.
- Puesta en común de diversas problemáticas.

La cimentación del trabajo en equipo se fue dando y fortaleciendo a través del tiempo mediante la edificación de un buen clima laboral; la propuesta de proyectos conjuntos entre colaboradores y la puesta en común y posterior aceptación de metodologías de trabajo. Cabe destacar que la jornada laboral diaria en el CIB es de nueve horas, lo cual es un factor clave a tener en cuenta a la hora de crear consensos en el grupo humano.

A su vez la consecuencia de un liderazgo integrador y participativo ha permitido consolidar un equipo humano capacitado y alineado a los objetivos del sector; y por consiguiente a los objetivos estratégicos de la Institución.

Resultados y logros del equipo del CIB

Toda gestión que se precie de eficiente debe demostrarlo con resultados concretos. A continuación se detallan los logros alcanzados por staff del CIB durante el período 2012-2016:

- Visita de evaluadores Premio Nacional a la Calidad 2011
- Visita de evaluadores Premio Nacional a la Calidad 2012
- Auditoría de Certificación IRAM ISO-9000: 2012
- Auditoría de mantenimiento Certificación IRAM ISO-9000: 2013
- Visita de evaluadores Premio Iberoamericano a la Calidad 2015
- Consolidación del trabajo en equipo en el sector.
- Flexibilidad al cambio y desarrollo de habilidades comunicativas.
- Construcción y afianzamiento de un buen clima laboral.
- Cooperación y solidaridad entre compañeros.

- Desarrollo profesional y oportunidad de ascenso.
- Consolidación de valores.
- Compromiso con la calidad en servicios al usuario.
- Reconocimiento de las autoridades de la institución por el compromiso asumido durante los procesos de postulación al Premio Nacional a la Calidad; Iberoamericano de la Calidad y Premio Internacional de Diamante por la Excelencia en la Calidad.
- Reconocimiento de la Gerencia de Calidad por el desempeño logrado en las auditorías de certificación ISO 9000.
- Certificación ISO 9001:2008 en servicios a distancia y catalogación.
- Reconocimiento del personal de la biblioteca en toda la organización.
- Reconocimiento de la matrícula por la calidad de atención.

Conclusiones

En el Consejo la calidad pasó de ser considerada tan sólo un desafío del discurso a ser un requisito previo para la competitividad. En los últimos años la organización implementó nuevas herramientas de calidad y metodologías sistematizadas, lo que permitió, luego de años de trabajo, alcanzar el Premio Nacional a la Calidad 2011 y 2015, el Reconocimiento Plata Premio Iberoamericano de la Calidad 2012, el Reconocimiento Oro Premio Iberoamericano de la Calidad y el Premio Internacional de Diamante por la Excelencia en la Calidad en 2015.

El CIB fue evaluado a través de su personal en cada una de las instancias mencionadas y recibió mención por su gestión en diversos informes de los premios obtenidos.

Durante los últimos períodos los colaboradores han podido desarrollarse profesionalmente, fortaleciendo habilidades y gestando nuevas competencias tanto profesionales como personales en un ámbito de cordialidad y gran camaradería. Esto ha permitido que el CIB sea un referente dentro de la organización en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo.

Por todo lo expuesto se concluye que la gestión y capacitación de las personas es un factor clave en la gestión bibliotecaria. Los jefes, directores, coordinadores, cabezas de unidades de información deberían considerar desarrollar un liderazgo motivacional e

integrador para fortalecer habilidades, generar confianza, propiciar oportunidades de desarrollo y arbitrar los medios que estén a su alcance para motivar a su equipo de trabajo y, de esta manera, llegar a generar y brindar servicios bibliotecarios de excelencia para sus usuarios.

Referencias

- Abalo, M. I. y Cornacchia, S. (Octubre, 2015). Control de calidad en los procesos técnicos del CIB. Trabajo presentado en *V Encuentro Nacional de Catalogadores*. Biblioteca Nacional Mariano Moreno, Buenos Aires Argentina. Recuperado de <https://www.bn.gov.ar/resources/conferences/pdfs/abalom-cornacchias-ponencia.pdf>
- Abalo, María. I. (2016). Centro de Información Bibliográfica “Dr. Juan Bautista Alberdi del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la CABA: en el camino de la mejora continua. *Boletín electrónico ABGRA*, 8(2). Recuperado de <http://www.abgra.org.ar/newsletter/ABGRA-Boletin-2016-A8-N2-CIB.pdf>
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017). <http://www.consejo.org.ar/>
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2015). *Presentación al Concurso (PAC): modelo para un gestión de Excelencia Organizaciones sin fines de lucro* [material confidencial]. Buenos Aires.
- Monfasani, R. E. (2016). *Introducción a la bibliotecología*. Buenos Aires: Alfagrama.
- Nabhen, R. N. (2016). *Gestión del desempeño de las personas: un enfoque conceptual y práctico*. Buenos Aires: Edicon.
- Solimine, G., Di Domenico, G., y Pérez Pulido, M. (2010). *Gestión y planificación en bibliotecas*. Buenos Aires: Alfagrama.

Autores

María Isabel Abalo (Marisa Abalo)

Maestranda en Bibliotecología y Ciencia de la Información de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA (2014-2016). Actualmente está con su trabajo de tesis en proceso de escritura. Es especialista en Desarrollo Gerencial por la Dirección Académica y del Conocimiento, CPCECABA (2013). Experta Universitaria en Gestión Documental y Administración de Archivos, Universidad FASTA (2012). Es a su vez, Licenciada en Bibliotecología y Documentación por la Universidad Nacional del Museo Argentino (2004). Actualmente es profesora titular de la asignatura Introducción a la bibliotecología e Historia del libro y las Bibliotecas en la Tecnicatura en Bibliotecología; y en la asignatura Bibliotecología y Ciencias de la Información y Gestión de Información en la Licenciatura en Bibliotecología de la Universidad Nacional del Litoral (UNL).

Al presente se desempeña como Jefa del Centro de Información Bibliográfica “Dr. Juan Bautista Alberdi” del CPCECABA. Auditora Interna del Sistema de Gestión de la Calidad del CPCECABA dentro del marco de capacitación continua de la institución. Además es Bibliotecaria del Instituto de Educación Superior N°1 “Dra. Alicia Moreau de Justo” (IES 1) de la CABA.

Ha participado como ponente en congresos y eventos académicos en Argentina y Chile. Sus ejes de interés son Gestión de unidades de información; Gestión de la calidad; Gestión de recursos humanos; Gestión de servicios bibliotecarios; Gestión estratégica de la información.

Sonia Cornacchia

Diplomada en Bibliotecología y Ciencia de la Información (Universidad de Buenos Aires). Es responsable del área de Procesos Técnicos del Centro de Información Bibliográfica “Dr. Juan Bautista Alberdi” del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Capacitadora de cursos de catalogación de publicaciones periódicas en Koha - SEUBE/FILO (2017), UBA-FFyL.