



Facultad de Humanidades
y Ciencias de la Educación
Departamento de Bibliotecología



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Jornadas de intercambio y reflexión acerca de la investigación en Bibliotecología

23 y 24 de noviembre de 2017

Mesa especial de tesis

El cambio en las bibliotecas: un modelo metodológico

Gisella Venier

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. UNLP

Esta obra se distribuye bajo licencia Creative Commons (CC) 3.0



http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/es/deed.es_AR



Universidad Nacional de La Plata
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Departamento de Bibliotecología



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

5tas. Jornadas de intercambio y reflexión acerca de la investigación en Bibliotecología

La Plata, 23 y 24 de noviembre de 2017

El cambio en las bibliotecas: un modelo metodológico

Gisella, Venier (Fahce UNLP, Argentina)

Cambio organizacional

- **Definición de cambio organizacional:**
- La capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre el medio ambiente interno y externo.
- Bibliotecas → organizaciones complejas
- Tomamos en cuenta los nuevos modelos organizacionales como son la Teoría de los sistemas y la Teoría Situacional.



Objetivos

- Objetivo general
- Propender a la obtención de una metodología estratégica que facilite el análisis y la puesta en marcha de un “proceso de cambio” en una biblioteca.
- Objetivos específicos
 - Identificar factores del contexto organizacional y socio-cultural que afectan el proceso de cambio en una biblioteca.
 - Determinar su influencia en la organización
 - Proponer estrategias para la implementación del cambio en bibliotecas.

Metodología

Para proponer un modelo de implementación de cambio tomamos en cuenta:

- 1-para el diagnóstico y análisis, la propuesta de Modelo de Diamante de Leavitt (1965). Esta propuesta es importante ya que tiene en cuenta los cinco ejes estratégicos transversales a toda organización: *tareas, personas, tecnología, estructura y medio ambiente de trabajo*.
- 2- se describirá el modelo para la implementación del cambio planteado por Kotter (2004), el cual es considerado como uno de los autores más importantes e influyentes del pensamiento gerencial.

La población de estudio está compuesta por seis bibliotecas, tres de carácter público y tres universitarias.

Entrevistas

- La entrevista se dividió en seis ejes. Los mismos responden a:
- **Gestión:** con el objetivo de conocer la estructura formal de la organización, (organigrama), plan estratégico y procedimientos.
- **Políticas y estrategias de comunicación:** con el propósito de conocer el nivel de fluidez en la comunicación.
- **Gestión del personal:** con la finalidad de averiguar sobre la proporción de personal profesional, selección del mismo, capacitación, motivación.
- **Recursos:** con la intención de estimar el presupuesto del que dispone la biblioteca, distribución, incorporación de Tics y difusión de servicios.
- **Satisfacción de usuarios:** para valorar el grado de conformidad de los mismos y el empleo de esa información en pos de mejorar los servicios.
- **Cambio:** para detectar si se implementó algún cambio, y en caso afirmativo, cómo se concretó el mismo, qué metodología o modelo se siguió, cuáles dificultades surgieron y en qué grado se fomentó autoevaluación.

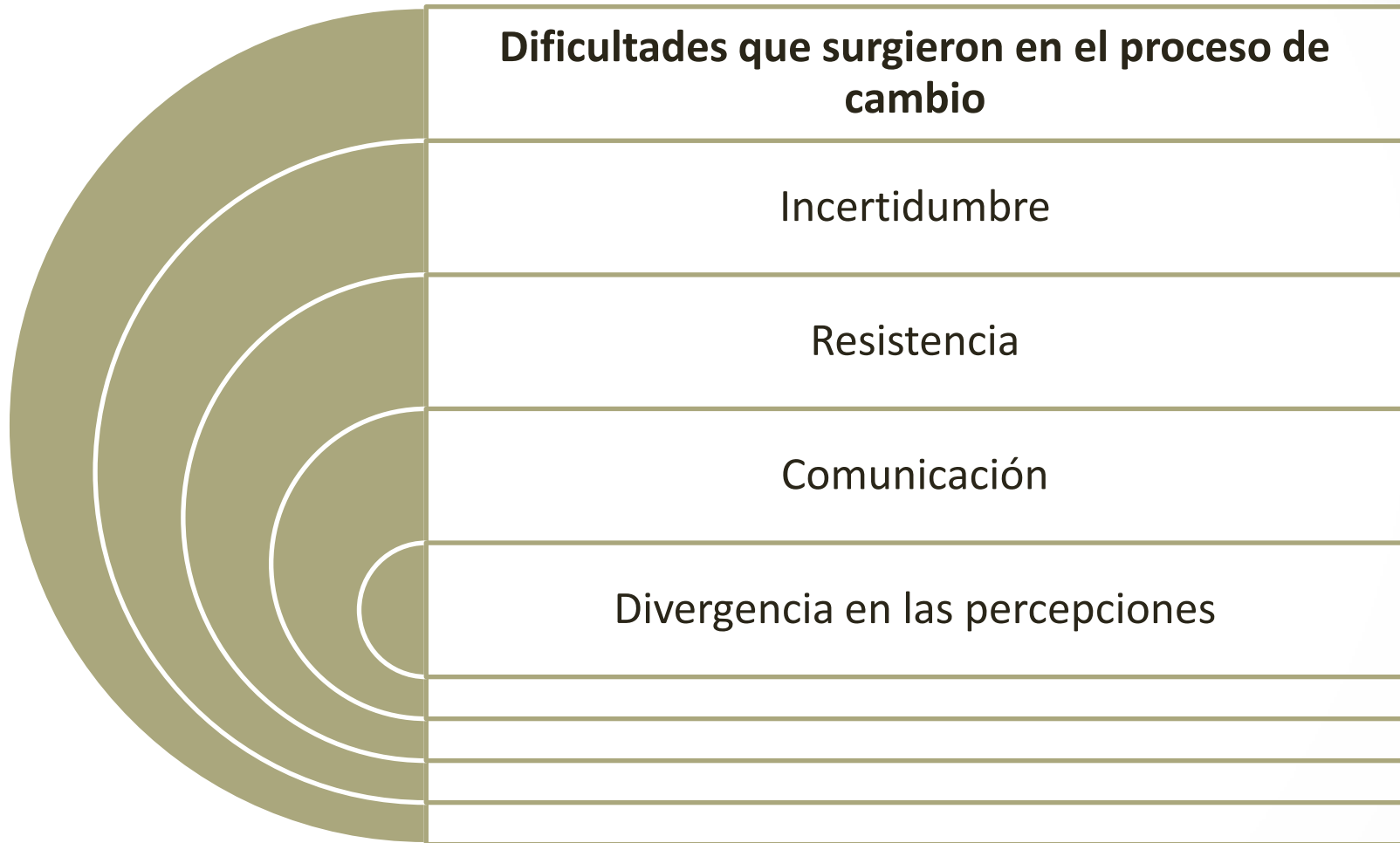
Resultados

- **Implementación de cambio reciente:**
 - ✓ Mudanzas
 - ✓ Unificación de bibliotecas
 - ✓ Cambio de Gestión
- **Cómo se comunicó el cambio**
 - ✓ Todas coinciden en que comunicaron el cambio a través de reuniones.

Resultados

- **Implementación del cambio-Factores considerados**
 - ✓ Evaluación interna efectuada por las autoridades entrantes.
 - ✓ Acuerdo entre facultades que excedió la esfera de decisión del personal de las respectivas bibliotecas.
 - ✓ Necesidades manifiestas y latentes de los usuarios.
 - ✓ Evaluación interna efectuada por las autoridades entrantes.
 - ✓ Unificación de criterios en cuanto a procesos técnicos.
 - ✓ Mudanza de la facultad. Informados, se armó un plan de trabajo.

Resultados



Resultados: liderazgo

- Fundamental. Concepto de “líder se hace” por sobre “líder se nace.”
- Importante. Es primordial identificar y desarrollar a recursos humanos con condiciones.
- Indispensable. Oportunidad para lograr consensos antes de la ejecución.
- Existencia de varios líderes de bajo perfil.
- Fundamental. Se valora el compromiso y la participación responsable. Se detectan casos de liderazgo negativo.

LIDERAZGO

- **Autoevaluación:** la mayoría no lo realiza .
- (Modelo EFQM) modelo no normativo, cuyo concepto fundamental es la autoevaluación basada en un análisis detallado del funcionamiento de la organización) se tomo como parte de la metodología.
- Se obtienen datos a través de estadísticas. Percibido como forma de autoevaluación
- **Modelos de implementación:** Se demostró que cada biblioteca ha implementado cambios, ninguna de las cuales manifiesta conocer modelos.

Conclusiones

- ✓ la implementación del cambio es algo que atraviesa a toda la organización.
- ✓ Los Cambios Organizacionales surgen de la necesidad de romper con el equilibrio existente.
- ✓ resistencia al cambio
- ✓ evaluación de la satisfacción de los usuarios

Conclusiones

- En todas las bibliotecas analizadas se han implementado cambios, aunque sin seguir alguna metodología específica; ninguna de ellas manifiesta conocer modelos asociados.
- Es por lo detallado que consideramos valiosa la contribución de este trabajo que propone un modelo elaborado a partir de los aportes de Kotter, Leavitt, y pone a disposición de las bibliotecas una guía para la acción, siempre adaptable a sus particularidades y circunstancias.

A photograph of a library interior. The room is filled with tall wooden bookshelves that stretch into the distance, filled with books. In the foreground, a wooden chair is visible on the left. The floor is covered with a light-colored carpet. The lighting is warm and soft, creating a cozy atmosphere. The text "Gracias por su atención!!" is overlaid in the center of the image.

Gracias por su atención!!