



E-Ciencias de la Información  
Revista electrónica publicada por la  
Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información,  
Universidad de Costa Rica, 2060 San José, Costa Rica



---

## **E-Ciencias de la Información**

**Revista electrónica semestral, ISSN-1659-4142**

Volumen 3, número 1, informe técnico 3

Enero - junio, 2013

Publicado 1 de enero, 2013

<http://revistaebci.ucr.ac.cr/>

## **Competitividad y liderazgo: elementos vitales para gerentes de unidades de información**

*María Lourdes Flores De La Fuente*



Protegido bajo licencia Creative Commons  
Universidad de Costa Rica

## **Competitividad y liderazgo: elementos vitales para gerentes de unidades de información**

### **Competitiveness and leadership: vital elements for information units**

*María Lourdes Flores De La Fuente<sup>1</sup>*

#### **RESUMEN**

El informe realiza un aporte conceptual al tema del liderazgo por competencias de la persona que ocupe el cargo de gerente en una unidad de información. Se realiza un acercamiento desde el liderazgo transformacional a las competencias laborales, técnicas, sociales e individuales. Se trata de una aproximación de esta temática presentada al Curso Liderazgo de la Maestría en Bibliotecología con énfasis en Gerencia que dicta la Universidad de Costa Rica.

**Palabras clave:** desarrollo estratégico, gerentes de unidades de información, liderazgo por competencias

#### **ABSTRACT**

The report provides a contribution to the leadership by skills topic of the person that assumes the manager position in a unit of information. It offers an approach on the leadership transformation for work, technical, social and individual skills. It is an input presented to the Leadership course on the Master Degree in Library Science with an emphasis in Management that is delivered by Universidad de Costa Rica.

**Keywords:** strategic development, manager of units of information, leadership by skills

**Fecha de recibido:** 31 oct. 2012

**Fecha de aprobado:** 26 nov. 2012

---

<sup>1</sup> Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente. Universidad de Costa Rica. Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información. COSTA RICA. treslulif@yahoo.com

## 1. INTRODUCCIÓN

En la conocida y cambiante sociedad de la información, caracterizada por su complejidad desde del punto de vista tecnológico y organizacional, la información es uno de los elementos claves para favorecer el desarrollo y la innovación. Los y las bibliotecólogas, como profesionales de la información, deben ejercer un papel crítico; para ello, es necesario que analicen y orienten su función de acuerdo con los nuevos servicios que demandan los y las consumidoras de información, según lo señala Silvera (2005, p.1) *“aparecen nuevas necesidades entre los usuarios de las bibliotecas en el marco de la sociedad de la información, que las transforma poco a poco y las lleva a un replanteo de sus principales servicios”*.

Este nuevo entorno exige un planteamiento detallado de las competencias que los y las profesionales deben tener para ejercicio profesional.

La misión encomendada a los y las profesionales en este inicio de siglo es la de asegurar el encuentro efectivo entre los demandantes de información y los recursos disponibles, de manera tal, que las unidades de información se conviertan en espacios de socialización e intercambio de conocimiento que permita la innovación y el desarrollo en pro de mejores sociedades.

Esa nueva misión exige profesionales proactivos, de principios y valores, dispuestos a un trabajo en equipo, y a compartir conocimientos que procuren el bienestar social haciendo uso, para ello, de sus mejores cualidades de líder como gestor de la información y del conocimiento.

Este documento intenta enlazar aspectos de la competitividad y el liderazgo en el nuevo perfil de competencias, habilidades y destrezas del profesional, de cara a este nuevo siglo y como respuesta a la misión actual de las bibliotecas y los sistemas de información centrada en servicios tecnificados que acompañan los procesos de investigación de los y las usuarias, que utiliza estándares de calidad en sus procesos de recolección, sistematización y difusión de información.

Para ello, estas unidades basan su quehacer en el cúmulo de conocimientos de una o varias disciplinas brindando valor agregado a la gestión de la entidad a la que pertenecen, y tienen como responsabilidad adicional salvaguardar y difundir adecuadamente el capital intelectual de la organización.

## 2. MARCO REFERENCIAL

La libertad, la prosperidad y el desarrollo de la sociedad y de los individuos son valores humanos fundamentales. Estos solo podrán alcanzarse mediante la capacidad de ciudadanos bien informados para ejercer sus derechos democráticos y desempeñar un papel activo en la sociedad. La participación constructiva y la consolidación de la democracia dependen tanto de una educación satisfactoria como de un acceso libre y sin límites al conocimiento, el pensamiento, la cultura y la información.

La biblioteca, puerto local hacia el conocimiento, constituye un requisito básico para el aprendizaje a lo largo de los años, para la toma independiente de decisiones y el progreso cultural del individuo y los grupos sociales.

El manifiesto de la UNESCO sobre la Biblioteca Pública de 1994, *“proclama que la biblioteca es una fuerza viva para la educación, la cultura y la información y como un agente esencial para el fomento de la paz y del bienestar espiritual a través del pensamiento de hombres y mujeres”*.

Tal y como menciona Flores (2006. p.2)

Las bibliotecas seguirán teniendo un papel crítico a la hora de asegurar el acceso a todo el mundo a la sociedad de la información. Las bibliotecas son esenciales para una ciudadanía bien informada. También crean capacidad entre los ciudadanos en cuanto a la alfabetización informacional dando apoyo y formación en el uso eficaz de los recursos de información, incluidas las TICS. Esto resulta especialmente crítico para la promoción de la agenda para el desarrollo, porque los recursos humanos son fundamentales para el progreso económico. De esta forma las bibliotecas contribuyen de manera significativa a afrontar la brecha digital y las desigualdades de información resultantes. Ayudan a hacer realidad las Metas de Desarrollo para el Milenio, incluyendo la reducción de la pobreza. La IFLA, las bibliotecas y los servicios de información comparten la visión común para todos adoptada por la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información. Esa visión promueve una sociedad incluyente basada en el derecho fundamental de los seres humanos tanto al acceso a la información como a su expresión sin restricciones, y en la que cada uno sea capaz de crear, acceder, usar y compartir información y conocimiento.

Por eso, las bibliotecas son más necesarias que nunca, en una época en la cual las personas y las comunidades necesitan imperativamente considerar puntos de vista y de información alternativos, para ejercer control sobre sus propios destinos y elevar sus mentes. Estamos inmersos en la economía de la información. Las bibliotecas y los servicios de información ofrecen la riqueza de la expresión humana y de la diversidad cultural en todos los soportes. Las bibliotecas y los servicios de información también tienen la responsabilidad de atender a todos los miembros de sus comunidades, sin discriminación.

### **3. DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**

#### **3.1 Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional es aquel que implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver, individual o colectivamente, los diferentes problemas y lo que se entiende como toma de decisiones.

El liderazgo transformacional es, ante todo, la cultura del cambio, el agente transformacional de la cultura organizativa. Según se deriva de las apreciaciones realizadas por Bass (1985), los factores ya clásicos que se incluyen en el liderazgo transformacional son los siguientes:

- a) Carisma: capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
- b) Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación aconseja.
- c) Estimulación intelectual: favorecer nuevos enfoques para viejos problemas, hacer hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
- d) Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo.

Otros autores, como Alvarez (1998, p.1), indican que

el liderazgo transformacional es la capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación, el cual crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

Del mismo autor, podemos derivar que el trabajo en equipo dentro del liderazgo transformacional es una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización. Además, implica dedicar tiempo y recursos a la "formación continua" de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal y la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.

Se puede señalar que el líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el "representante institucional" de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

### **3.2 Liderazgo por resultados**

En este criterio, las personas se unen para lograr una misma meta u objetivo. Es aquí donde se empiezan a ver resultados, y sobresale la integridad del líder. Lo que el líder dice lo cumple, porque de otra manera, no habrá razón para llegar al objetivo.

Según se deriva de las ideas de Alvarez (1998), llega un momento, en todo liderazgo, que se deben ver resultados. No se puede dirigir por solo dirigir. Debe haber un destino, debe haber un propósito, algo por la cual los demás puedan unirse a cumplir. Debe haber una visión y cuanto más grande mejor.

### **3.3 Competencias laborales**

Luego de revisar varios autores que tratan abundantemente estas temáticas, se puede decir que las competencias laborales son una mezcla de los conocimientos, las habilidades, las destrezas y la forma de conducirse, que combinados en una situación de trabajo dan como resultado un desempeño superior. La meta es superar los obstáculos que se presentan en las organizaciones que impiden una dinámica ágil respecto a la capacitación de personal.

Identificar las competencias aprendidas sumadas a las requeridas para la ejecución adecuada de tareas y funciones para el trabajo, dan como resultado las necesidades de capacitación del personal. El control de calidad en una organización se logra partiendo de un conjunto de

competencias que dan como resultado las herramientas necesarias para el acceso a nuevos productos y mercados.

Modelo:

Luego de realizar una aproximación al análisis que realizan distintos autores y de nuestra experiencia como docentes en los campos de administración, competitividad, gestión de la información y proyectos en la Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica y en el ejercicio profesional, nos parece oportuno recomendar algunas competencias que deben garantizar el ejercicio profesional con excelencia.

A continuación, se sugiere una serie de apreciaciones sobre el particular:.

### **3.4 Competencias metodológicas**

- Acreditado académicamente en el campo de la bibliotecología.
- Capacitación en áreas relacionadas con la gerencia.
- Liderazgo, planificación estratégica, relaciones humanas, organización del trabajo, comunicación, finanzas, mercadeo, legislación y otros.
- Formación en el campo de las TIC.
- Con conocimiento en idiomas.
- Conocimientos y aplicación de los métodos de investigación.

El líder en Bibliotecología y Ciencias de la Información deberá estar preparado para participar en el desarrollo del país, ejerciendo sus funciones en diferentes tipos de comunidades, organizaciones públicas, privadas e internacionales, demostrando un compromiso profesional y ético fundamentado en el dominio de su disciplina, cultura universal, formación multicultural, el dominio de otros idiomas, el conocimiento de las nuevas tecnologías de la información, así como contar con un espíritu de investigación, una actitud pro-activa, de innovación y creatividad. Sus destrezas en el campo de la comunicación, organización y trabajo en equipo le garantizarán el éxito en cualquier proyecto que lidere.

Sus conocimientos especializados demuestran sus competencias siendo:

- Estratega, administrador y diseñador de sistemas y servicios documentales, bibliográficos y administrativos que promueven la misión, la visión y los objetivos institucionales.
- Creador y administrador de organizaciones de información: Archivos, Centros de Documentación, Bibliotecas físicas y digitales de excelencia construyendo indicadores y viabilizando controles para la gestión y el mejoramiento constante.
- Promotor del establecimiento de políticas de información.
- Conocedor de la normativa vigente en materia de acceso a la información.
- Gestor, analizador y creador de recursos de Información en el marco de sistemas y redes de información.
- Organizador, buscador y difusor de la información registrada en diferentes medios.
- Garante y promotor del acceso al conocimiento sin discriminación.

- Conductor y generador de soluciones para atender y solventar las necesidades de información.
- Promotor de nuevo conocimiento mediante la transferencia de habilidades informacionales a los y las usuarias en la sociedad de la información.
- Garante de la gestión del conocimiento en diversos formatos documentales.

El campo ocupacional para este tipo de líder es amplio y se proyecta en el ejercicio libre de la profesión y en instituciones privadas, gubernamentales e internacionales.

Puede desempeñarse tanto en funciones directivas de gestión y organización, conservación, diseminación y evaluación de la información, así como en la entrega de servicios y productos documentales a investigadores, académicos y profesionales, empresarios, gobernantes, parlamentarios, estudiantes, niños, ancianos y público en general, utilizando en su trabajo, tanto metodologías tradicionales como modernas herramientas computacionales, multimediales y las tecnologías de Información.

### **3.5 Competencias técnicas**

Según Gordillo (2006) *“se refieren a las aplicaciones prácticas precisas para ejecutar una o más tareas”*. El profesional en bibliotecología requiere de una amplia gama de competencias técnicas para el ejercicio de su profesión, entre las más relevantes se pueden destacar:

- Supervisa la calidad con base en indicadores y manuales de procedimientos institucionales, nacionales e internacionales, que permitan reflejar la acreditación de los procesos ejecutados dentro de la organización, de manera que se eleven los niveles de confianza dentro del contexto donde se ubique.
- Poder crear y evaluar sistemas de información, herramientas y productos informativos en todos los formatos, entendiendo para ello la aplicación práctica de la creación, acceso, y administración de información; así como las necesidades latentes del personal y los usuarios.
- Enfocarse en procesos documentados, tanto en la ejecución de los procesos mismos, así como en la toma de decisiones.
- Desarrollo de competencias informacionales
- Posicionar la unidad de información en el contexto institucional, a través del trabajo realizado en su totalidad. Debe “crear la necesidad de existencia” de su unidad dentro de la organización, proveyendo de servicios y productos de alta calidad. Esta misma situación permitirá reproducir, por satisfacción al usuario, la posibilidad de que muchos más acudan a la unidad de información y así se adquieran una posición de liderazgo dentro de la organización.

- Viabiliza la infraestructura física y tecnológica de la biblioteca, evaluando la necesidad de nueva infraestructura y equipo tecnológico e implementando con base a ello los cambios requeridos para el provecho de los usuarios.
- Desarrolla y gestiona servicios de información; para ello determina las necesidades de sus usuarios, prepara y organiza creativamente servicios de información usando una variedad de formatos, mantiene un monitoreo constante de los mismos a través de encuestas, sondeos o estudios que le permiten conocer los niveles de aceptación de los mismos y al vez recoger nuevas inquietudes planteadas por la comunidad a la que atiende, garantizando así la satisfacción de los usuarios.
- Tomar decisiones de selección de materiales, considerando factores como la política de desarrollo de colecciones, costos, variedad de formatos de información y mantenimiento de la colección.
- Capacitar, educar y formar a los usuarios de manera efectiva, promoviendo el efectivo uso de los servicios, productos y recursos de la biblioteca.

### **3.6 Competencias sociales**

En el ejercicio profesional se hace necesario introducir nuevos elementos que incluyan las actitudes como complemento al conjunto de conocimientos que posea el profesional de cara a las exigencias de su función en la sociedad.

Por ello los y las profesionales deben contemplar la necesidad de interesarse por obtener los conocimientos de la organización a la que pertenece su unidad de información/

Las competencias sociales que se han identificado luego de varias lecturas sobre el particular y de acuerdo con la experiencia personal que pueden ser tomadas en consideración para el profesional de la información las detallamos a continuación:

- Conocer el entorno.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Muestra apertura para enfrentar los cambios.
- Comunicación asertiva.
- Capacidad para trabajar en forma multidisciplinaria.
- Persigue activamente el crecimiento personal y profesional suyo y de sus colaboradores.

#### **3.6.1 Conocer del entorno**

Las bibliotecas, centros de documentación o unidades de información no son entes aislados dentro de la organización y sus fines no son ellas mismas, sino que existen en función del servicio que ofrecen y demandan sus usuarios.



El valor de los profesionales de la información que trabajan en ellas radica en gran medida en su aportación para el logro de la misión y visión de la organización donde trabajan.

Además de tener en cuenta el “negocio” de la empresa, las expectativas y necesidades de sus miembros varían, se transforman y crecen constantemente, por lo que los profesionales de la información deben hacer un esfuerzo mayor para conocerlas y en la medida de lo posible anticiparlas, dando servicios y siendo oportunos con lo solicitado. Ser proactivos, eficientes y visionarios es el reto

Debe identificar las principales tendencias, (tecnológicas, económicas, políticas, sociales), que puedan constituir oportunidades o amenazas para el desarrollo actual y futuro de su organización, tanto a nivel nacional, regional e internacional.

Asimismo, debe proporcionar al entorno toda la información que posibilite identificar las oportunidades de su organización, en el suministro de productos y servicios que satisfagan las necesidades y demandas en mejores condiciones (calidad, costo, tiempo) que los de la competencia.

### ***3.6.2 Promueve el trabajo en equipo y su integración en ambientes multidisciplinarios y transdisciplinarios***

Sin duda alguna, el quehacer bibliotecológico se desarrolla con el aporte colectivo de esfuerzos, ya sea de carácter intelectual, administrativo o técnico. Para esto, es fundamental que la práctica de trabajo en equipo sea asimilada por todos los miembros que conforman la unidad de información.

Debido a la necesidad de ser más eficientes y competitivos, cada vez es más común encontrar, en las organizaciones, personal de diferentes disciplinas interactuando en busca de soluciones más creativas, por lo que aportar ideas y soluciones, desde nuestra perspectiva, posiciona a la unidad de información como punto importante dentro de la organización.

El líder en información debe estar al tanto de situaciones y enfoques que puedan ayudarlo a tomar decisiones, presentar sus criterios y propiciar un intercambio, resolver situaciones de conflicto entre integrantes del equipo y entre diferentes unidades organizativas; finalmente, propiciar consenso y compromiso en la toma de decisiones.

Las relaciones del profesional de la información con la organización juegan un papel importante en los resultados de su trabajo. Le permiten recibir retroalimentación sobre la forma en que se han interpretado y se aplican las orientaciones y políticas definidas, conocer los estados de opinión existentes, identificar nuevos problemas que requieren atención.

Además, puede ejercer una influencia directa sobre los ejecutores de “primera línea”, promover entusiasmo y motivación, generar iniciativas, propiciar relaciones afectivas, resolver conflictos, entre otros resultados.

### ***3.6.3 Mostrar apertura para enfrentar los cambios***

Sentir temor ante lo desconocido es humanamente aceptable; sin embargo, no darse la oportunidad de realizarlo puede tener implicaciones nefastas para la organización y, por ende, para la profesión misma. Por tal motivo, los cambios deben tomarse como una oportunidad y no como un peligro.

Mantenerse al día con las tendencias en el campo de la gestión, las nuevas tecnologías, servicios y productos de documentación e información, permitirá impactar positivamente en la organización y ganar auto-confianza.

### ***3.6.4 Comunicación asertiva***

Desarrollar un sistema de comunicación, claro y directo a todo nivel, es uno de los elementos que permitirá ejercer relaciones efectivas con los colaboradores, la administración superior, unidades de apoyo y proveedores de servicios y productos.

La unidad de información es dinámica y día a día, por sus funciones naturales, estará expuesta a la comunicación endógena y exógena. En el ejercicio profesional, los bibliotecólogos deben contar con la mejor capacidad de comprensión y comunicación, ya que como es cada vez más frecuente relacionarse con profesionales de otras disciplinas.

Por lo anterior, hacerlo de manera asertiva permitirá que se obtenga un alto porcentaje de apoyo y cumplimiento de objetivos de manera efectiva.

### ***3.6.6 Persigue activamente el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores***

Como líder y parte de un equipo de trabajo, propicia el ambiente adecuado para que se comparta el conocimiento obtenido entre sus colaboradores, ya sea por la práctica, la academia o la experiencia. Promueve el trabajo basado en los valores éticos, tanto en el ejercicio profesional como en el uso de la información, la cooperación y excelencia en el servicio. Desarrolla competencias para el acceso y uso de información en los miembros que así lo requieran.

## **3.7 Competencias individuales**

### ***3.7.1 Dispuesto a un proceso permanente de aprendizaje***

Son factores decisivos para un liderazgo eficaz y eficiente la preparación, un constante proceso de aprendizaje, y su pleno desarrollo profesional, para la competitividad de una organización. El proceso permanente de aprendizaje es el conjunto de actividades de enseñanza realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones necesarias para un buen desempeño.

### ***3.7.2 Ser hábil conceptualmente***

Hábil, para extraer, lo mejor de la gente a su alrededor y potenciarlo. Así podrá escuchar lo que necesitan saber y será capaz de inspirar lo que ellos deben hacer. Es lo que hoy se llama "Inteligencia emocional".

### ***3.7.3 Tener motivación***

La motivación se basa en la actitud que el líder manifieste ante la vida y ante todo lo que le suceda en su entorno. La motivación es esencial, el que dirige debe crear y conservar el entusiasmo de las personas hacia la tarea, manteniendo buenas relaciones humanas y una elevada moral del grupo. Estas habilidades para guiar, conducir, dirigir, lo definen como un líder motivador.

### ***3.7.4 Compromiso con la excelencia***

Permite adaptarse rápidamente a los cambios constantes sin miedos, ser competitivo en las áreas de desarrollo, aprender de sus errores (madurar y cambiar), asumir rápidamente nuevos retos, reorientar la gestión del recurso humano hacia los objetivos de la organización, lograr la armonía a través de la cooperación y el entendimiento del equipo de trabajo, lo que favorece el camino al éxito organizacional.

### ***3.7.5 Ser estratega***

Un estratega es un líder que tiene una macro visión de la situación de la empresa y su medio ambiente. Analiza, integralmente, todos los procesos de la organización en conjunto con su entorno. Tiene un pensamiento coherente, consistente, analítico y sintético. Depende de su equipo de colaboradores que le aporten conocimiento e información para la formulación de las estrategias.

### ***3.7.6 Con capacidad analítica***

El líder debe ser muy agudo para distinguir qué va bien, qué va mal en la empresa y cómo solucionarlo. Así, el líder de una unidad de información debe saber tomar decisiones adecuadas a la consecución de los fines, pues si no lo hace así, perderá el respeto de sus colaboradores.

### ***3.7.7 Debe tener pericia y empatía***

Para liderar, se debe tener pericia y empatía. Empatía por cuanto debe asumir el lugar de otra persona, ponerse en su lugar, experimentando ideas y sentimientos, y pericia producto del arduo trabajo; es así como el líder podrá guiar, influenciar y supervisar los pensamientos, sentimientos y acciones de otros y ponerlos al servicio de la institución.

### ***3.7.8 Creatividad***

La creatividad está relacionada con la creación de nuevas alternativas. Se refiere a la capacidad de innovar en determinada profesión o campo de trabajo.

En el entorno de nuestra profesión, se requiere que los puestos de liderazgo se constituyan en un mecanismo que favorezca la inventiva en un mundo cada vez más cambiante, debido a los avances tecnológicos y a las exigencias de información que se reciben del entorno. La creatividad implica velar no solo por la accesibilidad a la información y a los servicios, sino también por la supervivencia de la organización que depende de la competitividad con que pueda desarrollarse.

De un líder se esperan excelentes ideas, así como que posea el carisma motivador para que el personal a su cargo desarrolle todo su potencial creativo, favoreciendo el crecimiento de la organización, al fortalecer de los servicios y al aplicar las nuevas tecnologías en el campo de la bibliotecología.

### **3.7.9 Ética**

La ética se identifica como una disciplina filosófica que tiene por objeto estudiar los juicios de valor asociados al bien y al mal en las actuaciones.

En el ámbito profesional, la ética proporciona un marco de trabajo para dirigir las funciones esenciales de los especialistas, establecer políticas y desarrollar estrategias para los servicios o bienes que producen.

Todo grupo profesional tiene, dentro de sus obligaciones morales, proporcionar un servicio que reúna requisitos mínimos de calidad. Un líder debe velar por el cumplimiento de lo indicado hacia sus usuarios y con su equipo de trabajo.

El líder de una unidad de información tiene la obligación de brindar trato digno y respetuoso, que debe ser recíproco entre todo el personal. Para ejercer sus actividades gerenciales, el bibliotecólogo debe tener la capacidad de evaluar los recursos humanos, informativos y tecnológicos con que cuenta, de una manera crítica. A su vez, debe sensibilizar a los que le rodean sobre la importancia de su trabajo, así como trabajar con mística y con las bases morales necesarias e indispensables, para conseguir las metas de la institución sin causar rechazos hacia sus actuaciones.

### **3.7.10 Proactividad**

La proactividad consiste en anticiparse a los acontecimientos, identificando las amenazas, controlándolas y convirtiéndolas en fortalezas.

Un líder debe impulsar y difundir las iniciativas de calidad, gestada por el personal a su cargo, reconociéndoles de esta forma la importancia de su trabajo, en el fortalecimiento de la institución y de la profesión misma.

Ser proactivo le permite al colega con puesto gerencial, explorar activamente las oportunidades para perfeccionarse y desarrollar programas que, en junto al personal a su cargo, favorezcan los servicios, la satisfacción de los usuarios y la toma de decisiones.

Busca desafíos y encuentra nuevas oportunidades dentro y fuera de la biblioteca, esto implica que acepta nuevos encargos que requieran de un líder de información en la organización.

Utiliza los conocimientos y las habilidades relacionadas con la biblioteca para resolver una variedad de problemas de información en una amplia gama de ambientes.

### ***3.7.11 Solidaridad***

La solidaridad radica en trabajar por el bien común, donde cada persona asuma las responsabilidades de sus actuaciones y ejecute sus funciones no solo por satisfacer necesidades personales, sino también en beneficio del grupo en el cual está inmerso.

El líder de una unidad de información debe procurar llevar a su grupo al éxito y celebrar no solo sus logros sino también el de los demás. Debe sentirse orgulloso del trabajo bien desempeñado y por el logro de los objetivos. Debe estimular la excelencia profesional y personal de sus subalternos y ofrecer un ambiente propicio para compartir nuevos conocimientos.

El trato de respeto mutuo y de confianza debe estar presente en la organización, donde se dé apertura a las ideas de los demás, reconocer sus fortalezas y complementarlas con las de otros. El líder procura crear un ambiente en el cual la contribución de todos es valorada y reconocida para la solución de problemas y ayuda a otros a optimizar sus contribuciones.

### ***3.7.12 Emprendimiento***

Ser emprendedor significa ser una persona que descubre, que quiere ser protagonista del mundo, de la historia. Que ella misma es la única constructora de su propio destino y, por esta razón, busca por todos los medios, éticos honrados y responsables, poner en funcionamiento todas sus capacidades (creatividad, imaginación, esfuerzo, conocimiento, sacrificio, etc.) para lograrlo. Así, es capaz de descubrir oportunidades donde el común de la gente nunca hubiera pensado que existían.

El emprendedor siente que para lograrlo debe romper con las reglas que todos siguen, ir mas allá de los límites que la mayoría se auto-impone. No conformarse con lo que existe. Con lo que ya está inventado.

### ***3.7.13 Innovación***

El ser innovador es mucho más que ser creativo, es ser capaz de discernir, con una manera diferente de pensar y ver la realidad desde otra óptica, pero no desprovista de sentido, al contrario, le da sentido al caos, crea un método innovador para luchar con las demandas y genera soluciones donde todo el mundo se acostumbra a convivir con problemas.

### ***3.7.14 Con espíritu de servicio***

Con capacidad de brindar lo mejor de sí en beneficio de las necesidades de los demás, con plena identificación del quehacer institucional y entregado a la misión, visión y sus objetivos.

### ***3.7.15 Con enfoque humanista***

El humanismo es el respeto a las diferencias personales y al entorno. Su preocupación reside en rescatar valores de respeto, solidaridad, libertad, responsabilidad y tolerancia, en una sociedad llena de tecnología y competencia.

En la era de la información, los medios de comunicación juegan un papel determinante, impactan de forma profunda a la sociedad actual y proponen nuevos procesos de interacción informativa para conocer los sucesos del mundo que nos rodea. Sin embargo, es importante señalar que dicha interacción debe de ser crítica para lograr así una mejor asimilación del contenido o contenidos de la información.

Entonces, el humanismo podrá aprovechar el impacto de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías para la conformación de los valores y actitudes de nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos.

### ***3.7.16 Honestidad***

Es aquella cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma).

Ser honesto es ser real, estar acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás, que, como nosotros, “son como son” y no existe razón alguna para esconderlo. Esta actitud siembra confianza en uno mismo y en aquellos quienes están a su alrededor.

## **5. CONCLUSIONES**

Los competitividad está presente en las distintas dimensiones de la práctica bibliotecológica. Nuestra disciplina requiere de las facilidades que brinda la administración y los profesionales que la practican encuentran en el ejercicio del liderazgo transformacional la mayor oportunidad para posicionarse en el orden técnico, gerencial, social e individual.

Cultivar estas competencias, capacitarse y ser sensibles al respecto, nos abre una perspectiva para crecer. El mayor reto ante estas posibilidades lo tienen las Unidades Académicas formadoras de profesionales. Los planes y programas de formación profesional deben vigilar y cumplir con estas necesidades de formación de los y las estudiantes.

Monitorear estas dimensiones de la actividad profesional es responsabilidad ineludible de las Universidades pero de ello no escapan todos y todas quienes de una u otra forma están vinculados con el campo de la Bibliotecología. Ser conscientes de ello se constituye en la mayor responsabilidad.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez Fernández Manuel. (1998) El liderazgo de la calidad total. Madrid, España: Escuela Española..
- American Association of Law Librarians (2001) Competencias de bibliotecarios jurídicos. Recuperado el 2 de agosto de 2006 de <http://www.acbj.org.ar/bibliotecasjurired/19-Competencias%20BIBJUR.pdf>
- Azofeifa Mora, Ana Beatriz (2006). Antología de lecturas para el curso "Procesos de liderazgo". Ciudad Universitaria Rodrigo Facio : Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.
- Bass, Bernard.M. (1985) Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Flores De La Fuente, Maria .Lourdes. (2006) Internet, el manifiesto de la IFLA, alfabetización informacional y nuestro rol desde una perspectiva humanista de la profesión bibliotecológica. Recuperado el 11 de noviembre 2012 de <http://www.metabase.net/metarecursos/documentos/MaLourdesFlores-AlfabetizacionInformacional.pdf>
- Gordillo, Hector (2006) Evaluación de competencias laborales. Recuperado el 11 de noviembre 2012 de <http://www.monografias.com/trabajos15/competencias-laborales/competencias-laborales.shtml>
- Silvera Iturrioz, Claudia (2005) . Los bibliotecarios en la sociedad de la información. Recuperado el 11 de noviembre 2012 de [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13\\_3\\_05/aci07305.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_3_05/aci07305.htm)
- Special Library Association. Comité Especial de Competencias para Bibliotecarios Especiales (1996)Competencias para bibliotecarios especiales del siglo XXI : resumen ejecutivo. Recuperado el 23 de julio 2006 de [www.sla.org/content/SLA/professional/meaning/compsp.cfm](http://www.sla.org/content/SLA/professional/meaning/compsp.cfm)
- UNESCO (1994). Manifiesto sobre la Biblioteca Pública. Recuperado el 11 de noviembre 2012 de <http://archive.ifla.org/VII/s8/unesco/span.htm>