

La Motivación en el profesional bibliotecario

Elsa Galicia Hernández elsag@dgb.unam.mx

Técnico Académico Titular "A" t.c. 1995- Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Bibliotecas, Subdirección de Planeación y Desarrollo. Departamento de Planeación

Resumen

La biblioteca debe proporcionar servicios y recursos informativos de calidad, este fin es posible cuando se cuenta con los recursos materiales y humanos apropiados. El profesional bibliotecario encargado de realizar los procesos y servicios, debe de estar capacitado y entregado a su labor profesional. Los ingredientes en la conducta del individuo son la motivación y la comunicación, que repercuten directamente en el desempeño laboral. Cuando el personal está motivado, desarrolla mejor su trabajo, aportando ideas e iniciativas en el desarrollo de sus actividades.

Palabras clave

Biblioteca, Motivación, profesional bibliotecario, desempeño laboral.

Introducción

Dentro de una biblioteca o centro de información, se llevan a cabo una serie de acciones de la administración (planeación, organización, dirección y control) etapas del proceso administrativo; los jefes y coordinadores de biblioteca tienen el compromiso de conocer y llevar a cabo dicho proceso.

La motivación se encuentra insertada en la etapa de Dirección, también denominada ejecución, se da cuando se dirige al personal, Robert Bucele menciona que la influencia del administrador (jefe de biblioteca) logra a través

del subordinado (personal de la biblioteca), el objetivo de la organización (biblioteca), mediante la supervisión, comunicación y *motivación*. El coordinador o jefe de biblioteca son los encargados de liderar a otras personas y deben ayudarles a lograr sus propias metas, integrándolos en la ejecución de los planes de cada una de las áreas que se tengan, puesto que los empleados son el recurso más importante para el cumplimiento de la visión y misión de la biblioteca.

La motivación consiste en palabras de Arias Galicia como el "conjunto de factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo"(1).

La motivación consiste en convencerse de que se quiere hacer algo por el simple hecho de quererlo, y al pensarlo o imaginarlo conlleva una esperanza y por lo tanto se manifiesta la motivación y está puede ir creciendo. Un profesional bibliotecario motivado se distingue de la persona que realiza su trabajo por obligación, el motivado es entusiasta y positivo, planea e imagina un futuro promisorio y realiza con satisfacción las actividades encomendadas por la biblioteca.

Todo empleado de biblioteca tiene necesidades que espera cumplir o alcanzar en su trabajo, del mismo modo la biblioteca espera cierto comportamiento del bibliotecario. Se pretende entonces que los objetivos institucionales y personales se integren y se cumplan.

Motivación en la biblioteca

En el ambiente bibliotecario encontramos muy pocos estudios sobre el comportamiento del individuo o de la motivación. La motivación se encuentra inmersa aún cuando se ignore por parte de muchos jefes de biblioteca, y entonces podríamos cuestionarnos ¿por qué algunos profesionales de bibliote-

cas ponen más empeño que otros en realizar sus actividades? O ¿por qué algunos parecen estar más motivados que otros?. Muchas teorías hablan sobre el comportamiento del individuo en el entorno laboral, pero todas se enfocan de una u otra manera en diversos aspectos como son: las metas, necesidades y actitudes; junto con aspectos externos como son premios, evaluaciones, reconocimiento, equidad, etc. Todo conlleva a que el bibliotecario forme ciertas expectativas de trabajo que espera se vuelvan realidad con el paso de los años, pero cuando esto no se logra viene el efecto contrario, el desánimo, el ausentismo, la apatía, el estrés entre otros; cuando falta motivación, las personas perciben estímulos negativos.

El personal de una biblioteca debe cumplir con un perfil profesional, tener responsabilidad, disponibilidad, una actitud positiva y don de servicio, el bibliotecario es la imagen de la institución y los mediadores entre los usuarios y los servicios de información.

Además de la motivación, otro ingrediente importante es la comunicación, entre jefes de biblioteca y profesionales bibliotecarios, mantenerla día con día en todas las actividades ya sea de manera verbal o por escrito, evitándose ambigüedades o confusiones en las instrucciones, así también comunicar a los empleados las fallas y logros alcanzados, uno para buscar soluciones; segundo para favorecer la autoestima, invitarlo a la participación y dar ánimos de seguir colaborando en la institución. Cuando el responsable mantiene una comunicación óptima con los empleados favorece la motivación, ejerciendo además un buen liderazgo.

Diversos factores intervienen en una alta o baja motivación como pueden ser: un ambiente laboral negativo, donde se perciban o vivan conflictos y divisiones; dos es que el trabajo desempeñado sea monótono y poco atractivo mermando la creatividad y generación de ideas; tres que se ofrezcan po-

cas expectativas de crecimiento y de pertenencia a la biblioteca; cuatro falta de capacitación o actualización del personal a los cambios tecnológicos y de información; cinco escasa participación del empleado (pasivos o dependientes) y por último la inequidad.

¿Cómo lograr que el profesional bibliotecario se motive?

1.. Responsables de biblioteca motivados.

Lo que transmita el jefe repercute satisfactoriamente o no en las personas que lo rodean y trabajan directamente con él, es primordial que el jefe refleje ser positivo, entusiasta, que sabe transmitir lo bueno, no un jefe prepotente, pesimista y mal humorado.

2. Dar a conocer los objetivos y metas.

Cuando el bibliotecario conoce la visión, misión y objetivos de la institución y de su departamento, será más fácil seguir el camino sin perderse, la motivación surge más fácilmente con una meta clara y precisa.

3. Existencia del reconocimiento.

Es de gran importancia que se reconozca el esfuerzo y el empeño de manera personal o pública, para acrecentar la motivación y el compromiso de parte del bibliotecario. Estos reconocimientos no son tan evidentes dentro del ambiente bibliotecario como en otras organizaciones, pero se deben de incorporar.

4. Motivar por medio de la participación

Los jefes y responsables de biblioteca cuando involucran al personal y los hacen sentir como parte del equipo se incrementa la motivación, hay que hacer énfasis en la importancia del trabajo para el cumplimiento de metas tanto del que está en servicios al público como el que se encuentra en áreas administrativas.

5. Ambiente laboral positivo.

La comunicación ya sea de manera vertical u horizontal debe ser clara, precisa, y firme, evitando situaciones hostiles entre compañeros y malos entendidos. El mantenimiento de un ambiente laboral satisfactorio, requiere de parte de los directivos generar compañerismo, reconocimiento y agradecimiento.

6. Cultura laboral basado en valores

Los valores(2) morales y éticos son imprescindibles en la vida de las personas y no deben dejarse a un lado, sino reforzarlos con el ejemplo, implantarlos en las políticas y ejercerlos sin medida.

Conclusión

Que la parte directiva muestre interés por mantener los objetivos institucionales paralelos y acordes a los objetivos particulares del personal.

La motivación como elemento de la dirección del personal en el proceso administrativo debe conocerse y aplicarse por parte de los responsables de biblioteca.

Un profesional bibliotecario motivado será un profesional entusiasta, positivo y productivo.

Notas

(1)ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de recursos humanos. 1999. p.237

(2) Estos pueden ser de tres tipos: Organizacionales (honestidad, calidad, compromiso social y ecológico); Éticos (honradez, justicia, dignidad, etc.) y los Profesionales (puntualidad, creatividad, productividad, etc.)

BIBLIOGRAFÍA

1. ARIAS GALICIA, Fernando. *Administración de los recurso humanos*. 5ª ed. México: Trillas, 1999. 771 p.
2. CHIAVENATO, Idalberto. *Introducción a la teoría general de la administración*. 5ª ed. México: McGraw Hill, 2002. 1,056 p.
3. GIMENO BALANGUER, Eugenio. *Apuntes de motivación para una gerencia creativa*. Buenos Aires: Ediciones Macchi, 1999.178 p.
4. ROBBINS, STEPHEN. *Administración*. 8ª ed. México: Pearson, 2005. 614 p.
5. STEVENSON, Nancy. *La motivación del personal de su empresa*. Madrid: Prentice Hall, 2000. 161 p.
6. VILLANUEVA, Leslie. *Motivación y creatividad para la bibliotecología de hoy*. Buenos Aires: Alfagrama, 2006. 64 p

SOCIEDAD DE LA INFORMACION

www.sociedadelainformacion.com

Edita:



Director: José Ángel Ruiz Felipe

Jefe de publicaciones: Antero Soria Luján

D.L.: AB 293-2001

ISSN: 1578-326x