

Las asociaciones profesionales de bibliotecas y documentación como comunidades de valor

BLANCA SAN JOSÉ MONTANO Y JUNTA DIRECTIVA DE SEDIC

Vocal de la Junta Directiva de Sedic y Responsable de la Biblioteca de Ciencias de la Salud del Hospital Universitario de Móstoles

El empoderamiento es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos. Nuestro colectivo profesional está sometido a grandes cambios que le convierte en vulnerable.

El objetivo de este trabajo es fortalecer/empoderar a través de las Sociedades profesionales a nuestro colectivo creando una comunidad de valor profesional que se visibilice y adquiera poder social para facilitar nuestro progreso y sostenibilidad presente y futura.

El método es la creación de una propuesta basada en el proceso de empoderamiento que utiliza la psicología social en sus tres niveles: individual, organizacional y comunitario.

En la propuesta definimos resultados y procesos necesarios para que una sociedad profesional sea una organización empoderadora y además, una comunidad empoderada.

Sus resultados serían crear a nivel interno una cultura de comunidad profesional, y a nivel externo, aumentar la conciencia pública sobre el valor fundamental de nuestra profesión.

Palabras clave: Empoderamiento, asociaciones profesionales, comunidades de valor, psicología social comunitaria, educación popular.



INTRODUCCIÓN

El empoderamiento es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven (Murguialday et al, 2005-6). Esta filosofía tiene su origen en la “educación popular” desarrollada en los años 60 por el educador Pablo Freire (2009), que entiende la educación como un proceso participativo y transformador. Aunque se aplica en grupos vulnerables o desfavorecidos ha ampliado su campo de práctica también a grupos profesionales, que necesitan formarse adecuadamente para hacer uso de todo el ecosistema informacional y tecnológico.

Los profesionales de las ciencias de la información y la documentación, seamos archiveros, bibliotecarios, documentalistas, gestores de contenidos digitales, gestores de redes sociales y redactores/editores web, etc. tenemos un rol común, ser motor de conocimiento y de progreso dentro de nuestras organizaciones y de la sociedad. Nuestra principal MISIÓN es robustecer la adaptación de los usuarios al continuo cambio de contexto y la herramienta que utilizamos es el empoderamiento, por medio del aprendizaje continuado a lo largo de la vida (San José, 2013).

Nuestro colectivo aunque no es un colectivo “desprotegido”, si esta sometido a grandes cambios que nos están convirtiendo en un colectivo profesional altamente vulnerable. Solo tenemos que ver el propio origen de la profesión, los estudios académicos de Ciencias de la Documentación que atraviesan un gran periodo de cambios, desde la implantación del Plan Bolonia con el que se empieza a realizar ajustes en los planes de estudios, hasta la actual fusión, reintegración y re-invencción que se están realizando en algunas Facultades (ej. Nuevo grado UC3M, fusión Universidad de Zaragoza a la Facultad de Filosofía y letras, la de Salamanca a la de Traducción... y posibles cambios en la UCM y UA...) (Blázquez Ochando, 2017). Todo ello encaminado a aumentar el número de matriculados que va en descenso, adaptando la preparación de nuestros profesionales y su acceso al mercado laboral.

Todos estos cambios de adecuación a una nueva realidad laboral, social y económica producen una gran inestabilidad en nuestro colectivo profesional, en el que contamos principalmente con tres hándicaps:

- a. Nuestra profesión es simbiótica de las TIC y necesita una continúa adaptación al avance tecnológico.
- b. Nuestra ciencia es de aplicación transversal a todas las demás ciencias, en su práctica es codiciada por todas ellas pero a la vez subestimada.
- c. Somos un colectivo muy heterogéneo y flexible, con poca visibilidad de nuestro trabajo real y de su valor. Pero que a la vez, como predica la educación popular, muy participativo y transformador en su entorno.

La asociación profesional SEDIC tiene como VISIÓN la necesidad de fortalecer/empoderar, no siempre ambos términos coinciden (Montero, 2003) a nuestro colectivo profesional con la integración de las necesidades y derechos que nos brinda nuestro contexto actual y el uso de procesos proactivos, positivos y preventivos (no basados en déficits y debilidades). Por eso nuestra propuesta tiene como OBJETIVO: Crear una comunidad de valor profesional que se visibilice y adquiera poder social, fortaleciendo/empoderando el colectivo a través de una Sociedad profesional como es SEDIC, para facilitar nuestro progreso y sostenibilidad presente y futura.

MÉTODO

Elaboramos una propuesta basándonos en el proceso de empoderamiento que utiliza la psicología comunitaria. El modelo teórico del empoderamiento está basado en dos pilares (Rappaport, 1981):

- a. La determinación INDIVIDUAL del control de su propia vida, en nuestro caso sería la vida profesional.
- b. La participación democrática de la vida en la sociedad. Las personas fortalecen su capacidad, confianza, visión y protagonismo al formar parte de UN GRUPO/COMUNIDAD. En nuestro caso sería la participación de una sociedad profesional.

Los expertos en empoderamiento (Zimmerman, Rapaport...) establecen que para el desarrollo del empoderamiento hay que establecer: PROCESOS y RESULTADOS (en muchas ocasiones no se sabe cuando finaliza un proceso y se inicia un resultado).

PROPUESTA

Los expertos diferencian tres niveles de empoderamiento: el individual, organizacional y comunitario. Desde nuestro punto de vista y con nuestro actual contexto, consideramos que nuestra sociedad profesional SEDIC actúa en los tres niveles:

- a. En el individual, ya que como dice Zimmerman (2000) el proceso de empoderamiento individual se logra a través de la participación en acciones comunitarias. Los socios ya están en esa fase (aunque existan socios pasivos)
- b. En el organizacional, ya que una sociedad profesional SEDIC tiene una estructura creada de actividades, acciones, socios, etc. que ofrece una gran oportunidad como organización empoderadora para sus socios y del colectivo profesional. Este concepto de “comunidad empoderadora” lo utiliza Zimmerman (2000) en el marco del nivel comunitario, pero nosotros lo pasamos a nivel

organizacional, al ser la organización ya creada de socios la que facilita el empoderamiento.

- c. En el comunitario, ya que según la psicología social comunitaria dice que el CONTROL Y PODER deben estar centrados en la comunidad para quien se toman decisiones sobre su futuro (Montero, 1998), no deben ser tomadas por instituciones o personas ajenas al entorno. SEDIC como una asociación profesional con una comunidad organizada debe catalizar el progreso y las acciones necesarias para poder ejercer las transformaciones deseadas en su entorno y en sus relaciones internas.

Nosotros vamos a revisar el contexto de nuestra propia sociedad SEDIC en los niveles de empoderamiento organizacional y comunitario, planteando los resultados que queremos obtener con los posibles procesos a desarrollar.

LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL COMO ORGANIZACIÓN EMPODERADORA

Una sociedad profesional parte de un socio que busca el empoderamiento a través de su participación en una comunidad empoderadora. En el caso de SEDIC, nuestra propia organización facilita ese empoderamiento al disponer para el socio:

- De un órgano de gobierno participativo. Asamblea general de socios por sufragio nombra a presidente, vicepresidente, tesorero, secretario y Junta Directiva.
- Un sistema de gobierno abierto con una asamblea anual participativa.
- Un Plan estratégico bienal que presenta sus resultados en la Asamblea de socios.
- Espacios y actividades de encuentro físico y virtual de socios y profesionales.
- Actividades y acciones de expertos, en las Jornadas profesionales anuales, Desayunos de trabajo, Foros de debate en general, etc.
- Potenciación de la profesión y sus estudios académicos a través Jornadas anuales (Actualizat-e) y premios a trabajos más emprendedores, etc.
- Redes de trabajo, tanto en la creación de actividades, como en la creación de Trabajos en Grupo, cuyas propuestas de formación pueden ser presentada en cualquier momento del año y es apoyado por Sedic.
- Publicaciones propias y activa participación en redes sociales, abiertas al socio.
- Formación continuada online de pago (precios especiales socios, pre-asociados), talleres gratuitos, etc.

Esta es la parte empoderadora de nuestra asociación pero consideramos que todavía tenemos RESULTADOS que conseguir a nivel organizacional de empoderamiento. Vamos a relacionar aquellos resultados que buscamos para mejorar el empoderamiento de nuestros socios y establecer posibles procesos para su logro. Muchos

de estos resultados ya han sido planteados pero lo que intentamos es buscar otros nuevos y alternativos.

A nivel de organización empoderadora:

– El RESULTADO que queremos obtener es crear una cultura de colectivo/comunidad profesional construyendo a nivel interno, una comunidad de valor profesional.

– Y los PROCESOS que pensamos podrían llevarnos a este resultado son:

a) Generar una educación participativa y activa como colectivo, con espacios donde podamos potenciar psicológicamente la afectividad personal, la confianza y la relación entre nuestro colectivo. Impregnarnos de la motivación y emoción de cada uno de nosotros en nuestras labores profesionales. El empoderamiento tiene muchos más resultados a nivel de sentimientos que de hechos, y necesitamos sentir que no estamos solos y nuestra fuerza como colectivo.

En Sedic, podríamos ampliar las “jornadas de carácter social” solo repletas de networking y basadas en todos nuestros profesionales, independientemente del cargo que tengan, ampliar nuestra publicación Clip con una sección nueva en la que presentamos cada número un profesional su vida personal, profesional y sus sentimientos hacia su labor y la profesión que desempeñan.

b) Potenciar la educación organizativa y de liderazgo compartido, involucrar a todo nuestro colectivo en la adquisición de la visión de nuestro colectivo, sus valores, la planificación estratégica de la Asociación.

En Sedic, crear una jornada debate y reflexión donde se presente un borrador del plan estratégico bienal para revisarlo punto por punto por todos los socios. Esta revisión tendrá el objetivo del establecimiento de los roles sociopolíticos personales/colectivos, se reflexione cada acción estratégica y se dé su visto bueno final, antes de su aprobación. Con una retroalimentación continua del socio y la creación de órganos, técnicas e instrumentos si fueran necesarios.

c) Ampliar nuestra comunidad con la empatía de otros colectivos o personas. Continuar ampliando las tipologías de socios.

En Sedic tenemos socios, socios patrocinadores, presasociados, crear una nueva figura de “Amigos de Sedic” para personas amantes de nuestra profesión y que no ejerzan de tal.

d) Educación de trabajo en grupo y de cierto “coaching” del colectivo. Potenciar el trabajo en común entre los socios y expertos. Facilitar sinergia relacional del conocimiento y el aprendizaje organizativo.

En Sedic están establecidos los Trabajos en Grupo (el grupo se crea con un objetivo, no una temática crea un grupo), pero también se podían establecer unos espacios de trabajo en común puntuales “Coworking” donde poder contactar con profesionales de otro sector o del nuestro que nos ayuden y faciliten información para el emprendimiento (“Quedadas de expertos”). También, otra posibilidad es crear espacios de formación compartida/colaborativa a través de un Banco de Tiempo de nuestros socios e incluso abrirlo a otras asociaciones profesionales de otros ámbitos.

LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL COMO COMUNIDAD EMPODERADA

La comunidad empoderada es un colectivo que inicia esfuerzos para mejorar y responder a las amenazas de la calidad de vida. Las sociedades profesionales como SEDIC serían las estructuras mediadoras que actúan como enlace con las instituciones de carácter macrosocial, agencias gubernamentales, universidades (interferencia en el mundo académico de la propia profesión) etc... de carácter internacional o nacional. Las asociaciones como intermediarios tendrían a cargo la movilización y organización de las personas, y su objetivo sería la ejecución y generación de políticas. UN VALOR PARA EL TRABAJO EN COMUNIDAD.

Sedic es socio Fesabid, como socio, tiene acuerdos firmado con la Biblioteca Nacional, Centro de Arte Reina Sofía y otras empresas del sector.

A nivel de comunidad empoderada:

- El RESULTADO que queremos obtener es crear un colectivo profesional fuerte que sea socialmente reconocido el valor por su trabajo y referente en los avances económicos, académicos, políticos, sociales, etc. una comunidad de valor profesional a nivel externo. Es decir, aumentar la conciencia pública sobre el valor fundamental de nuestra profesión. Esto ha sido un reto siempre en Sedic por esa razón necesitamos seguir potenciando el dialogo con las administraciones, los acuerdos de colaboración y cooperación. En el 2004, Magán Wals (2004) ya hablaba en su tratado básico de biblioteconomía sobre el papel fundamental que tenían las asociaciones profesionales en el desarrollo de la cooperación, como coordinadores, dinamizadores y catalizadores de proyectos cooperativos.
- Y los PROCESOS que pensamos que podrían llevarnos a este resultado son:
 - a) Construcción de una identidad profesional, actuando de manera comprometida, consciente y crítica para lograr la transformación de nuestro entorno. Un valor para el trabajo en comunidad (Perkins et al., 1995).
En Sedic, desde su origen se trabaja en esta línea, pero quizá ahora es el momento de hacernos más visibles dando nuestra opinión y posicionándonos

en todas las situaciones relacionadas con nuestra profesión. Es el momento de crear una vocalía de identidad profesional (quizá con miembros de la actual vocalía de Servicios al socio y del de comunicación), que dé rápida respuesta a situaciones de agradecimiento, comprometidas, de repulsa... relacionadas con nuestra profesión... que nos comprometan y apoyen como colectivo con nuestros socios y la sociedad.

- b) Construcción y fortalecimiento de una comunidad profesional representativa dentro de las Administraciones del Estado, a nivel autonómico, regional y comarcal. Para que nuestro colectivo intervenga y aumenten el grado de control en las políticas que nos afectan.
- A nivel externo, Sedic, debe crear redes y alianzas estratégicas de cooperación con otras asociaciones con el objetivo de formar un lobby o grupo/colectivo de presión de intereses comunes que realizan acciones dirigidas a influir en la Administración Pública para promover decisiones favorables a los intereses del sector y de la sociedad. Impulsar la participación e integración en otros colectivos comunitarios.
 - También a nivel externo, debe crear alianzas corporativas (advocacy) de estrategia común con otras profesiones y expertos, que ayude a introducir temas de interés de nuestro trabajo en la opinión pública, que contribuyan al debate en beneficio de la comunidad, la sociedad y las organizaciones. La vocalía de publicaciones podría crear una nueva sección en su revista Clip donde profesionales externos hablen de la importancia que ha tenido para ellos un profesional de nuestro campo (ejemplo... *Mi profesional de ciencias de la información y documentación y yo: El Capitan General José García y su archivero*).
 - Y a nivel interno, para apoyar lo dicho anteriormente a nivel externo de creación de redes y alianzas, Sedic debe crear un mecanismo rápido y consensuado que desde su Junta directiva muestre a nuestro colectivo y la sociedad la opinión y posicionamiento referente a determinados temas que afecten a nuestra profesión. Sedic debe participar continuamente como asociación profesional en los medios de comunicación (notas de prensa).

CONCLUSIÓN

Nuestro colectivo se caracteriza por ser agente de cambio social con un cometido activo, participativo y responsable. Nuestro cambio, es un proceso de cambio de dentro hacia fuera, como dijo Ferguson (2010), debemos empoderarnos nosotros mismos, para que ese empoderamiento pueda ser visualizado por nuestro entorno. Somos un colectivo muy rico en nuestras contribuciones, generamos mucho conocimiento de forma sistemática y colectiva. Además, nuestro “melting pot” profesional nos va a facilitar encontrar variedad de soluciones (Silva *et al.*, 2004) para problemas

multifacéticos y a aprender de la experiencia comunitaria. Nuestra fuerza debe ser crear una educación sistemática, como un proceso transformador y de unión, que nos lleve a una cultura de identidad profesional.

Tenemos que recuperar nuestra identidad perdida y fortalecer las nuevas formas que van surgiendo... y todo ello como decía Paulo Freire a través de la educación, al crear una cultura comunitaria que nos transforme en un colectivo empoderado. Y este análisis y propuesta que hemos realizado es el que vamos a valorar en la Junta Directiva de Sedic para incorporar algunos resultados y procesos en nuestro próximo Plan estratégico 2018-20.

Todos nosotros sabemos algo,
Todos nosotros ignoramos algo,
Por eso aprendemos siempre

Paulo Freire

BIBLIOGRAFÍA

- BLÁZQUEZ OCHANDO, M. *Debate: la carrera de ciencias de la Documentación en la actualidad*. CLIP Bol SEDIC, 2017, vol.75 [en línea]. [Consulta 4 Agosto del 2017]. Disponible en: <http://clip.sedic.es/article/la-carrera-ciencias-la-documentacion-la-actualidad/>
- FERGUSON, L.J. *Transformational empowerment: change your world from the inside out*. Interbeing, 2010, vol.4, n.2, p. 35-7.
- FREIRE P. *La educación como práctica de la libertad*. Montevideo: Siglo XXI editores, 2009. ISBN 978-8432314216.
- MAGÁN WALSH, J.A. "La cooperación bibliotecaria: aspectos básicos". En: MAGÁN WALSH, J.A. (coordinador). *Tratado básico de biblioteconomía*. 5º ed. Madrid: Editorial Complutense, 2004. P.277-300. ISBN 8474917506
- MONTERO, M. *Teoría y práctica de la psicología comunitaria*. Buenos Aires: Paidós; 2003. ISBN 9789501245189.
- MONTERO, M. "La comunidad como objetivo y sujeto de la acción social". En: MARTÍN GONZÁLES, A (Ed). *Psicología comunitaria: Fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Visor, 1998. P. 211-222. ISBN 8477385904.
- MURGUIALDAY, C; PÉREZ DE ARMIÑO, K; EIZAGIRRE, M. *Empoderamiento. Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo* [en línea]. Bilbao: Universidad del País Vasco- HEGOIA; 2005-6 [Consulta 12 agosto 2017]. Disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>

- PERKINS, D.D; ZIMMERMAN, M. *Empowerment theory, research and application*. American Journal Community Psychology, 1995, vol.23, n.5, p.569-79.
- RAPPAPORT J. *In praxie of paradox: a social policy of empowerment over prevention*. American Journal Community Psychology, 1981, vol. 9, p.1-25.
- SAN JOSÉ MONTANO, B. *Los cibervoluntarios, el empoderamiento y las bibliotecas*. CLIP Bol SEDIC, 2013, vol.67 [en línea]. [Consulta 4 Agosto del 2017]. Disponible en: <http://clip.sedic.es/article/los-cibervoluntarios-empoderamiento-las-bibliotecas/>
- SILVA, C; MARTINEZ, ML. *Empoderamiento: proceso, nivel y contexto*. Psyche, 2004, vol. 13, n.2, p.29-39 [en línea]. [Consulta 4 Agosto del 2017]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003
- ZIMMERMAN, M. "Empowerment theory". En: RAPPAPORT, J & SEIDMANM, E (Ed). *Handbook of community psychology*. New York, NY: Kluwer, 2000, p.43-63. ISBN 978-1-4338-2257-5