

La Asociación Cubana de Bibliotecarios, un enfoque desde la teoría de las organizaciones

Margarita Bellas Vilarino

Licenciada en Información Científico Técnica. Subdirectora del Departamento Metodológico de la Biblioteca Nacional "José Martí". Presidenta de la Asociación Cubana de Bibliotecario. Profesora asistente adjunta de la Universidad de La Habana

ascubi@bnjm.cu

Bellas Vilarino, Margarita. "La Asociación Cubana de Bibliotecarios, un enfoque desde la teoría de las organizaciones". *Bibliotecas. Anales de investigación*. 3(2007): 109-130

Resumen

Se realiza un estudio de la Asociación Cubana de Bibliotecarios desde la óptica de las organizaciones y el papel de éstas a través del desarrollo de la humanidad. Se hace un análisis de la Asociación desde una perspectiva sociológica como organización y se profundiza en su estructura organizativa. Se efectúa una aproximación teórica al objeto de estudio, permitiendo establecer las relaciones entre la teoría y la práctica. Se propone como objetivo principal identificar las bases teóricas de lo que es una organización y compararlo con la estructura que actualmente posee la asociación. Se mencionan las primeras asociaciones bibliotecarias constituidas a nivel mundial y se hace una pequeña síntesis de la asociación objeto de estudio.

Palabras clave: Asociaciones profesionales; Asociación Cubana de Bibliotecarios (ASCUBI); Teoría de las organizaciones

Introducción.

A través de la historia de la humanidad y durante el desarrollo de las distintas sociedades ha sido importante el papel que han jugado las organizaciones en la vida del ser humano, evidenciadas en el surgimiento de agrupaciones de personas unidas por intereses comunes, motivaciones, sentimientos o por profesiones. Y aunque los gremios como primeras manifestaciones de agrupaciones profesionales aparecieron en el período de la Edad Media, con el resurgimiento de la vida urbana, el florecimiento de asociaciones profesionales ha caracterizado a la sociedad capitalista.

El campo bibliotecario no ha sido ajeno a esta tendencia. American Library Association (ALA), fundada en 1876, en Filadelfia, marcó los comienzos de la agrupación de los profesionales de bibliotecas en determinadas estructuras que iban desarrollándose y proliferándose a medida que progresaba su esfera laboral y el conocimiento acerca de su funcionamiento.

En Cuba, en el período republicano, surgieron y se desarrollaron varias asociaciones bibliotecarias, entre las que se encontraban la Asociación Bibliotecaria Cubana, Federación Nacional de Bibliotecas Públicas, Asociación de Amigos de la Biblioteca Nacional, La Asociación Bibliográfica Cultural Cubana y La Asociación Cubana de Bibliotecarios. Y si bien existe material factográfico sobre las asociaciones mencionadas, ninguna de ellas ha sido un objeto de estudio más allá de los datos generales. Teniendo en cuenta que un estudio de la organización permite mejorar su funcionamiento, se considera de suma importancia aplicarlo a la Asociación Cubana de Bibliotecarios que hasta la actualidad agrupa a los que laboran en este campo.

Por lo expuesto anteriormente, la investigación pretende analizar a la Asociación Cubana de Bibliotecarios, desde una perspectiva sociológica, como organización y profundizar en su estructura organizativa. El análisis se realizará teniendo en cuenta la sociología de las organizaciones, la cual ha sido muy poco explorada en Cuba. La bibliografía, aunque escasa, ha permitido profundizar en este tema y conformar una base teórica en lo referente a la comunicación organizacional.

El estudio de las organizaciones es tan extenso y complicado como las organizaciones mismas y no se puede pretender profundizar en un terreno tan complejo en un trabajo de esta envergadura. No obstante se tratará de abarcar algunas cuestiones de suma importancia haciendo énfasis en el esclarecimiento de lo que es una organización.

Se realizará, en primer lugar, una aproximación teórica al objeto de estudio, por lo que la presente investigación posee la utilidad de permitir establecer las relaciones entre la teoría y la práctica. La Asociación Cubana de Bibliotecarios (ASCUBI) fue constituida, en su segunda etapa, en el año 1985, pero con principios empíricos y por ende el **propósito principal** del presente trabajo es identificar las bases teóricas de lo que es una organización y compararlo con la estructura que actualmente posee la asociación.

Síntesis histórica

Al seleccionar a la Asociación Cubana de Bibliotecarios como objeto de estudio, se considera oportuno hacer una pequeña síntesis histórica de las primeras asociaciones bibliotecarias que se constituyeron a nivel mundial y que sirvieron de punto de partida para la creación posterior de gran cantidad de asociaciones similares. Por otra parte, resulta importante abordar también los orígenes de la Asociación Cubana de Bibliotecarios, así como dejar definidos algunos conceptos imprescindibles en esta investigación.

En este sentido, ante todo hay que mencionar a la American Library Association (ALA), pionera de las asociaciones bibliotecarias, constituida en 1876, a la que se debe, en gran parte, la creación de la doctrina bibliotecaria. En la actualidad la ALA posee más de 40 000 miembros.

Próxima en surgir fue Library Association (LA) de Gran Bretaña, fundada un año después que la ALA. Cuenta en la actualidad con más de 25 000 miembros y durante muchos años ha tenido a su cargo la formación profesional del bibliotecario en su país.

Fundada en 1927, la Federación Internacional de Asociaciones e Instituciones Bibliotecarias (International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA), fue una de las primeras organizaciones no gubernamentales, sin fines lucrativos, llamada a promover la causa de los bibliotecarios. Su función básica, hasta ahora, consiste en patrocinar y promover la COOPERACION INTERNACIONAL, el DEBATE y la INVESTIGACIÓN en todos los aspectos de la actividad bibliotecaria y compartir sus criterios con la comunidad bibliotecaria como un todo, para el mayor bien de la Bibliotecología. Considera dentro de su dominio todos los aspectos del trabajo bibliotecario e intenta contar con afiliados en todos los países. La IFLA aspira a hablar con autoridad como voz global de la profesión bibliotecaria. Sus objetivos - la UNIVERSALIDAD, la GLOBALIDAD y el ESTATUS REPRESENTATIVO - determinan tanto la estructura de la IFLA como sus programas profesionales.

La Federación tiene un alcance mundial. Esta afirmación puede comprobarse con hechos: hacia el final de 2004 la IFLA tenía miembros en 164 países, una expansión inimaginable para los pocos bibliotecarios de 15 países que fundaron la IFLA en 1927. La Asociación Cubana de Bibliotecarios es miembro de IFLA desde la década de los 80.

En el año 1947 se celebra en Washington la Asamblea de Bibliotecas de América, donde se acuerda organizar en todos los países del continente una asociación que fuera capaz de defender los intereses de la profesión bibliotecaria. Cuba no se mantuvo ajena a este acuerdo.

Los orígenes de la Asociación Cubana de Bibliotecarios se remontan a enero de 1948, cuando en una reunión celebrada en los salones del Lyceum Lawn Tennis Club - en honor a Marietta Daniels, de la Biblioteca del Congreso de Washington - la Dra. María Teresa Freyre de Andrade lanzó la propuesta de crear una organización que agrupara a todos los bibliotecarios del país, idea recibida con gran satisfacción. En este mismo marco se designó al Dr. Jorge Aguayo para nombrar a cinco personas que integrarían la comisión encargada de elaborar los estatutos de la futura organización, que no solo se creó, sino que se mantuvo activa hasta el año 1959.

La Asociación Cubana de Bibliotecarios, en su segunda etapa, constituida de acuerdo con lo establecido por la Ley de Asociaciones No. 54 del 27 de diciembre de 1985, es una entidad

jurídica, representativa de los bibliotecarios de todo el país y se identifica por las siglas ASCUBI. Es una organización no gubernamental, de índole sociocultural. Posee en la actualidad alrededor de 3 000 miembros y tiene filiales en todas las provincias del país.

Reflexiones conceptuales

Para realizar este estudio resulta de suma importancia tener bien definidos dos conceptos, el de *Asociación* y el de *Bibliotecario*.

El concepto de *bibliotecario* se define en el Diccionario de Lectura y términos afines¹ como “miembro del equipo profesional de una biblioteca. La máxima autoridad de una biblioteca. Persona que clasifica materiales bibliográficos en una biblioteca”. Por su parte, el Diccionario de Bibliología y Ciencias afines² lo define como “persona que tiene a su cargo el cuidado de una biblioteca o que en ella desempeña una función bibliotecológica profesional. Perteneciente o relativo a las bibliotecas. Autor de una biblioteca o colección de libros”. En cuanto a la Norma Ramal Cubana³, esta plantea que “bibliotecario es el que selecciona, adquiere, atesora, procesa, interpreta y promueve documentos de distintos tipos”.

En resumen, el bibliotecario es una persona que tiene a su cargo la dirección, conservación, organización, divulgación y funcionamiento de una biblioteca, el cual desempeña funciones diversas, tanto técnicas, de promoción, como administrativas.

El concepto de *asociación*, según el Diccionario de La Lengua Española⁴, es “conjunto de los asociados para un mismo fin y en su caso persona jurídica por ellos formulada. Figura que consiste en decir de muchos lo que solo es aplicable a varios”. Por otra parte, definen al asociado como persona que forma parte de una asociación.

Cuando varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea de forma transitoria, para realizar un fin común se constituye una asociación. Las asociaciones existen para servir a sus socios. Una estructura organizativa de la Asociación bien entendida y definida es fundamental para un funcionamiento efectivo y eficiente por lo que se abordará el tema desde la sociología de las organizaciones.

La Sociología ha entendido el término organización de varias maneras, en el sentido de orden, de organización social de la vida de la sociedad y en el sentido de una formación social orientada a determinados fines u objetivos.

La sociología de las organizaciones ha sido fundamentalmente desarrollada por la sociología del trabajo o industrial, por lo que la bibliografía más abundante es la referida al análisis de las empresas, siendo escasas las teorizaciones sobre otros tipos de organizaciones como las

educacionales, recreativas, las culturales, o las profesionales. Una autora que se ha destacado en estos temas es Renate Maynzt, su libro Sociología de las organizaciones, ha permitido profundizar en este estudio. Otros autores que han trabajado el tema son: Richard Hall en Organizaciones. Estructura y Proceso; Carlos Fernández Collado con su libro La Comunicación en las Organizaciones; Alberto Martínez de Velasco con Escuela de comportamiento organizacional y Antonio Lucas Marín en su obra La Comunicación en las Empresas y en las organizaciones.

La autora Renate Maynzt, ha establecido cuatro niveles para analizar las organizaciones, estas son: la estructura organizativa, la relación de los miembros con la organización, la relación de la organización con su entorno y los procesos organizativos entre los que se encuentra la cultura organizacional.

La comunicación organizacional, como disciplina del campo de las ciencias sociales, centra su atención en el análisis, diagnóstico, organización y perfeccionamiento de las complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones, a fin de mejorar la interrelación entre sus miembros, fortalecer la identidad y mejorar el desempeño de las entidades.

Los teóricos de la comunicación organizacional entre los que podemos citar, por sólo mencionar algunos a Gerald Goldhaber, Antonio Lucas Marín, Carlos Fernández Collado, Daniel Katz y Robert Kahn, grandes defensores de la misma, opinan que se trata del rescate legítimo de un objeto de estudio que ha sido abordado por diversas disciplinas, que centran su atención en el estudio de grupos sociales cuya proyección y actividad en cualquier esfera tienen un soporte común, eje fundamental que los interrelaciona.

La comunicación organizacional, se puede considerar, una ciencia joven, la cual abarca un conjunto de áreas interrelacionadas que se complementan en el estudio de los diversos componentes de la comunicación en las organizaciones. Surgió en los años cincuenta del siglo XX, pero no es hasta la década de los setenta, que se aborda de manera teórica el estudio de la comunicación organizacional, con la publicación del libro Communication Within Organizations del especialista norteamericano Charles Redding, considerado el padre de la comunicación organizacional.

El objeto de estudio de la joven disciplina es paradójicamente tan antiguo como la sociedad humana, pues trata de la comunicación entre los hombres, y está por tanto estrechamente vinculada a los procesos de interrelación en el logro de objetivos comunes en agrupaciones sociales.

En Cuba esta disciplina no se conocía con esta concepción ni denominación hasta hace muy poco y, como en otros países, sus antecedentes se remiten a las concepciones y prácticas en las esferas de la publicidad y las relaciones públicas, cuyos orígenes estuvieron muy vinculados al desarrollo de los medios de comunicación. Es en los años ochenta que se plantea ya con más sistematicidad.

La existencia de las organizaciones es tan antigua como la humanidad misma; la diferenciación de roles, la división del trabajo y el establecimiento de jerarquías entre los hombres en busca de beneficios comunes conllevó a un determinado nivel de organización en la sociedad naciente y aunque en una escala significativamente inferior se puede hablar ya de una estructura social en su forma embrionaria que de cierto modo constituye la génesis de las organizaciones de hoy. Se ha establecido, incluso que las organizaciones son extensiones del hombre al orientar la acción física y mental individual hacia el logro de metas colectivas en función del beneficio mutuo. Algunos autores, como es el caso de Alberto Martínez de Velasco, Carlos Fernández Collado y Darío Rodríguez Marcella, los cuales, asocian el papel de las organizaciones a las funciones básicas de la sociedad, patentizándose una relación dialéctica entre el desarrollo social de la humanidad y la evolución de las organizaciones, en la medida en que uno es condicional y es condicionado por las otras.

Resulta por consiguiente una tarea harto difícil abarcar todas las etapas y concepciones en torno a estas formas de asociación humana pues será necesario un exhaustivo estudio histórico. Sólo se intentará un acercamiento a las distintas facetas de la organización y tratar de ofrecer un enfoque abarcador lo más fiel e ilustrativo posible.

Una organización social surge a partir de un proceso conversacional. Una organización transforma, produce, reúne y aporta unidad a sus componentes, convirtiéndolos en un todo ofreciendo solidez y seguridad.

Algunos conceptos de organización expresan que es *“todo tipo de agrupación de personas unidas por un interés común, cuyos fines han de estar definidos con precisión y compartidos de una manera colectiva. Pueden diferir en dimensiones y propósitos tanto como lo demande la naturaleza del objetivo que los une y tratarse de grandes empresas o instituciones, asociaciones gremiales o grupos más pequeños, fabricas, cualquier tipo de centro, con fines lucrativos o no”*⁶.

Abranamil por su parte plantea que *“las organizaciones constituyen el punto de intersección y de sincronización de las funciones de utilidad individuales, el lugar algo fortuito en que las micromotivaciones de los actores se transforman en macrocomportamientos individuales. Las organizaciones constituyen las herramientas con las que los participantes tratan de alcanzar sus metas personales”*⁷.

Otra definición de organización expuesta por Teresa del Pilar Niño plantea que es *"...la forma que asumen todas las asociaciones humanas para lograr sus fines de productividad y prosperidad. Su verdadera dinámica se encuentra en una interrelación compleja de factores culturales y motivaciones de los funcionarios que la integran. Son entes dinámicos, conflictivos e interrelacionados con otros, donde se desarrolla una cultura propia"*⁸.

Una organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos o más personas, que funciona con relativa constancia para alcanzar una meta o una serie de metas comunes.

Los seres humanos han pertenecido a grupos y organizaciones formales e informales desde sus orígenes, de tal forma que sería imposible tratar de separar unos de otros, por ejemplo, una organización tribal, una familia o una asociación. A partir del momento en que el hombre se une con otros para desarrollarse y diferenciar roles, funciones o tareas en beneficio mutuo, hablamos de una organización.

Los sociólogos definen tres aspectos básicos que caracterizan la existencia de las organizaciones: la agrupación de hombres, la existencia de objetivos comunes y la ejecución de estrategias conjuntas en función del cumplimiento de dichos objetivos. Estos aspectos son tenidos en cuenta para las diversas definiciones de organizaciones; por lo que el número de miembros y las características de las mismas, así como los fines y las estrategias que se siguen, determinan el tipo de organización.

Las organizaciones a lo largo de la historia han ganado en complejidad y eficiencia, diversas tendencias se han ido desarrollando como resultado de su interrelación con el desarrollo de la sociedad.

A lo largo de la historia, diferentes teorías o escuelas organizacionales han descrito las principales corrientes y principios vigentes en cada tipo de organización. Es necesario hacer alusión a esas escuelas para conocer sus teorías respectivas si se quiere saber cómo organizar el trabajo de manera eficiente, cómo conciliar los objetivos en una organización con los del personal que la componen para obtener mejores logros y oportunidades para ambos, cómo motivar a los integrantes de la organización, qué factores internos y externos hay que considerar para alcanzar los objetivos propuestos, cómo influye el contexto, etc. Son muchos y diversos los enfoques, corrientes y escuelas dentro del estudio de las organizaciones pero los teóricos consideran que son las fundamentales la clásica, la humanista, de sistema y de contingencia.

La ASCUBI dentro de las diferentes escuelas en el estudio de las organizaciones

La Clásica es la primera de estas escuelas y entre sus principales autores se pueden citar a Money y Reiley (1931), Barnard (1938), Max Weber (1947), Frederick W: Taylor (1947), y Henri Fayol (1949) entre otros. Los autores de esta primera corriente compartieron algunas ideas centrales acerca de cómo debería funcionar una organización, muchos de sus principios y propuestas han tenido un impacto relevante aún hoy en día. Esta escuela centra su atención en la estructura de las organizaciones formales, o sea, en los fenómenos y procesos relacionados con la producción y las relaciones estrictamente profesionales. Su interés está enfocado en los objetivos de la organización y los factores que influyen directamente en el cumplimiento de ellos. La escuela clásica está basada en los principios de la administración científica que tuvo auge en los años anteriores a la Primera Guerra Mundial. Esta tendencia administrativa planteaba que la productividad del hombre dependía del salario que recibe. No se tenían en cuenta evidentemente otras dimensiones de la motivación humana asociados a complejos procesos emocionales que experimenta la personalidad.

La principal debilidad de la organización clásica es precisamente que da poca importancia a los procesos, la forma en que se toman las decisiones, el conflicto, la forma en que se establecen los objetivos organizacionales y en general el elemento humano, unidad básica de toda estructura social y por tanto determinante de su desarrollo.

La segunda escuela, la Humanista, desarrollada hacia fines de los años veinte y principios de los treinta del siglo XX, se considera como la respuesta al descuido de la Teoría Clásica respecto al elemento humano pues al contrario de la anterior centra su atención en el hombre al examinar los intereses humanos y sociales por medio del estudio de grupos humanos de trabajo. Esta escuela partió de los estudios realizados por Harvard Business School, dirigidos por Elton Mayo, los cuales demostrarían que no todas las relaciones que tenían lugar dentro de una organización estaban mediadas por la dirección y la estructura formal de esta. Esto conllevó a numerosos estudios posteriores enfocados a la motivación. La escuela tuvo en cuenta variables como las actitudes de los hombres, móvil, grupos de trabajos informales y relaciones sociales. Algunos teóricos de esta escuela plantearon que la dirección orientada hacia el individuo sería más efectiva que la orientada hacia la producción posición totalmente opuesta a la anterior.

Si bien, el origen de las organizaciones es precisamente el ser humano que las forma y las desarrolla así como sus intereses y la necesidad de lograr objetivos individuales desde el momento en que el hombre se asocia a otros ya se hable de relaciones sociales o de organizaciones, no se puede concebir como la suma lineal de muchos pensamientos y metas personales.

La organización tiene vida propia que trasciende en cierta medida la individualidad para convertirse precisamente en sociedad. Por tanto tiempo resulta fiel a la realidad el asumir una visión en exceso centrada en el hombre porque este es considerado y mucho más aún es resultado de su medio. Se considera por otra parte que asumir la organización como herramienta para alcanzar metas personales, es ver esta de una forma muy limitada, aunque haya sido ese su fin original, el concepto de sociedad amplía el espectro funcional de la organización como estructura insertada en un contexto social.

Los autores de esta escuela entre los que se destacan Elton Mayo, Kurt Lewin, Rensis Ulkert y Douglas McGregor, enfatizan la importancia del elemento humano en la organización, por lo que se puede concluir que la comunicación desempeña un papel fundamental en diversos aspectos como pueden ser: los estilos de liderazgo, el análisis de estructuras, la formación de grupos formales e informales y el desarrollo de habilidades comunicativas.

En esta escuela quizás como en ninguna otra la comunicación organizacional es un elemento central y definitivo.

La otra escuela que estudia el tema es la relacionada con la Teoría de Sistemas, la perspectiva sistémica contempla las anteriores, ella atiende el papel de los papeles estructurales, funcionales, sociales y psicológicos dentro de las entidades y considera las interrelaciones con diversos aspectos del entorno.

Esta escuela se basa en un conjunto de elementos interrelacionados entre sí que constituyen un todo organizado, donde el resultado es mayor que la suma de sus partes. Utilizando otras palabras, son las relaciones humanas y el liderazgo informal que se consideran tan importantes como la estructura formal y la toma de decisiones en una organización pues cada componente influye de una u otra manera en los restantes y a la vez es condicionado por estas. Plantea esta escuela la necesidad de establecer un equilibrio entre los subsistemas para el desempeño eficaz de la organización debido a que no es posible basar el éxito o el fracaso en un componente aislado.

La escuela clásica y la humanista se complementan al determinar conjuntamente algunas de las premisas más importantes para el funcionamiento óptimo de las organizaciones. No obstante ambas escuelas tienen una orientación "interna", sin considerar aquellos elementos del entorno que pueden afectar el desempeño y los resultados de cualquier organización. En épocas de relativa estabilidad quizá estos factores externos no sean tan determinantes.

La escuela de sistemas considera relevante para la comprensión organizacional aspectos como la apertura, el medio y la influencia del contexto.

Los principales teóricos de esta escuela son: Katz y Kahn, Trist, Baulding, Goldhaber entre otros. Katz y Kahn plantean que una organización es *“un sistema de energía de entradas y salidas en el que el entorno de las salidas reactiva el sistema. Las organizaciones sociales son sistemas notoriamente abiertos en los que las entradas de energía y la conversión de las salidas en posteriores entradas de energía consiste en transacciones entre la organización y su medio ambiente”*⁹.

Estos teóricos también plantean que *“...el entorno en que esta salida determina en gran medida los rasgos de la organización y su permanente intercambio con el medio externo, la clave de su función social, su desarrollo y su abastecimiento en todos los sentidos, es decir, su origen y razón de ser están determinados por el medio y la clave de su funcionamiento es el intercambio de energías que se transforman en productos o servicios en dependencia de la naturaleza de la organización estos son exportados al medio externo, en el cual a su vez se encuentran fuentes de energía que retroalimentan y fortalecen el sistema”*¹⁰.

En la escuela sistémica se analizan las organizaciones como sistemas sociales, es decir como un todo, donde cada elemento esta en relación recíproca con el resto y enfocados para cumplir determinados objetivos.

La última de las escuelas que se analizará, es la Teoría Contingente. Dicha corriente constituye un esfuerzo reciente por delimitar elementos novedosos e integradores que brinden una posición completa y realista del fenómeno de estudio, dado que sus primeras premisas se remontan a finales de la década de los cincuenta y principios de los sesenta.

En términos generales, la Teoría Contingente da un peso muy importante a la influencia del medio ambiente o contexto que analógicamente podría considerarse como el “estímulo”, en cambio la forma en que una organización se estructura y funciona puede tomarse como la “respuesta”, o sea, que debe existir una estrecha relación entre las demandas del entorno y la manera en que una organización responde.

No todas las organizaciones responden igual al medio, si bien hay demandas de carácter general también existen otros factores como el giro de una organización, el desarrollo tecnológico alcanzado que facilitarían o restringirían las posibilidades y la efectividad de éstas.

Las organizaciones al estar constantemente relacionadas con el medio que la rodea, inevitablemente se ven afectadas por las características de éste y los cambios que en él ocurren, pues la utilidad, rentabilidad y eficiencia del sistema dependen o se asocian, entre otros factores, a las demandas externas. Por lo que se puede decir que la capacidad de la organización para adaptarse a las condiciones del entorno es decisiva en el logro de sus metas establecidas.

En resumen, esta Escuela considera que, si bien hay rasgos inherentes a toda organización, su forma, sentido y demás particularidades dependen de si son "contingentes" al tipo de demandas que el medio presenta a distintos tipos de organización.

Los autores más relevantes de esta corriente son: Woodward, Burns y G.M, Stalker, Paul Lawrence y Jay Lorsch.

Algo alentador, desde el punto de vista teórico, es que las Escuelas analizadas defienden posiciones más bien complementarias que contradictorias. Este punto es muy importante, pues ha brindado la oportunidad de avanzar en el conocimiento de las organizaciones y el papel que en cada organización desempeña la comunicación. En este sentido, se podría considerar que la riqueza y las posibilidades que brinda la Teoría de Sistemas y la Teoría Contingente, deberán fusionarse y enriquecerse mutuamente; la Teoría de Sistemas podrá profundizar en la predicción de la conducta de distintos sistemas organizacionales, y la Teoría Contingente podrá interesarse más en procesos de adecuación al medio, tanto del sistema (la organización global) como de sus partes, desde el punto de vista estructural, psicológico y social.

El estudio de las cuatro Escuelas permite tener un basamento teórico bastante sólido para analizar y tratar de profundizar en el estudio de la Asociación Cubana de Bibliotecarios.

Al ubicar a la Asociación Cubana de Bibliotecarios en una de las Escuelas analizadas es oportuno señalar que se identifica tanto con la Escuela Humanista aunque con características de la Teoría Contingente y la de Sistemas, pues la ASCUBI trabaja fundamentalmente con y por el ser humano y constantemente en relación con su entorno.

Entre los fines y objetivos de la ASCUBI están:

- Reconocer y promover el desarrollo profesional de sus asociados y el de los servicios a ellos encomendados.
- Trabajar por alcanzar el máximo desarrollo de la Bibliotecología propiciando el avance del saber científico y tecnológico de sus asociados, a través de la docencia y la investigación.
- Contribuir a elevar la preparación ideológica política y profesional de sus integrantes en correspondencia con su estatus laboral y los requerimientos de la nación.
- Organizar y auspiciar eventos nacionales e internacionales tales como conferencias, jornadas técnicas, simposios, encuentros, talleres y otras actividades con el objetivo de propiciar el intercambio de experiencias personales e institucionales que posibiliten el desarrollo profesional de todos sus miembros.
- Proporcionar el reconocimiento social del bibliotecario.

- Crear una clara conciencia sobre la protección de los valores bibliológicos y culturales de nuestro patrimonio bibliográfico nacional, independientemente del soporte o portador en que aparezca y que estén considerados por la Ley de Patrimonio.
- Nombrar, a través de su Buró Ejecutivo Nacional, a los asociados que representarán a la ASCUBI en eventos, reuniones y encuentros de carácter nacional e internacional de la profesión.
- Estimular y promover el conocimiento de las experiencias y logros de las investigaciones y acciones en la esfera bibliotecológica, así como la redacción y publicación de artículos, ensayos, monografías, ponencias y otros trabajos escritos sobre la actividad profesional de sus afiliados.
- Favorecer las relaciones de colaboración y solidaridad con organizaciones similares, bibliotecarios y especialistas de ramas afines de nuestro país y otros países del mundo, y en especial con los de América Latina, el Caribe y el Tercer Mundo.
- Crear comisiones o grupos de trabajo, temporales o permanentes, de acuerdo con las necesidades de la actividad o los compromisos nacionales e internacionales de la asociación.

Como todo fenómeno relacionado con el desarrollo social de la humanidad, las organizaciones son complejas y cambiantes en función de su contexto. Por eso resulta de suma importancia tener en cuenta, además que una organización se mueve en un sistema social más general donde se puede observar un esquema estratificador concreto, que también influye en la propia organización.

La ASCUBI y la cultura organizacional

En el recorrido teórico resulta también de suma importancia tener en cuenta la cultura organizacional, la cuál es parte integrante de la vida de las organizaciones, y que tiene importantes implicaciones. Podría decirse que los fenómenos culturales son omnipotentes. No comprenderlos puede conducir a conclusiones erróneas en los comportamientos asumidos por las organizaciones.

La cultura organizacional está constituida por un modelo de presunciones básicas que han ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser aprehendidas por los miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir los problemas. Estas presunciones se desarrollan paulatinamente en una organización al ir conociendo como enfrentarse a los problemas de integración interna y de adaptación al entorno.

La cultura es equivalente a la personalidad o estilo de actuar, y se basa en el conjunto de creencias y valores aprendidos a partir de la interacción con el entorno y de la integración de las tensiones internas.

Los valores se integran a la ideología y filosofía de una organización, sirviéndole de guía ante los diferentes acontecimientos internos y externos. Se corresponde con las necesidades, objetivos e intereses de las personas o grupos a quienes favorecen, lo mismo significa que todos los valores sean aceptados o reconocidos únicamente; de ahí que cada cual tenga su propio sistema de valores, los que se ven influidos por los valores sociales y de grupos, pero sin que tengan que coincidir en toda su extensión. Una persona asimila valores grupales no sólo cuando los reconoce sino cuando los comparte y aplica en sus comportamientos diarios. Para entender la conducta organizacional hay que interpretar también su cultura.

Hasta antes de 1980, eran pocos los autores que se ocupaban de la cultura organizacional, y sus referencias acerca de ella eran imprecisas y escasas. De alguna manera se intuía que se encontraban frente a algo importante, aunque no conocían sus verdaderos alcances porque hacía falta una definición del concepto que permitiera acercarse a él.

En un lapso muy corto de tiempo se hizo patente el interés por parte de muchos investigadores que estudian las organizaciones, entre los que se encuentran Edgar Shein, Edward T. Hall, Jorge Pérez Narbona, Antonio Lucas Marín, Horacio Andrade y Salvador Sánchez; por analizarlas a partir de su cultura, pues se percataron que esta estaba ahí desde siempre, en las entrañas misma de la organización y descubrieron que gracias a ella la maraña de fenómenos organizacionales podía desenredarse y adquirir sentido.

Es importante aclarar que el interés por estudiar la cultura se remonta al siglo XIX y que el mérito le corresponde a la Antropología. En 1871, Sir Edward B. Taylor define por primera vez la cultura como “todo ese complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualquiera otras capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de una sociedad”¹¹

En la actualidad todos reconocen que la cultura organizacional es parte integrante de la vida de las organizaciones y que tiene importantes implicaciones para el accionar de una organización.

Para comprender la conducta organizacional resulta necesario entender también su cultura.

Como características generales de la cultura se consideran las siguientes:

- Es real.
- Existe donde quiera que haya un grupo humano interactuando independientemente de su dimensión.

- Es dinámica.
- Es decisiva en el funcionamiento y desarrollo de la organización.
- Es importante para lograr la adaptación de la organización su entorno y la integración interna.
- Define límites marcando la diferencia entre una organización y otra.
- Confiere a la organización un sentido de identidad.
- Refuerza la estabilidad del sistema, es el pegamento social que aglutina la organización.

Comúnmente suele pensarse que los actos irracionales en las organizaciones son ocasionados por problemas organizativos, informacionales, de malos métodos de trabajo, pero también en el fondo hay problemas que tienen que ver con la cultura organizacional. Por ello a la vez que se perfeccionan y cambian diferentes aspectos y factores de dirección, se requiere modificar actitudes y paradigmas culturales.

La puesta en práctica de nuevas estrategias de trabajo, requieren de una adecuada correspondencia con la cultura. De no ser así, las organizaciones no podrían enfrentar con éxito los retos del mundo actual.

El cambio cultural es muy difícil de llevar a cabo, los directivos deben saber cuando es el momento de dejar atrás una cultura que ya no se corresponde con las necesidades de la entidad o de la época. Esto requiere no sólo modificar la organización y la forma de actuar, sino también asumir nuevos valores y retos.

Al analizar estos planteamientos teóricos referidos a la cultura organizacional se considera que la Asociación Cubana de Bibliotecarios los debe tener muy en cuenta para desarrollar un trabajo eficiente y consecuente con sus objetivos, los cuales en el estudio de las organizaciones han sido también muy importantes, sobre esta base se profundizará posteriormente.

La ASCUBI y su estructura

La estructura es otro elemento vital a tener en cuenta. Muchos buscan una estructura ideal de organización, pero esta no existe, por lo que se debe tratar de buscar un diseño organizativo constante y cambiante. Poseer un buen diseño permite modificar constantemente la organización. Una estructura adecuada tiene que tener en cuenta el entorno social, cultural, político y de desarrollo del país en el cuál la asociación esta situada y variará dependiendo de estos factores.

Renate Maynzt, especialista importante sobre el tema, al abordar la estructura de las organizaciones ha realizado una revisión exhaustiva de los diferentes autores que han estudiado las mismas. La autora define como organización “todas las formaciones sociales orientadas hacia fines concretos, como un medio de ordenación necesario para la sociedad industrial y que es un elemento importante en la dinámica social”¹²

Además propone tener patrones relacionados con los objetivos en las organizaciones.

1. Aquellas que agotan sus objetivos en la coexistencia de los miembros y en el contexto recíproco que demanda y que generalmente están estructurados conforme al modelo democrático, es decir, las decisiones son tomadas en común por acuerdo de los miembros, la dirección es elegida según el criterio mayoritario, y no están ordenada de manera excesivamente racional. Este es el caso de los círculos de esparcimiento, clubes y asociaciones recreativas.
2. Las que tienen por objetivo actuar sobre un grupo de personas que son admitidas para este fin en la organización están integradas por dos grupos, uno inferior que es sobre el que se actúa y otro superior que es el actuante y que está mejor articulado, donde predomina la burocratización y el ordenamiento racional. No existe por lo general movilidad entre ambos grupos. Se refiere fundamentalmente a las prisiones, las escuelas, los hospitales, etc.
3. Finalmente, aquellos que tienen como objetivos el logro de determinadas prestaciones, de determinada acción hacia el exterior. Es una categoría más compleja, dentro de ésta la autora hace una división en tres subgrupos según la relación de los miembros con el objetivo.
 - Cuando pueden ver en el objetivo de la organización un valor al que contribuyen sin esperar obtener nada a cambio. Aquí estarían aquellas organizaciones para fomentar la ciencia, la lucha contra el alcoholismo, la droga, etc.
 - Cuando el objetivo puede identificarse con el interés personal de los miembros, por ejemplo las agremiaciones de interés, sindicatos, entre otras.
 - Aquellas que les proporcionan alguna ventaja aunque no se corresponden con el propio objetivo, como las empresas, la policía, etc.¹³

Contempla además la posibilidad de tipos mixtos, es decir, organizaciones que pueden pertenecer a más de una categoría cuando persiguen varios objetivos.

La ASCUBI se identifica con el primer grupo fundamentalmente, aunque puede ubicarse también contemplando la fusión del 1ro y el 3ro.

La formalización, la comunicación y la autoridad en la ASCUBI

Se ha tratado de hacer énfasis, lo más profundo posible, en cuanto a la importancia de los objetivos para definir y clasificar una organización; esto está motivado por la importancia que

tiene este elemento como distintivo de la organización que se desea estudiar, la Asociación Cubana de Bibliotecarios, aunque se tendrán en cuenta otros elementos que son definitorios y de suma importancia como son: la formalización, la comunicación y la autoridad. Se ha comprobado que dos organizaciones pueden tener los mismos objetivos y funcionar de manera totalmente diferente. Un ejemplo de esto puede verse en Cuba con las dos asociaciones profesionales en el campo de la Bibliotecología y Ciencia de la Información, la ASCUBI y la SOCICT que, aunque poseen objetivos comunes, funcionan y tienen estructuras diferentes.

Maynzt, al abordar el tema de la formalización, (la que será entendida como la manera en que quedan definidos los reglamentos y el flujo de comunicación. De hecho una asociación es formal desde el momento en que está inscrita legalmente y posee una estructura para satisfacer sus objetivos), define tres conceptos: organización, disposición e improvisación.

La autora entiende que organizar significa crear reglas duraderas para la actuación dirigida a un fin específico. Para ella disposición son aquellas instrucciones específicas para una sólo vez, e improvisación como dar órdenes preliminares provisionales, de manera que habrá más formalización cuando mayor sea la organización y menor peso tengan la disposición y la improvisación.

Opina además que no todas las organizaciones necesitan el mismo grado de formalización, sino que ésta, hasta cierto punto, depende de los objetivos que se trace la organización. Plantea que las organizaciones burocráticas estarán formalizadas con un rigor especialmente fuerte, mientras aquellas donde lo que existe es una estructura democrática la formalización no tiene un alto grado.

Señala Maynzt, que la autoridad en las organizaciones burocráticas son por lo general jerárquicas en la que prima una comunicación de arriba hacia abajo, predomina la obediencia y la subordinación en la medida en que el rango jerárquico se hace menor. Por otra parte en las organizaciones donde la autoridad se establece de manera democrática, la comunicación es fundamentalmente de abajo hacia arriba, y son los miembros los que deciden los objetivos y las actividades para lograrlas. En este tipo de organización la interacción entre los miembros y los directivos (los cuáles son elegidos por mayoría), es mayor.

La Asociación, objeto de este estudio, responde a este último tipo de autoridad, la democrática.

La ASCUBI responde, además, a las características principales con las que diferentes autores han definido las organizaciones de voluntarios.

Definir este concepto es básico antes de continuar con el tema, al consultar a varias autoridades en la materia, estas exponen entre otros puntos de vista que una organización de

voluntarios es la unión de personas que de manera espontánea y orientados hacia la consumación de determinados objetivos y articulados de manera que puedan cumplir con los mismos, se unen.

Según el autor Etzioni en "...las organizaciones de voluntarios generalmente la autoridad recae en el compromiso moral"¹⁴. Este compromiso logra que haya una mayor participación de los miembros. Por otra parte Richard Hall añade que "...la existencia de un proceso democrático es también importante para que una colaboración se consiga. Plantea entre sus principales características que "...la autoridad reside en la colectividad, la existencia de un mínimo de reglas, así como también estructuras fundamentalmente normativas y de solidaridad, liderazgo elegido entre otras.¹⁵

Renate Maynzt dice que constituye un aspecto de interés la forma en que generalmente se asocian los miembros, pues no existen en ellos una disgregación, las cualidades y características por las cuales son incorporados son válidos para todos los que solicitan su inscripción no se hacen distinciones por razones de rango que atentarían contra los principios democráticos enarbolados por este tipo de asociaciones. Maynzt plantea además que "una organización esta más formalizada cuando más definidos estén las actividades dirigidas a un fin que se ejercen en ellas mediante reglamentaciones duraderas."¹⁶

La Asociación Cubana de Bibliotecarios como toda organización con algún grado de formalización posee un reglamento que son sus estatutos:

Se entiende por reglamento aquellas pautas o normas donde se establece la estructura, la manera en que ésta funcionará y que les indican a los miembros de la organización los deberes y derechos que tienen con la misma.

Los estatutos de la Asociación proporcionan la base legal para su estructura organizativa: designación de categorías de socios, entidades de mando, fines, objetivos y funciones, etc. Están compuestos por doce capítulos con un total de 55 artículos. Este logra la formalización a la que se refiere la autora antes mencionada aunque no constituye una estructura rígida ni poco flexible en la medida en que estos pueden modificarse de Congreso a Congreso.

La estructura de una organización es eficaz si le permite al personal contribuir a los objetivos de la empresa, la fabrica, la escuela, la asociación etc. Una organización es eficiente si esta estructurada para ayudar al logro de los objetivos de la misma con un mínimo de consecuencias o costos no deseados.

La estructura que posee actualmente la Asociación Cubana de Bibliotecarios es la siguiente:

La ASCUBI está integrada por órganos de base, órganos provinciales y órganos nacionales.

- a) Los órganos de base están integrados por los miembros de la asociación y se constituyen a partir de criterios territoriales, de acuerdo con las necesidades impuestas por la cantidad de miembros o su dispersión geográfica.
- b) Los órganos de base están integrados por los miembros de la asociación y se constituyen a partir de criterios territoriales, de acuerdo con las necesidades impuestas por la cantidad de miembros o su dispersión geográfica.
- c) Los órganos provinciales de la Asociación se denominan filiales y están integrados por la Asamblea General de los Miembros de cada provincia y del Municipio Especial de la Isla de la Juventud, por el Consejo Provincial y por los Buroes ejecutivos provinciales según corresponda.
- d) Los órganos nacionales de la Asociación están integrados por el Congreso, el Consejo Nacional y el Buró Ejecutivo Nacional de la Asociación.
- e) Las Comisiones Especiales Transitorias se crearán cuando se consideren convenientes a los fines, objetivos, funciones y programas de desarrollo de la Asociación. Serán nombrados por el Buró Ejecutivo Nacional.

El Congreso es el órgano supremo de ASCUBI dentro de los Órganos Directivos Nacionales.

El Consejo Nacional es el órgano que dirige todas las actividades de ASCUBI entre uno y otro congreso. Está integrado por todos los presidentes de Filiales Provinciales y los integrantes del Buró Ejecutivo Nacional.

El Buró Ejecutivo Nacional es el órgano que dirige todas las actividades de ASCUBI entre uno y otro Consejo Nacional. Esta integrado por un presidente, dos vicepresidente, un secretario de organización un tesorero y seis secretarías en correspondencia con las necesidades y proyecciones del trabajo profesional de la asociación.

Los órganos de ASCUBI en las provincias son:

(a) Asamblea Provincial: La Asamblea Provincial estará constituida por el total de los miembros de ASCUBI o una representación proporcional en calidad de delegados en la provincia de que se trate.

(b) Consejo Provincial: El Consejo Provincial es el órgano que dirige todas las actividades de ASCUBI en la provincia entre una y otra convocatoria de la Asamblea Provincial.

(c) Buró Ejecutivo Provincial: Es el órgano supremo del Consejo Provincial está integrado por un presidente, un vicepresidente, un secretario organizador, un tesorero y tres secretarios.

(d) Delegaciones de Base: La estructura de las Delegaciones de Base se adaptará a las características de los centros que la conformen y mantendrá una relación dinámica y de

subordinación con el Buró Ejecutivo Provincial, al que remitirán el 100 % de la recaudación establecido

La Asociación Nacional a menudo puede parecer muy alejada para los socios, para tratar de acercarla a sus miembros, una Asociación puede tener, como parte de su estructura grupos locales o regionales, situados en ciudades, estados, provincias o regiones de un país, esto se adapta a la ASCUBI con la presencia de sus Delegaciones de Base.

La Asociación, objeto de estudio, es una organización con una autoridad democrática donde la formalización no tiene un alto grado, donde existe un mínimo de reglas y todos sus miembros pueden opinar y sugerir ideas para el bienestar de todos y de la profesión bibliotecaria. La comunicación es de abajo hacia arriba. En cuanto a la forma en que se asocian los miembros no se hacen distinciones de rango, sólo tienen como premisa el hecho de ser bibliotecarios o estar vinculados de una u otra forma a una biblioteca, un centro de documentación, una escuela formadora de profesionales en Bibliotecología y Ciencia de la Información, etc. Los socios se incorporan a la Asociación por voluntad propia y se incluyen entre sus miembros a los trabajadores activos, estudiantes, jubilados, así como bibliotecarios no activos por alguna razón.

CONCLUSIONES:

La Asociación Cubana de Bibliotecarios aunque constituida con principios empíricos se adapta a la teoría de las organizaciones abordada desde el punto de vista de la Sociología. Los principales rasgos distintivos de la Asociación se pueden definir como continúa:

- Según las principales Teorías o Escuelas organizacionales, la Asociación Cubana de Bibliotecarios puede insertarse en la Humanista, aunque posee características de la Contingente y de Sistemas.
- La Cultura Organizacional es un elemento vital a tener en cuenta para el trabajo actual y futuro de la Asociación.
- La ASCUBI se encuentra estructurada conforme al modelo democrático, las decisiones son tomadas en común por acuerdo de los miembros, la dirección es elegida según el criterio mayoritario.
- La ASCUBI posee su reglamento, aunque la formalización no tiene un alto grado de complejidad. La comunicación se establece de abajo hacia arriba, con un nivel de flexibilidad.

Bibliografía citada:

¹ Diccionario de lectura y términos afines. Madrid : Fundación Germán Sánchez Ruipérez, 1985.(Biblioteca del Libro;D)

² Martínez de Sousa. Diccionario de Bibliotecología y Ciencias afines. Salamanca, Madrid : Fundación Germán Sánchez Ruipérez, Pirámide, 1989. (Biblioteca del Libro, S)

³ NRCU 012. Indicaciones generales para la organización del Sistema de Biblioteca Públicas: reglas generales: Norma Ramal. _ La Habana: Ministerio de Cultura, 1984.

⁴ Real Academia Española de la Lengua. Diccionario de la Lengua Española. 22. ed. Madrid : Editorial Espasa Calpe, 2001.

⁶ Trelles Rodríguez; I.,.Comunicación organizacional : selección de lecturas. La Habana : Editorial Félix Valera, 2001

⁷ Abranamil citado por Lucas Marin, A., P. García Ruiz. Sociología de las organizaciones. Madrid : McGrau Hill, 2002

⁸ Niño B, T.P. Desde donde vamos a entender la comunicación organizacional en II Simposio latinoamericano de comunicación organizacional. Cali : Printex impresora, 1993.

⁹ Katz, D., y R. Kahn, Psicología social de las organizaciones. México : Trilles, 1977.

¹⁰ Ibidem

¹¹ Taylor. Citado por Philip K. Bock. Introducción a la moderna antropología cultural. México : Fondo de cultura Económica, 1977.

¹² Maynzt, Renate, Sociología de la organización, Madrid, Alianza Editorial, 1967

¹³ Idem

¹⁴ Etzioni, A. Dirección y control en la organización (fotocopia)

¹⁵ Hall, R. Organizaciones : Estructura y proceso. México : Prentice-Hall Hispanoamérica S:A.;1983

¹⁶ Op. Cit. (12)