## El uso de la prensa diaria en la docencia de la Biblioteconomía: una propuesta interdisciplinar

Concepción Rodríguez Parada crodriguezp@ub.edu
Aurora Vall Casas auroravall@ub.edu

Facultat de Biblioteconomia i Documentació Universitat de Barcelona

#### 1 Introducción

La Declaración de Bolonia (1999) proclama que la universidad del siglo XXI tiene ante sí uno de sus mayores retos: formar a estudiantes capaces de adaptarse exitosamente al mundo cambiante en el que les ha tocado vivir. Sin embargo, de manera habitual los alumnos universitarios conciben las asignaturas de una misma titulación como compartimentos estancos, de tal manera que dificilmente se produce un flujo natural de contenidos entre unas y otras, contraviniendo con ello uno de los objetivos principales de un plan de estudios: conseguir que los alumnos aprendan de manera progresiva, coherente y relacional. Para conseguirlo la formación debe centrarse más que en unos contenidos concretos, de vigencia limitada, en la capacidad de aprender autónomamente a lo largo de toda la vida (*lifelong learning*). La pedagogía universitaria, entonces, debe fundamentarse en el uso de metodologías didácticas centradas en el alumno que le permitan superar la [supuesta] fragmentación de las áreas de conocimiento que conforman el plan de estudios y para que adquiera competencias y hábitos que le predispongan a aprender de manera permanente y autónoma.<sup>2</sup>. Por ello se requiere utilizar metodologías alternativas.

Más allá de las recomendaciones emanadas del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) sobre la necesidad de coordinar y armonizar el trabajo entre asignaturas, nuestra propia experiencia docente nos muestra que los alumnos, como resultado del proceso de aprendizaje, se hallan en disposición de reflexionar críticamente sobre la realidad y sobre el proceso de adquisición progresivo de conocimientos. En esto consiste el llamado aprendizaje significativo mediante el cual los alumnos son capaces de dar significado y de estructurar lo aprendido, relacionando los nuevos conocimientos con los que ya poseían, consiguiendo con ello que la tasa de olvido sea menor y mayor la de transferencia. La colaboración entre asignaturas redunda en una mayor percepción por parte de los alumnos de la formación globalizadora que reciben.

## 2 El caso de la Diplomatura de Biblioteconomia i Documentació (Universitat de Barcelona)

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Aurora Vall Casas; Concepción Rodríguez Parada. "Cómo concienciar a los alumnos de su propio aprendizaje: un caso práctico en el área de biblioteconomía y documentación" [cd-rom]. En: *III Jornadas internacionales de innovación universitaria: métodos docentes afines al E.E.E.S* (Madrid: Universidad Europea de Madrid, 2006).

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> María del Carmen Romero García; Beatriz Sáez Pizarro, "Diseño de actividades formativas para trabajar contenidos comunes a distintas asignaturas en la licenciatura de ciencias ambientales" [cd-rom]. En: *III Jornadas internacionales de innovación universitaria: métodos docentes afines al E.E.E.S* (Madrid: Universidad Europea de Madrid, 2006).

Durante el curso 2004-2005 y desde las asignatura de Recursos i Serveis en Unitats i d'Informació (obligatoria de quinto semestre) y Classificació i Indexació en Ciències Socials (opotativa de quinto semestre), hemos proyectado el desarrollo de un conjunto de estrategias tendentes a facilitar el aprendizaje de las competencias propias del área de Biblioteconomía y Documentación tales como: operaciones de la gestión de la información, técnicas de administración de centros y servicios, capacidad de integración en equipos humanos, motivación para la cooperación o el razonamiento crítico. La elección de ambas asignaturas no se debe al azar sino que concurren diversos elementos favorables para la puesta en marcha de la actividad. En primer lugar, el hecho de que el trabajo conjunto refuerza en el alumno una concepción global de la disciplina que facilita la transferencia de información y experiencia o, lo que es lo mismo, la capacidad de relacionar conocimientos. En segundo lugar, porque hay una mayoría de alumnos matriculados en ambas asignaturas. Y, en tercer lugar, porque la gestión forma parte de las llamadas ciencias sociales. Sin olvidar, la coincidencia temporal en un mismo semestre, *conditio sine qua non*, para la realización de una experiencia de estas características.

#### 2.1 Asignatura de Recursos i Serveis en Unitats d'Informació (RSUI)

Tal y como hemos apuntado, se trata de una asignatura obligatoria de quinto semestre de seis créditos, cuatro de ellos teóricos y dos prácticos. Sus contenidos, armonizados, versan sobre las técnicas de gestión aplicadas a las unidades o centros de información. En este contexto, se entiende por gestión, el conjunto de funciones y técnicas integradas que deben aplicar los que son responsables del trabajo de otros para lograr la eficacia (conseguir los objetivos) y la eficiencia (adecuación de los objetivos a los recursos empleados) en la organización de la que se trate.

Gestión es una palabra que ha traspasado el umbral de la terminología especializada para ser de uso habitual en el lenguaje corriente; por ejemplo, es frecuente que los alumnos se refieran a la gestión del tiempo, a la gestión de sus tareas, etc. Así es que la gestión forma parte de nuestra vida cotidiana ya que se ocupa de la comunicación, del estudio de los recursos humanos y económicos, de la estructura de las organizaciones, de la deontología, etc.

La asignatura quiere ser un espacio privilegiado para el análisis y la reflexión individual y colectiva. Pretende que los alumnos tomen conciencia de su propio aprendizaje ya que la asignatura es, juntamente con el Pràcticum, un corolario de lo estudiado a lo largo de la diplomatura: Bibliotecas públicas, Bibliotecas de investigación, Introducción a la documentación y Organización de archivos. Por ello, deberán aplicar las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos en los semestres precedentes. El énfasis puesto en la profundización de las capacidades de análisis y reflexión no es arbitrario sino que tiene su origen en una corriente de gestión nacida en los últimos diez años en los Estados Unidos que consiste en aplicar la Filosofía a la Gestión. Es por ello que no nos ha de sorprender que en este país los máximos dirigentes empresariales no sean "ejecutivos agresivos" sino filósofos. La razón aducida para justificar esta práctica es que estos últimos son capaces de alcanzar una visión global de la situación, consecuencia lógica de la aplicación del método filosófico para aprehender la realidad en todos sus detalles y establecer relaciones entre ellos. Esta tendencia se refleja también en la literatura especializada y en libros de autoayuda de lectura masiva.<sup>3</sup>

La metodología de trabajo, fundamentalmente activa, requiere la participación de todos, porque el desarrollo mismo de la asignatura tanto en clase, como al margen de ella, ha de ser

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Sirvan como ejemplo: Tom Morris, *Si Aristóteles dirigiera la General Motors: un nuevo enfoque ético de la vida empresarial* (Barcelona: Planeta, 1997).

un laboratorio de ensayo para la aplicación de todo lo aprendido. De este modo llevamos a la práctica lo que pretende el EEES, una formación centrada en las competencias, es decir, en la preparación necesaria para una integración exitosa en el mercado de trabajo. En definitiva, lo que se pretende es que el aula sea la antesala del futuro lugar de trabajo, donde los alumnos, es más que seguro que no estarán aislados sino que deberán integrarse en un equipo humano y no en un grupo de personas. Por lo tanto, trabajar en equipo, ya sea en clase o fuera de ella, no es la mera suma de aportaciones individuales, sino que [supone tener] un cuidado especial para realizar una actividad y compartir un conjunto de valores... un **espíritu** que anima un modo de ser entre las personas que lo constituyen... un estilo que está basado en la confianza, la comunicación, la sinceridad, la responsabilidad, el compromiso, ... asumir el resultado del equipo como propio. **Planificar** y realizar conjuntamente las tareas. **Solucionar** los conflictos como una oportunidad de enriquecimiento mutuo, que conlleva una actitud de aprendizaje permanente. Es un talento y sobre todo un "talante". Este trabajo en equipo requiere el concurso de una serie de factores de cohesión y valores que se intentan potenciar en clase tales como: el establecimiento de objetivos consensuados, confianza en el resto de miembros (delegación, responsabilidad, compromiso, flexibilidad, etc.), un número de adecuado realizar, perfiles miembros al trabajo a unos complementarios (multidisciplinariedad), una misma metodología de trabajo, intercambio de información y experiencias y la consecución de unos resultados finales.

#### Objetivos generales de la asignatura

- Conocer de manera armonizada los principios básicos de la gestión de unidades de información.
- Conocer la problemática y la terminología de la gestión de unidades de información.
- Proporcionar las técnicas adecuadas para organizar prioridades, administrar recursos, diseñar procedimientos y evaluar rendimientos, para obtener el máximo de eficiencia de los servicios o centros de información.
- Facilitar la adquisición de la capacidad metodológica necesaria para resolver problemas y tomar decisiones en el ámbito de las unidades de información.
- Proporcionar instrumentos para la optimización de los servicios y de los recursos.

#### **Temario**

- 1. Gestión básica de unidades de información
- 2. Organización y estructura de las unidades de información
- 3. Gestión de recursos
- 4. Estudios de usuarios
- 5. Márqueting
- 6. Evaluación

La ubicación de esta asignatura inmediatamente antes del Prácticum, siguiendo el itinerario curricular recomendado, sirve para que el alumno consolide desde una perspectiva global todos los conocimientos adquiridos hasta la fecha ya que en ella confluyen los contenidos del resto de materias estudiadas a lo largo de la carrera. En esta asignatura se muestra el quehacer cotidiano de una unidad o centro de información, desde la perspectiva del profesional que trabaja, por lo que se abordan todos los aspectos que hacen posible su funcionamiento tal como se ha podido comprobar en la enumeración del temario.,.

<sup>4</sup> José L. Trechera, *Trabajar en equipo: talento y talante. Técnicas de dinàmica de grupo* (Bilbao: Desclée de Brouwer, 2004).

En lo que respecta a la metodología, una de las actividades consiste en la lectura de la prensa diaria, a partir de la selección de las noticias o artículos a cargo del docente. Este uso permite poner nuevamente de manifiesto el vínculo existente entre gestión y vida, a la vez que hace imprescindble reflexionar sobre lo leído.

#### 2.2 Asignatura Classificació i Indexació en Ciències Socials (CICS)

Se trata de una asignatura optativa de quinto semestre de seis créditos, cuatro de ellos teóricos y dos prácticos. Sus contenidos se centran en el análisis documental del contenido y el uso de los lenguajes documentales en un contexto especializado de Ciencias Sociales.

Esta asignatura se presenta como una consolidación de los conocimientos adquiridos en dos asignaturas anteriores estrechamente vinculadas al análisis documental del contenido y a la clasificación e indización; son, concretamente, Anàlisi del Contingut i Fonaments dels Llenguatges Documentals (ACFLD) (obligatoria de 6 créditos de tercer semestre) y Classificació i Indexació (CI) (obligatoria de 7,5 créditos de cuarto semestre). En la asignatura de ACFLD se aprende a analizar el contenido de los documentos: identificación de las materias principales y secundarias, las formas bibliográficas internas y externas y los usuarios potenciales; así mismo, se aprenden diversas nociones relacionadas con la exhaustividad y la especificidad en la descripción de los contenidos, la coherencia y la adecuación teniendo en cuenta no sólo la descripción del contenido si no también la posterior recuperación del documento; también se dan algunas nociones relacionadas con la elaboración de resúmenes y la descripción de imágenes. En la asignatura de CI, se interiorizan y consolidan los aprendizajes de ACFLD con la aplicación de los lenguajes documentales, especialmente a partir del trabajo con herramientas concretas (listas de encabezamientos de materia, tesauros y clasificaciones). La elección de esta macro disciplina, las ciencias sociales, como marco de trabajo se debe a su complejidad tanto en la diversidad de microdisciplinas que plantea como en la multiplicidad de soluciones posibles a la hora de aplicar los lenguajes documentales.

#### Objetivos generales de la asignatura

- Profundizar en el conocimiento y la aplicación de los lenguajes documentales de indización y clasificación en ciencias sociales.
- Conocer herramientas específicas para la creación de vocabularios controlados en ciencias sociales.
- Adquirir la metodología necesaria para la evaluación de las distintas herramientas utilizadas para la indización y la clasificación en ciencias sociales.
- Adquirir la metodología necesaria para el tratamiento de los fondos bibliográficos de ciencias sociales en los sistemas de información.

#### **Temario**

- 1. Características de las ciencias sociales (definición, terminología, relación entre disciplinas y materias de las ciencias sociales con otros ámbitos del conocimiento, formas bibliográficas más representativas y facetas principales).
- 2. Sistemas de clasificación en las ciencias sociales (*Dewey Decimal Classification*, *Clasificación Decimal Universal*, *Library of Congress Classification* y clasificaciones especializadas).
- 3. Criterios de aplicación de los *Library of Congress Subject Headings* en las ciencias sociales
- 4. Tesauros especializados en ciencias sociales.
- 5. Nociones básicas para la elaboración de tesauros de ciencias sociales.

6. Organización del conocimiento e Internet en las ciencias sociales (recursos para la clasificación y la indización, tendencias de futuro).

Una de las principales actividades de los alumnos de CICS es la lectura de documentos para el posterior análisis documental de su contenido. En este caso, se combina la selección de textos de la prensa diaria con los procedentes de la literatura especializada en cualquiera de las microdisciplinas que configuran las ciencias sociales (la gestión, en el caso que ahora nos ocupa).

Esta asignatura pretende que los alumnos consoliden una metodología de trabajo muy pautada de aproximación al documento que les será útil no sólo en el contexto académico si no también en su posterior integración en el mundo laboral. Saber leer, interpretar y sintetizar es fundamental cuando se trabaja con la información como materia prima.

### 3 La prensa en el aula

A pesar de que en el contexto universitario el uso de la prensa no se utiliza habitualmente, creemos que la incorporación de los medios de comunicación en la enseñanza universitaria es un auxiliar pedagógico de primera magnitud, ya que en el nuevo contexto del EEES, se plantea una forma de concebir la figura del profesor y del estudiante en la que se da una especial importancia a la incorporación de metodologías activas de enseñanza y aprendizaje.

El uso de la prensa diaria constituye una oportunidad única de utilizar una fuente de información motivadora por cuanto se eligen noticias, artículos, entrevistas, reportajes, etc. actuales y, de algún modo, cercanos a su propia realidad.

En este tipo de actividad docente, se pretende, entre otros aspectos, desarrollar una serie de competencias como: la comunicación verbal, la solución de problemas, la planificación y la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el manejo de sistemas de información, el liderazgo, las relaciones interpersonales y la capacidad de aprender entre otras.

Ahora bien, ¿qué ventajas proporciona la prensa a la docencia universitaria?

- Permite profundizar en el conocimiento y el análisis de nuestra sociedad plural por naturaleza.
- Facilita la formación integral de los alumnos, objetivo último de la universidad.
- Ayuda a la inclusión de una nueva fuente de información al margen de las estrictamente académicas.
- Proporciona un tipo de conocimiento diacrónico y estructural y, a la vez, sincrónico y coyuntural.
- Agiliza los procesos mentales.
- Facilita el diálogo y el trabajo en grupo y el intercambio de información, opiniones y experiencias entre los alumnos, construyendo así su propio aprendizaje y modelando sus competencias.

## 4 Un ejercicio práctico

#### 4.1 Criterios de selección de los artículos

Los criterios de selección de artículos de la asignatura de RSUI, se fundamentan en tres principios: complemento, actualidad y vigencia. Complemento en la medida que ilustran y refuerzan los contenidos de la asignatura; actualidad en tanto en cuanto que el hecho o la idea expuestos son novedosos, ya sea por la noticia en sí o por su protagonista; y vigencia porque algunos de ellos se han convertido en textos básicos (entendidos como textos *base*) para la comprensión de la asignatura, a la vez que permiten profundizar en ideas, principios, valores o experiencias que ayudan a los alumnos a formarse humana y científicamente.

En el caso de la asignatura de CICS, los criterios de selección son fundamentalmente de dos tipos: temático y formal. El criterio temático pasa por la selección de documentos que puedan incluirse dentro de lo que, al principio de la asignatura, se ha considerado que eran las ciencias sociales (en el caso que ahora nos ocupa, la gestión); además, se procura que los textos pongan de manifiesto una de las principales características que definen las ciencias sociales, su complejidad temática y las numerosas interrelaciones que se establecen entre sus diferentes materias y microdisciplinas. Así mismo, dentro de este criterio temático incluimos el de actualidad; en nuestro caso, la publicación de textos que contengan ideas, experiencias, proyectos, etc. novedosos, implica un trabajo añadido a la hora de utilizar los lenguajes documentales ya que no siempre se dispone de herramientas suficientemente actualizadas y normalizadas para expresar el contenido del documento (la realidad acostumbra a ir por delante de los lenguajes documentales). Esta situación pone de manifiesto, una vez más, que las ciencias sociales están vivas, son dinámicas y reflejan el carácter cambiante de nuestra sociedad. En relación con el criterio formal, la selección de artículos se realiza teniendo en cuenta la forma bibliográfica del texto (si se trata de una entrevista, un artículo de opinión, un reportaje, un gráfico, una estadística, etc.) pero también los términos utilizados en el cuerpo mismo del artículo (por ejemplo, en relación a la normalización de nombres propios de personas, de entidades, geográficos, etc.).

#### 4.2 Planificación de la actividad

Al margen de las diversas actividades que cada asignatura lleva a cabo independientemente, hemos programado que, aproximadamente cada quince días, se realice uno de estos ejercicios en que la prensa diaria escrita es la protagonista. Disponemos de una pequeña base de datos con los diversos artículos que hemos ido utilizando a lo largo de los distintos cursos y que vamos ampliando periódicamente. Desde principio de curso se planifican las lecturas y las fechas en que deberán realizarse tanto los trabajos individuales como las puestas en común en el aula para hacer posible la doble aproximación a los textos. Sin embargo, si la actualidad así lo requiere, se incorporan textos recién aparecidos para mostrar con ello, una vez más, la vinculación directa que existe entre realidad y gestión, a la vez que constituye un buen ejemplo de gestión del cambio.

#### 4.3 Metodología de trabajo de los alumnos

Partimos del supuesto, confirmado, que todos los alumnos cursan RSUI ya que se trata de una asignatura obligatoria, y algunos de ellos también están matriculados en la asignatura optativa de CICS. La metodología de trabajo seguida se divide en dos partes claramente diferenciadas: una primera en la que se trabaja desde RSUI y que se centra en una aproximación estrictamente temática de los textos, y una segunda que realizan solamente los alumnos de CICS y que consiste en la realización de los tres procesos fundamentales del análisis del contenido (clasificación, indización y redacción de resúmenes).

#### A. Primera parte: desde RSUI

#### a. Aproximación individual o por grupos al texto

Aproximación individual. Consiste en una lectura en profundidad del texto que permita detectar las ideas principales y secundarias. Una de las principales dificultades que presenta este tipo de ejercicio para el alumno es la traslación de los contenidos del artículo seleccionado al temario de curso. Esta dificultad redunda en la idea anteriormente expuesta de que la gestión se halla en todos los ámbitos de la vida. Así, por ejemplo, ante el titular de una entrevista a la presidenta de la ya disuelta asociación Dones del 36, Josefina Piquet, "Si la vida te da limones, haz limonada", <sup>5</sup> ¿qué enseñanzas extraen los alumnos?; deben relacionarlo con la gestión de recursos a la vez que ilustra también una manera de afrontar y entender la vida.

Seguidamente, se les pide que escriban un texto breve en el cual se reflejen las ideas principales y las secundarias y que pongan en evidencia los vínculos existentes entre ellas. Es importante que sea un texto escrito ya que el registro de la lengua oral no es el mismo que el de la lengua escrita, porque la escritura ayuda a poner distancia y obliga a reflexionar y a establecer un orden entre las ideas. Por otra parte, la adquisición de una buena técnicade comunicación escrita les será de vital importancia en su futuro profesional en la elaboración de informes, memorias, proyectos, etc.

Aproximación en grupo. En este caso se propone a los alumnos trabajar en un grupo reducido antes de la sesión colectiva en el aula. Con esta actuación se pretende fomentar el trabajo en equipo, otro de los temas fundamentales de la gestión, en este caso, a partir de su propia experiencia práctica. Se perciben las diferentes maneras de trabajar según se trate de un grupo humano previamente consolidado con vínculos de amistad y estudio o de un grupo humano creado *ad hoc*. En el primer caso se evidencia un grado de implicación mayor y un interés por mejorar el resultado que revierten en un beneficio evidente en el resultado final de su trabajo. En el segundo caso, en cambio, no siempre es fácil de conseguir. Los alumnos aprenden, consecuentemente, que se trata de una situación excepcionalmente favorable ya que son ellos mismos los que han elegido el equipo mientras que en el entorno laboral esto no siempre es posible. Lo que se recomienda en estos casos es que apliquen al máximo su capacidad de adaptación a las circunstancias y el control de la propia inteligencia emocional.

#### b. Trabajo colectivo en el aula

En el aula se propicia un debate sobre lo leído que se intenta siempre que se enriquezca con el aporte de la experiencia personal, sobre todo en el caso de los alumnos que estén realizando convenios de colaboración o bien que ya se encuentren inmersos en el mundo laboral. Además, se intenta trasponer el ejemplo de la gestión a la vida misma, de tal manera que determinados aspectos de la vida personal pueden ser trasuntos de la "vida" de una organización.

La sesión da la posibilidad de trabajar aspectos como la comunicación interpersonal, el diálogo, el respeto, la capacidad de hablar en público, de sintetizar las ideas más relevantes, de trabajar en equipo, la empatía, la disponibilidad, la autonomía, la cooperación, etc.

-

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Ima Sanchís. [La contra] "Entrevista a Josefina Piquet: 'Si la vida te da limones, haz limonada". *La Vanguardia*, martes, 2 septiembre 2003.

Al finalizar la sesión los alumnos deben ser capaces de convertir las ideas expuestas en el debate en una parte más del temario.

### B. Segunda parte: desde CICS

#### a. Análisis documental del contenido

A partir de la lectura y del análisi del texto realizada desde RSUI, los alumnos han de ser capaces de elaborar un resumen indicativo que contenga las ideas principales, de identificar y seleccionar los descriptores más significativos extraídos directamente del texto y, por último, traducir el contenido a los lenguajes documentales seleccionados (lenguajes de clasificación y lenguajes de indización) mediante las distintas herramientas previamente elegidas. Para la indización, normalmente se utiliza la Llista d'Encapçalaments de Matèria en Català (LEMAC) ya que se trata de una herramienta de alcance enciclopédico y general indicada para describir el contenido de documentos con contenidos no altamente especializados como es el caso de la prensa diaria (por oposición al uso de los tesauros en la descripción de la bibliografía altamente especializada como es la publicada en las revistas científicas). Para la clasificación, se usa la Clasificación Decimal Universal (CDU), también de carácter enciclopédico y generalista pero muy utilizada en centros especializados; además se enseña su uso como modelo paradigmático de lenguaje de clasificación que puede adaptarse a realidades muy diferentes.

#### b. Trabajo colectivo en el aula

En el aula se realiza la corrección del ejercicio individual a partir de las propuestas de los alumnos. En primer lugar se leen diversos resúmenes para poder detectar si han comprendido el artículo correctamente y si han sido capaces de expresar brevemente y de manera ordenada las ideas más importantes. Seguidamente un alumno propone su lista de descriptores y sus compañeros la complementan con sus propuestas, ya sea incorporando nuevos términos, ya sea eliminando los que finalmente se consideran innecesarios o más marginales. A continuación se exponen las diversas soluciones a las que se ha llegado tras la aplicación de los lenguajes documentales seleccionados y el uso de las distintas herramientas previamente elegidas. De esta manera entienden la complementariedad del proceso que llevan a cabo (clasificar, indizar y resumir no son actos redundantes si no que se complementan), a la vez que comprenden la necesidad de fijar unos criterios mínimos de trabajo para conseguir una mayor coherencia y calidad en su resultado final.

Durante esta última fase se pretende que el alumno entienda que su proceso de análisis documental del contenido no se realiza de manera aislada si no que está limitado por una serie de condicionantes que determinan todo el proceso: desde la temática de especialización del centro (en este caso, especializado en gestión), hasta el perfil de los usuarios potenciales, el volumen del fondo documental así como sus perspectivas de crecimiento, la naturaleza de los documentos (por ejemplo, no reciben el mismo tratamiento los textos de los artículos de la prensa diaria que los procedentes de la literatura especializada), los lenguajes documentales que se utilizarán y las herramientas disponibles, el sistema informático de gestión documental usado y el potencial existente en relación con la

recuperación de la información, y los recursos tanto de personal como económicos disponibles, entre otros.

A partir de lo expuesto podemos afirmar que las competencias transversales de los estudios de Biblioteconomía y Documentación (la comunicación oral y escrita, la capacidad de análisis y síntesis, la capacidad de razonamiento crítico, la capacidad de colaboración con otros profesionales y la motivación para la cooperación, entre otras), están presentes en esta actividad.

#### **5 Conclusiones**

Nuestra propuesta consiste en la utilización selectiva de la prensa diaria como instrumento complementario de los contenidos teórico y prácticos. Uno de nuestros objetivos como docentes es acercar la vida cotidiana, la realidad social, a nuestra disciplina. Creemos que la prensa es una buena herramienta para ello. La lectura de la prensa nos obliga a un ejercicio de comprensión, análisis y síntesis que deberá culminar en la aplicación de los lenguajes documentales. Con la realización de esta actividad, susceptible de desarrollarse tanto individualmente como en grupo, conseguimos diversos objetivos propuestos por el EEES, entre los cuales destacamos: el dominio del vocabulario básico de las asignaturas así como de las técnicas propias de éstas y de la capacidad de interpretar situaciones y adaptar procesos. En lo que se refiere a competencias transversales, se perfecciona la comunicación oral y escrita, la capacidad de análisis y de síntesis y, también, la capacidad de razonar críticamente. En relación con las habilidades se mejoran las operaciones de gestión de la información y las técnicas de administración de centros y servicios.

La complementariedad de las asignaturas de RSUI y CICS en esta actividad surge de dos hechos: en primer lugar, la aproximación al contenido necesaria en los dos casos; y, en segundo lugar, porque el alumno adquiere un nuevo conocimiento al vivir en primera persona la doble vertiente de analista de contenidos y de usuario; es decir, del profesional que describe el contenido del documento y del usuario que debe recuperar y usar la información.

### Bibliografía

- Álvarez Rojo, Víctor, et al. La enseñanza universitaria: planificación y desarrollo de la docencia. Madrid: Editorial Eos, 2004. (Eos universitaria).
- Ayala, Francisco. *Introducción a las ciencias sociales*. Madrid: Cátedra, 1988. (Teorema. Serie mayor).
- Cubeiro, Juan Carlos. El triunfo del humanismo en la empresa: Carlos V, Erasmo y la naturaleza del poder. Madrid: Pearson, 2004.
- Foskett, A. C. *The subject approach to information*. 5<sup>th</sup> ed. London: Library Association, 1996.
- Foskett, D. J. *Classification and indexing in the social science*. 2<sup>nd</sup> ed. London: Butterworths, 1974
- García Galindo, Juan Antonio. "Medios de comunicación y universidad". *Comunicar Comunicar*, nº 1 (octubre 1993), p. 61-67.

- García Ruiz, Mª Rosa, *et al.* "El éxito del proceso enseñanza-aprendizaje mediante el aprendizaje cooperativo" [cd-rom]. En: *III Jornadas internacionales de innovación universitaria: métodos docentes afines al E.E.E.S.* [Villaviciosa de Odón] 14 y 15 de septiembre de 2006. Madrid: Universidad Europea de Madrid, 2006.
- Lancaster, F. Wilfrid. *Indexing and abstracting in theory and practice*. 3<sup>rd</sup> ed. London: Facet, 2003.
- López Cubino, Rafael; López Sobrino, Begoña. *La prensa en el aula*. Barcelona: Editorial Praxis, 2002. (Colección Educación al día. Didáctica i pedagogía).
- Romero García, María del Carmen; Sáez Pizarro, Beatriz. "Diseño de actividades formativas para trabajar contenidos comunes a distintas asignaturas en la licenciatura de Ciencias Ambientales" [cd-rom]. En: *III Jornadas internacionales de innovación universitaria: métodos docentes afines al E.E.E.S.* [Villaviciosa de Odón] 14 y 15 de septiembre de 2006. Madrid: Universidad Europea de Madrid, 2006.
- Rosa Acosta, Bernardo de la; Morón Marchena, Agustín. "Prensa y universidad". *Comunicar*, nº 1 (octubre 1993), p. 101-107.
- Sevillano García, Mª Luisa; Bartolomé Crespo, Donaciano. *Prensa: su didáctica, teoría, experiencias y resultados.* 2ª ed. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1989.
- Trechera, José L. *Trabajar en equipo: talento y talante. Técnicas de dinámica de grupos.* 2ª ed. Bilbao: Desclée de Brouwer, 2004.
- Vall Casas, Aurora; Rodríguez Parada, Concepción. "Cómo concienciar a los alumnos de su propio aprendizaje: un caso práctico en el área de biblioteconomía y documentación" [cd-rom]. En: *III Jornadas internacionales de innovación universitaria: métodos docentes afines al E.E.E.S.* [Villaviciosa de Odón] 14 y 15 de septiembre de 2006. Madrid: Universidad Europea de Madrid, 2006.
- Vernís, Alfred. *La gestión de las organizaciones no lucrativas*. Barcelona: Escola Superior d'Administració i Direcció d'Empresa (ESADE), 1994.



Universitat de Barcelona Facultat de Biblioteconomia i Documentació

Diplomatura de Biblioteconomia i Documentació Curs 2005-2006 Recursos en Unitats d'Informació Prof. Concepción Rodríguez Parada

### PRÀCTICA 8

1. Llegiu el següent article:

Amiguet, Lluís. [La Contra]. "Entrevista a Johannes Ziegler: 'En una empresa tonta sólo manda uno". *La Vanguardia*, martes 6 de abril de 2004.

- 2. Quins aspectes us han cridat més l'atenció i per què?
- 3. Identifiqueu la idea principal i les secundàries.
- 4. Quins conceptes estudiats apareixen en el text? Definiu-los.
- 5. Com aplicaríeu el que proposa Johannes Ziegler a un servei d'informació? (aquesta pregunta està especialment adreçada als alumnes que ja treballen o que fan convenis de col·laboració).

Per saber el dia que farem el comentari a classe, mireu el calendari del dossier electrònic.

Barcelona, octubre de 2005



Universitat de Barcelona
Facultat de Biblioteconomia i Documentació

Diplomatura de Biblioteconomia i Documentació Curs 2005-2006 Classificació i Indexació en Ciències Socials Prof. Aurora Vall i Casas

#### **EXERCICI 12**

1. Llegiu el següent article:

Amiguet, Lluís. [La Contra]. "Entrevista a Johannes Ziegler: 'En una empresa tonta sólo manda uno". *La Vanguardia*, martes 6 de abril de 2004.

- 2. Feu un resum indicatiu del contingut de l'article.
- 3. Feu una llista amb els descriptors més significatius extrets directament del text.
- 4. Quins encapçalaments li assignaríeu de la *Llista d'encapçalaments de matèria en català* <a href="http://www.bnc.es/catalegs/autoritats/lemac.php">http://www.bnc.es/catalegs/autoritats/lemac.php</a>? Justifiqueu la vostra tria.
- 6. Classifiqueu amb la *CDU*. Indiqueu les diverses possibilitats de representar el contingut del document i proposeu una signatura topogràfica.

Per saber el dia de la correcció, mireu el calendari del dossier electrònic.

Barcelona, octubre de 2005

#### LLUÍS AMIGUET

## Johannes Ziegler "En una empresa tonta sólo manda uno"

Tengo 38 años: bastan para comprobar que alguna de mis ideas funciona. Nací en Stuttgart: pese a ser alemán, en EE.UU. me hacen mucho caso. Recibimos el President's Award por nuestra reforma de Hewlett-Packard. Publico "Los cuatro principios de la empresa inteligente" (Deusto), resumibles en uno: información para todos

#### OLA TRAS OLA

No sólo este país tiembla por la fuga de fábricas y empleos a latitudes más explotables, también en EE.UU. el "offshoring" es hoy el gran debate electoral más allá de Bin Laden. Ziegler ha sobrevivido a varias olas productivas como consultor en Silicon Valley, donde el cambio es oportunidad y se espera con optimismo: "El valle vivía muy bien de la alta tecnología militar, pero entró en crisis; luego llegó el Silicon de los chips, pero se acabó y durante los 90 hicieron furor Internet y las .com, que se evaporaron. Cada nueva ola de prosperidad dura menos..." ¿Y ahora qué? "Nadie sabe qué vendrá, pero todos están seguros de que sabrán aprovecharla: biotecnología, otra Internet a lo Google, qué sé yo... El valle está convencido de que sabrá cabalgar cualquier ola"

#### Cómo sabe usted si una empresa es tonta o lista?

-El coeficiente intelectual de una organización es bajo cuando la empresa se ha estupidizado previamente porque la información no ha circulado. Esto sucede en organizaciones y empresas todavía ancladas en la era industrial cuando el mundo hoy ya está en la era de la información...

#### -...Sea más concreto, por favor.

-Todavía muchos directivos ocultan datos a sus empleados que éstos pueden encontrar en Internet en dos clics de ratón.

#### -¿Por qué?

-Porque, para ellos, la información de una empresa es poder, su poder. Ese directivo anticuado intenta acaparar todos los datos disponibles y privará de ellos a sus inferiores. El resultado es que la organización acaba intelectualmente anémica y entra en crisis...

#### -La información es privilegio del mando.

-Eso es actuar con el esquema desfasado de la vieja fábrica, donde sólo el patrón sabe cómo hacer las cosas. Él y sus directivos ordenan, concentran toda la información de forma oficial. Toda la información se eleva al jefe en una estructura de pirámide y el jefe en el vértice les dice a todos cómo trabajar. Les vigila y reparte premios y castigos...

#### -Alguien tiene que mandar... ¿no? Si no, al parecer, no funcionan las empresas.

-En la era de la información, todos tienen que tomar decisiones o la empresa se estupidiza. Para crear valor, la información tiene que circular entre todos y no sólo ser servida a la cúpula, que, por otra parte, cada vez tiene que ser menos cúpula porque las decisiones las toma cada uno en su área.

#### -Hay cosas que no se pueden revelar a los subordinados...

- -Déme un ejemplo.
- -Si el comité de empresa se entera de que la empresa va muy bien, pedirá más sueldo...
- -Esa pregunta es de la era industrial. Para empezar, ninguna compañía moderna de alto

coeficiente intelectual regula sus relaciones por negociación colectiva, porque los empleados hoy deben ser más socios que subordinados. Participan en los resultados de la empresa inteligente como accionistas o como beneficiarios de "stock options" o hasta en varios estatus de cogestión. Así que el enfrentamiento propiedad-dirección-empleados es cosa del pasado. Olvídese. Desaparecerá.

#### -Ya veremos.

-En las empresas de la era de la información todos son a la vez propietarios, directivos y empleados. Todos son empresa y por tanto su poder no depende de acaparar esa información que tienen los demás.

#### -¿Cómo sé yo si mi empresa está en el pasado o en el presente?

-Observe indicios. En una empresa tonta, todos se quejan y están frustrados, porque muchos empleados saben cómo hacer las cosas y ven las oportunidades de negocio; pero, en cambio, el que sabe cómo actuar no tiene el poder y el que tiene el poder no tiene ni idea porque no puede acaparar el enorme flujo de información relevante en nuestros días. Ycomo quien sabe y quien manda no se relacionan, se pierden los mercados.

#### -Una buena crisis puede ayudar...

-Pues sí. Cuando entré a renovar Hewlett- Packard aprovechamos una de esas coyunturas críticas. Es mucho mejor que la pérdida de un gran cliente, de un mercado o de un objetivo cause la crisis que nos obliga a reformarnos que tener que tomar medidas bajo la presión de los números rojos.

#### -Pero si cada empleado es bueno, la empresa también.

-No es cierto. En Rusia trabajan sin duda algunos de los mejores matemáticos e ingenieros del mundo, con talento y capacidad de trabajo innegables y, sin embargo, sus empresas de ingeniería tienen ratios de productividaddiez veces inferiores a las estadounidenses, aun cuando éstas tienen menos talentos. El sistema crea al individuo y una empresa tonta acaba teniendo empleados tontos.

### -Y si pagas cacahuetes, tienes monos.

-El salario también cambia su valor. En una empresa inteligente en la que todos tienen información y todos la utilizan, todos disfrutan más y se sienten más creativos y útiles, de forma que la retribución no es tan importante. Si las discusiones en una empresa son siempre sobre sueldos, es que a nadie le importa lo que realmente hace.

#### -Es que en una empresa pequeña se sabe todo, quieras o no.

-Eso es cierto y explica el éxito de pequeñas compañías muy ágiles en sectores muy complejos. ¿Sabe por qué?

#### *−*;...?

-Porque al saberse todo, todos actúan en consecuencia. Pero cuando esa misma empresa crece y supera los cien empleados, alguien siempre sucumbe a la tentación de usar la información en su único beneficio y no para la empresa y así empieza a estupidizarse la compañía. Y se acaba cometiendo un grave error reiterado en el pasado.

#### -¿Cuál?

-Decir a los empleados lo que tienen que hacer. Normalmente ellos saben mucho mejor que los directivos lo que es mejor para crear un producto o ganar un mercado, porque lo comprueban en directo cada día. Si todos intercambian información, ganan.

#### -Entonces, ¿para qué sirven los directivos?

-Los de la época industrial en estos tiempos que corren no sirven para nada; los que ya viven en la era de la información gozan de formidables oportunidades de generar valor.

#### -Eso si no deslocalizan todos los empleos.

-Esa es también la obsesión de EE.UU., pero si sabemos organizarnos de forma inteligente sabremos crear valor de otras formas.

# a contra

#### LA VANGUARDIA

## "En una empresa tonta sólo manda uno"

Tengo 38 años: bastan para comprobar que alguna de mis ideas funciona. Nací en Stuttgart: pese a ser alemán, en EE.UU. me hacen mucho caso. Recibimos el President's Award por nuestra reforma de Hewlett-Packard. Publico "Los cuatro principios de la empresa inteligente" (Deusto), resumibles en uno: información para todos



#### MIDE EL COEFICIENTE INTELECTUAL DE LAS EMPRESAS

ómo sabe usted si una empresa es tonta o lista? -El ∞eficiente intelectual de una organización es bajo cuan-do la empresa se ha estupidiza-do previamente porque la información no ha circulado. Esto sucede en organizaciones y empresas todavía anoladas en la era industrial cuando el mundo hov va está en la era de la información...

-...Sea más concreto, por favor.
-Todavía muchos directivos ocultan datos a sus empleados que éstos pueden encontrar en Internet en dos clics de ratón.

-¿Por qué? -Porque, para ellos, la información de una -Porque, para ellos, la información de un empresa es poder, su poder. Ese directivo anticuado intenta acaparar todos los datos disponibles y privará de ellos a sus inferiores. El resultado es que la organización acaba intelectualmente anémica y entra en crisis...

-La información es privilegio del mando.

-Eso es actuar con el esquema desfasado de la vieja fábrica, donde sólo el patrón sabe cómo hacer las cosas. El y sus directivos ordes consecutes estada de la rieformación de for-

nan, concentran toda la información de fornan, concentran toda la información de for-ma oficial. Toda la información se eleva al jefe en una estructura de pirámide y el jefe en el vértice les dice a todos cómo trabajar. Les vigila y reparte premios y castigos...

—Alguien tiene que mandar...\_no? Si no, al parecer, no funcionan las empresas. —En la era de la información, todos tienen

 Le la era de la información, todos tienen que tomar decisiones o la empresa se estupidiza. Para crear valor, la información tiene que circular entre todos y no sólo ser servida a la cipula, que, por otra parte, cada vez tiene que ser menos cúpula porque las decisiones. nes las toma cada uno en su área.

-Hay cosas que no se pueden revelar a los subordinados.

subordinados...

-Déme un ejemplo.

-Si el comité de empresa se entera de que la empresa va muy bien, pedirá más sueldo...

-Esa pregunta es de la era industrial. Para empezar, ninguna compañía moderna de al-to coeficiente intelectual regula sus relacio-nes por negociación colectiva, porque los em-pleados hoy deben ser más socios que subor-dinados. Participan en los resultados de lempresa inteligente como accionistas o como beneficiarios de "stock options" o hasta en va-rios estatus de coestión. Así que el enfrenta-

orientiatios de stock options o laistate micios estatus de cogestión. Así que el enfrientamiento propiedad-dirección-empleados es cosa del pasado. Olvidese. Desaparecerá.

- Ya veremos.
- En las empresas de la era de la información todos son a la vez propietarios, directivos y empleados. Todos son empresa y por lanto su poder no denende de acarnara esa

vos y empleados. Todos son empresa y por tanto su poder no depende de acaparar esa información que tienen los demás. "¿Cómo sé yo si mi empresa está en el pasa-do o en el presente? —Observe indicios. En una empresa tonta, todos se quejan y están frustrados, porque muchos empleados saben cómo hacer las co-sas y ven las oportunidades de negocio; pero, cambio el que sabe cómo actuar no tiene en cambio, el que sabe cómo actuar no tiene el poder y el que tiene el poder no tiene ni ei pouer yet que tene ei pouer no tiene in idea porque no puede acaparar elenorme flujo de información relevante en nuestros días. Y como quien sabe y quien manda no se relacionan, se pierden los mercados.

- Una buena crisis puede ayudar...

- Pues sí. Cuando entré a renovar Hewlett-

-Pues sí. Cuando entré a renovar rrewieur-Packard aprovechamos una de esas coyuntur-ras criticas. Es mucho mejor que la pérdida de un gran cliente, de un mercado o de un objetivocause la crisis que nos obliga a refor-marnos que tener que tomar medidas bajo la presión de los números rojos.
 -Pero si cada empkado es bueno, la empre-sa también.

-No es cierto. En Rusia trabajan sin duda algunos de los mejores matemáticos e inge-nieros del mundo, con talento y capacidad de trabajo innegables y, sin embargo, sus em-presas de ingenieria tienen ratios de produc-

#### OLA TRAS OLA

No sólo este país tiembla por la fuga de fábricas y empleos a latitudes más explotables, también en EE.UU. el "offshoring" es hoy el gran debate electoral más allá de Bin Laden, Ziegler ha sobrevivido a varias olas productivas como consultor en Silicon Valley, donde el cambio es oportunidad y se espera con optimismo: "El valle vivia muy bien de la alta tecnología militar, pero entró en crisis; luego llegó el Silicon de los chips, pero se acabó y durante los 90 hicieron furor Internet y las .com, que s evaporaron. Cada nueva ola de prosperidad dura menos..." ¿Y ahora qué? "Nadie sabe qué vendrá, pero todos están seguros de que sabrán aprovecharla: biotecnología, otra Internet a lo Google, qué sé vo... El valle está convencido de que sabrá cabalgar cualquier ola"

tividad diez veces inferiores a las estadounidenses, aun cuando éstas tienen menos talentos. El sistemacrea al individuo y una empre-

tos. Eisistemacrea al individuo y una empre-sa tonta acaba teniendo empleados tontos.

-Y si pagas cacahuetes, tienes monos.

-El salario también cambia su valor. En una empresa inteligente en la que todos tie-nen información y todos la utilizan, todos disfrutan más y se sienten más creativos y útidistrutan masy se senten mas creativos y uni-les, de forma que la retribución no es tan im-portante. Si las discusiones en una empresa son siempre sobre sueldos, es que a nadie le importa lo que realmente hace.

—Es que en una empresa pequeña se sabe

#### todo, quieras o no.

-Eso es cierto y explica el éxito de pequeñas compañías muy ágiles en sectores muy complejos. ¿Sabe por qué?

Porque al saberse todo, todos actúan en -porque ai saberse todo, todos actuan en consecuencia. Pero cuando esa misma em-presa crece y supera los cien empleados, al-guien siempre sucumbe a la tentación de usar la información en su único beneficio y no para la empresa y así empieza a estupidi-zarse la compañía. Y se acaba cometiendo un grave error reiterado en el pasado. -¿Cuál?

-¿Cuál?
-Decir a los empleados lo que tienen que hacer. Normalmente ellos saben mucho me-jor que los directivos lo que es mejor para crear un producto o ganar un mercado, por-

crear un producto o ganar un mercado, por-que lo comprueban en directo cada día. Si todos intercambian información, ganan. -Entonces, ¿para qué sirven los directivos? -Los de la época industrial en estos tiem-pos que corren no sirven para nada; los que ya viven en la era de la información gozan de formidables oportunidades de generar valor.

-Eso si no deslocalizan todos los empleos.

-Esa es también la obsesión de EE.UU, pero si sabemos organizamos de forma inteli-gente sabremos crear valor de otras formas. LLUÍS AMIGUET