

AIBDA: UN COMPONENTE ESENCIAL DE LA INVESTIGACION Y EL DESARROLLO AGRICOLA EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE *

Orlando Arboleda Sepúlveda **

Presenta elementos de base para el diseño de una estrategia para la acción de AIBDA en el año 2000. Sugiere ubicar conceptualmente la Asociación dentro del contexto de desarrollo agrícola y ligar el desarrollo de AIBDA en una constante interacción con el ejercicio de la profesión en bibliotecología y ciencia de la información. Analiza tres aspectos básicos de la profesión: El desempeño o la práctica profesional; la tecnología de la información; y el desarrollo de los recursos humanos. Sugiere que sobre estos tres aspectos debe girar un programa de acción de AIBDA, considerando la necesidad de reformar la estructura operacional de la Asociación de tal manera que se vaya ajustando a medida que el ambiente lo exija.

CONCEPTOS DE FONDO

Para algunos grupos e instituciones es evidente la importancia y el impacto del desempeño de la Asociación en la región. Sin embargo, para la mayoría, la influencia de AIBDA ha sido positiva, aunque no reconocida abiertamente ni apoyada en forma concreta por las instituciones del sector rural.

Esta ponencia intenta determinar las diferentes modalidades e instancias mediante las cuales la Asociación ha proyectado su ima-

* Documento presentado a la 8ª Reunión Interamericana de Bibliotecarios y Documentalistas Agrícolas, Guatemala, Guatemala, 13-17 julio, 1987.

** Especialista en Información Proyecto MIP/CATIE. 7170 Turrialba, Costa Rica.

gen, la cual podría alcanzar características de indispensable, siempre que sus integrantes y benefactores mantengan el ritmo de apoyo, confianza y compromiso necesarios (2, 14).

La Asociación ha adoptado la forma estructural y operativa que las características de desarrollo de la profesión le han permitido en un ambiente de naturaleza cambiante (13). Por el otro lado, la Asociación también ha marchado adaptándose al grado de compensación o de incomprensión que las autoridades del sector agrícola tienen de la profesión y del profesional en bibliotecología y ciencia de la información.

Los argumentos y puntos de vista de este trabajo se originan en una prolongada observación de la trayectoria de la Asociación desde diferentes ángulos, y pretenden motivar un intercambio de ideas que conduzca al diseño de estrategias, para alcanzar una mejor proyección y causar un impacto más significativo de la Asociación a corto y mediano plazo.

El tema de discusión, tiende a lograr un consenso sobre el papel de la Asociación como un componente esencial de la investigación y el desarrollo agrícola en los umbrales del tercer milenio. El asunto se divide para el efecto en los siguientes aspectos:

- AIBDA en el contexto de la investigación y el desarrollo agrícola.
- Criterios básicos para la orientación y proyecciones de la Asociación.
- El concepto del desempeño profesional
- La tecnología de la información
- La educación y el desarrollo profesional.
- El papel de la Asociación, sus áreas de acción y estrategias.

El tema sobre el papel y las proyecciones de la Asociación no se agota en la discusión de estos aspectos, sin embargo su análisis podría generar elementos de interés inmediato, mediante la participación activa de los miembros interesados en el proceso de desarrollo y mejoramiento de las acciones, que hasta la fecha la Asociación ha realizado con su apoyo directo e indirecto.

1. AIBDA EN EL CONTEXTO DE LA INVESTIGACION Y EL DESARROLLO AGRICOLA

Algunos se preguntarán cuál es la relación de una Asociación de bibliotecarios y documentalistas con la investigación y desarrollo

agrícola. Muchos considerarán que afirmar la existencia de esta relación es algo fuera de lugar o tal vez estimarán esta afirmación demasiado pretenciosa.

No sería extraño pues, que en nuestros países y aquí en esta reunión se reflejaran estos signos de admiración. La explicación de este posible cuestionamiento es simple. Si se le pregunta a cada miembro de AIBDA qué es lo que hace, cuál es su ocupación, o qué funciones desempeña, una gran proporción ofrecería respuestas muy específicas. Denotarían un grado tal de especialización que evidenciarían un alejamiento de los objetivos y de la misión que deben cumplir. Se escucharían respuestas como las siguientes: "Soy programador de computadoras"; "Me desempeño como analista de literatura"; "Soy responsable de la catalogación y clasificación"; "Soy el jefe del centro y me encargo de la administración"; "Estoy a cargo de los servicios a los usuarios"; "Hago las búsquedas en las bases de datos", etc.

Algunos sicólogos, sociólogos y filólogos afirman que el lenguaje influye o modifica el comportamiento y las actitudes del ser humano. De aquí que estas respuestas reflejan en cierto modo el comportamiento y las actitudes de éstos, lo cual explica las grandes distancias entre la descripción de lo que hacen y el verdadero propósito y esencia de su trabajo. En otras palabras, con esta actitud construyen un mundo aparte, desligado en la práctica de los objetivos de la institución para los cuales se supone que deben orientar su conocimiento, su tiempo, su experiencia y sus esfuerzos.

Por su parte las autoridades, las instituciones y los usuarios, al conocer este grado de especialización, y al observar el autoaislamiento del personal de documentación e información, lo consideran también como funcionario que guarda poca o ninguna relación con el equipo que realiza las acciones básicas de la institución. Su desempeño aislado de su ambiente institucional, atenta contra los principios de unidad de dirección de la institución, y lo desvincula de los objetivos que ella intenta cumplir dentro del sector rural.

Una señal evidente de esta situación es el argumento de que algunos servicios de información y documentación en nuestros países no reciben o se les disminuye cada vez más el apoyo presupuestario. Esto se debe a que muchas autoridades institucionales consideran que estos servicios carecen de un sentido claro de su misión dentro de la institución y de que la calidad de sus servicios ha decaído o ya no cumple con los objetivos para los cuales fueron establecidos.

¿Cuáles serían los objetivos de las instituciones del sector con los cuales se deberían identificar las actividades de información? Estos objetivos se definen de acuerdo con la naturaleza de las Instituciones, ya sea del sector público o de la empresa privada. A manera de ejemplo se citan algunos objetivos generales que deberían prever quienes diseñan, planean y operan los servicios de información:

- Contribuir al diseño y ofrecimiento de programas de capacitación agrícola.
- Participar con los programas de la institución en el desarrollo y ejecución de proyectos de investigación.
- Colaborar con la institución en las actividades de extensión y cooperación técnica.
- Fortalecer las acciones de transferencia de tecnología de la organización.
- Dar apoyo al diseño de los planes de trabajo de la institución.
- Fomentar y reforzar los programas institucionales de promoción y relaciones públicas.
- Cooperar con los investigadores y productores agrícolas en el incremento de la producción del sector rural.
- Contribuir a la implementación de sistemas de información y comunicación inter e intrainstitucionales.
- Facilitar el intercambio y difusión de la información entre personas e instituciones del sector.

Esta idea de ubicarse, y de colocar la problemática y los fines profesionales en un contexto institucional y nacional mucho más amplio, contribuye a la creación de una imagen de la Asociación y de la profesión, mucho más ligada a los esfuerzos conjuntos hacia el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo de las instituciones y de los países (Fig. 1).

Una visión amplia de los alcances de la práctica profesional, es la vía más segura para salir del aislamiento tradicional, y para recibir el reconocimiento y el apoyo tantas veces deseado. Un replanteamiento, con una nueva dimensión, del verdadero papel del profesional, contribuye positivamente a lograr metas más gratificantes de desarrollo profesional y superar el mero ejercicio de técnicas rutinarias y estériles.



Figura 1. La profesión en el contexto del desarrollo del sector rural

Los retos profesionales ampliados por la capacidad que ofrece la abundante tecnología de la información, ponen a prueba la creatividad del profesional, para buscar soluciones alternativas y prácticas a los problemas de la generación, difusión y uso de la información. Toda esta acción profesional tendría que ser considerada parte integral del proceso de la investigación, la capacitación y el desarrollo agrícola de la región.

Actualmente se escribe, se habla y aparentemente se trabaja dentro de un concepto de sistemas aplicado a todas las esferas del quehacer humano. Este concepto de la era de la biotecnología y de la cibernética, implica que la concepción y el estudio del todo como un sistema integrado, modificado constantemente por, y ajustado a nuevos y cambiantes datos, constituye la primera fuerza organizativa. Con este enfoque, la operación de cualquier sistema sobrepasará la importancia que de otra manera se daría a cada uno de los elementos componentes considerados en forma independiente.

De lo anterior se desprende que para facilitar la respuesta de los servicios y sistemas de información, a los cambios y a las inno-

vaciones requeridas por la sociedad actual en general, y por los usuarios de la información en particular, es necesario crear, fortalecer y mantener un ambiente profesional apropiado. Este ambiente de la información especializada debe caracterizarse por su integración a un sistema institucional agrícola más bien que por el establecimiento y operación de una unidad especializada de información que opera en forma independiente de las actividades y de los problemas del sector agrícola.

2. CRITERIOS BASICOS PARA LAS PROYECCIONES DE LA ASOCIACION

“Desear y esperar que las cosas sucedan vs sentirse responsable de que las cosas se realicen”

Al plantear el quehacer profesional y el desempeño de la Asociación en el contexto del sector agrícola, es posible señalar algunos elementos de base para fortalecer la proyección de la Asociación. Proyectar la imagen de la Asociación ha sido preocupación de cada Consejo Ejecutivo desde su origen (2, 13). Sin embargo, lo que se espera lograr a corto, mediano y largo plazo debe ir ligado a los conceptos que reflejan la naturaleza de la Asociación (Fig. 2). Tales consideraciones requieren un análisis más amplio y una participación activa de los miembros de la Asociación a fin de llegar a resultados positivos.

ÁREA PROFESIONAL		DESEMPEÑO PROFESIONAL	DESARROLLO RECURSOS HUMANOS	TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
ACTIVIDADES BASICAS				
ENTE CANALIZADOR DE RECURSOS		■	■	■
COORDINACION DE ACTIVIDADES		■	■	■
CENTRO REFERENCIAL, MATERIALES, DATOS E INFORMACION		■	■	■
UNIDAD DE APOYO PROFESIONAL		■	■	■
FORO DE DISCUSION E INTERCAMBIO DE IDEAS		■	■	■
FORTALECIMIENTO "COLEGIO INVISIBLE"		■	■	■
ELEMENTO CATALIZADOR		■	■	■
INSTRUMENTO DE ORIENTACION		■	■	■
FOMENTO Y APOYO A LA CAPACITACION		■	■	■

Figura 2. Naturaleza de las funciones (Relación de las actividades básicas de la Asociación con los principales aspectos profesionales).

Lo que sucede cuando se trata del futuro es que no es suficiente predecirlo, sino más bien crearlo. En este sentido lo recomendable es la aplicación de técnicas de planificación cuyo objetivo sea el diseño de un futuro deseable para la Asociación y la profesión y, a la vez, que todos contribuyamos a descubrir e imaginar mecanismos para lograr ese futuro deseable. Pero esto es difícil lograrlo a plenitud, en la brevedad de una mesa redonda como la presente. Por tal razón se ha optado por sugerir solamente tres aspectos para motivar la discusión y orientarla hacia la formulación, aunque sea en forma preliminar, de criterios básicos para una mejor proyección de la Asociación. Estos aspectos son: el desempeño profesional; la educación y el desarrollo profesional y la tecnología de la información.

El concepto del desempeño profesional

Ciertamente el mundo seguiría girando ante una eventual ausencia de asociaciones, o mejor dicho, ante una no participación activa de los profesionales dentro de una agrupación especializada. Simplemente el objetivo básico del profesional no se cumpliría, o se cumpliría en forma deficiente. ¿Cuál es este objetivo esencial? La raíz del término "profesional" en una de sus acepciones señala que el objetivo fundamental es el de enseñar.

En el caso de una Asociación profesional sus miembros cumplen con la misión de enseñar a través de las diferentes formas de compartir sus conocimientos, sus experiencias y sus recursos individuales, como una acción de seguimiento y de retribución a lo adquirido en la universidad, y a través del intercambio de conocimientos y experiencias con sus colegas, o mediante su participación en reuniones, prácticas conjuntas, lecturas, consultas directas, grupos de trabajo, etc.

La Asociación es, pues, la materialización formalizada de un permanente intercambio y de un continuo aprendizaje. Esto se pierde cuando se trabaja en la profesión aisladamente como una rueda suelta, sin el contacto regular con sus colegas. En este sentido la Asociación debe promover y fortalecer la operación de un "colegio invisible" en el área de la bibliotecología y ciencia de la información.

Se han hecho análisis formales e informales de la Asociación, de los cuales han resultado críticas y quejas de las "debilidades" e "insatisfacciones" que la Asociación ofrece. Sin embargo, para criticar o analizar la Asociación debe precisarse cuál es el aspecto de la Asociación que se va a analizar. ¿Cuál será la finalidad de ese estudio? La bibliotecología y ciencia de la información pertenecen a las ciencias sociales dentro de las cuales el objeto a ser estudiado y el

sujeto que lleva a cabo el estudio es el mismo. Es decir, el propio profesional. Por lo tanto, en un estudio de la Asociación, los profesionales que la constituyen, asumen a la vez el papel de juez y parte. Así el miembro que hace una crítica a la Asociación de hecho se critica a sí mismo, pues no puede haber Asociación si no está constituida por miembros individuales representantes de una profesión.

Si alguien está insatisfecho con los métodos de trabajo, o con el tipo de organización, o con los programas de acción, etc. puede utilizar los mecanismos establecidos para promover y lograr una rectificación. Pero sobre todo, se espera que cada miembro desempeñe un papel activo en los asuntos de la Asociación. En este caso la acción de criticar sería positiva, si ésta se define, al estilo de Pío Baroja, como la acción por la cual una persona aporta, ampliando, prolongando o enriqueciendo una obra.

Sería estéril y por demás carente de interés analizar la Asociación por el análisis mismo o estudiarla aislándola de su entorno natural. Un análisis serio se constituiría en primera instancia en un mecanismo para lograr un resultado concreto. Un análisis para. Es decir, con el fin de intentar un consenso apropiado para la acción y el progreso. Para conseguir un dinamismo individual y una revitalización de la colectividad profesional. Bajo un segundo criterio, un propuesto análisis debería cubrir tanto el mundo académico, como la esfera práctica de la profesión, así como los insumos tecnológicos. (Fig. 2).

En cuanto a su relación con la profesión, la Asociación se constituye en un elemento catalizador, un instrumento que busca, recibe, procesa y aporta datos, información y documentación sobre el desempeño profesional. Tal insumo debe llegar en forma sistematizada y organizada desde el ambiente académico puesto que allí se manejan, discuten, elaboran y renuevan las ideas y los conocimientos entre profesores, investigadores y profesionales en información y en áreas afines.

La segunda fuente de insumos es el mundo de la práctica profesional, integrado por todos aquellos que ejercen la profesión en sus diferentes especialidades y posiciones, los cuales son responsables de mejorar y enriquecer la profesión, con el aporte de su experiencia y capacidades desarrolladas o mejoradas en la práctica diaria.

Una tercera fuente importante de este insumo la constituye la esfera de la ciencia y la tecnología de la información. O sea, toda aquella organización y actividad orientada a producir materiales, equipo, instrumentos, ideas y normas que facilitan la generación, el

manejo, el almacenamiento, la difusión y la utilización de la información en todas sus manifestaciones.

El logro más significativo, ocurrido dentro de los últimos tres lustros, y advertido con mayor claridad en los últimos ocho a diez años, es el hecho de que un número apreciable de colegas ha adoptado una nueva actitud profesional con menor resistencia al cambio, ofreciendo una imagen diferente en cuanto al dominio y responsabilidad dentro de la profesión. Esta decisión y su correspondiente acción era necesaria y urgente porque cuando alguien abandona la posición que le corresponde por naturaleza, se expone a encontrarla más tarde ocupada, en la mayoría de los casos, por personal audaz, aunque no competente. Situación que ha contribuido a mantener o a crear una imagen borrosa de la profesión ante importantes sectores de la sociedad de algunos de nuestros países.

Este abandono, algunas veces voluntario, ha propiciado también que la profesión no haya recibido el reconocimiento que se merecía de parte de la sociedad como sí lo recibieron otras profesiones desde sus comienzos.

Un profesional encerrado en su torre de marfil con un contacto apenas ocasional e indirecto con el medio al cual se supone debe pertenecer y servir en la práctica, difícilmente tiene la oportunidad para mostrar su validez y ganar la aceptación y el apoyo de su entorno social. Mucho menos podría competir con otros funcionarios que, aunque desconocen la profesión, se muestran más agresivos, sobre todo con mayor habilidad para crear o para promover un clima que induzca y promueva cambios, en lugar de persistir en la mera repetición de funciones técnicas rutinarias, divorciadas de la problemática de la institución y del sector agrícola.

Se puede "ejercer" la profesión, como trabajador de apoyo y "ocasional", como profesión secundaria, o como profesión principal. Ocasionales y de apoyo son todos aquellos que participan en diferentes fases del proceso de la información (generación, manejo, transferencia) y algunos de ellos podrían considerarse semiprofesionales, sobre todo aquellos que desempeñan actividades en carácter temporal o rutinario. Pero para una sociedad o una comunidad especializada, no es suficiente contar con trabajadores ocasionales y semiprofesionales, sobre todo en una actividad tan esencial, interdisciplinaria, multidisciplinaria, y en constante evolución, como lo es la ciencia de la información. Es indispensable la constitución y mantenimiento de un equipo esencial, "una masa crítica" dedicada permanente y exclusivamente a su servicio y a su perfeccionamiento, es decir un cuadro

de elementos profesionales organizados, en los cuales la sociedad como tal, confía plenamente el ejercicio de la profesión.

Quien vive "para" una profesión, la convierte en "su vida", en su sentido íntimo, goza sencillamente con la práctica de la profesión, dedica sus mayores esfuerzos y su capacidad a enriquecerla y perfeccionarla; y disfruta de haber puesto su vida al servicio de una actividad que le da satisfacciones. Si se analiza desde un punto de vista más profundo, toda persona madura que vive para una profesión también vive de ella, pues invierte todo su ser y sus capacidades a la vez que recibe satisfacciones, alimenta su equilibrio y su tranquilidad.

El futuro de la Asociación está necesariamente vinculado a los avances de la profesión. Gradualmente la profesión exigirá personal más capacitado a diferentes niveles académicos y en distintas especialidades; asimilando nuevos conocimientos y técnicas; desarrollando gran proporción de su labor profesional fuera de las propias bibliotecas y centros de documentación; trabajando en los laboratorios y en las estaciones experimentales, en las áreas rurales o en ambientes agroindustriales o comerciales (3, 4, 7, 11, 12, 16).

El supuesto dominante en una estrategia innovadora actual, es que todo envejece y se vuelve obsoleto. En otras palabras, sabemos que en nuestra profesión, sus productos o servicios, los medios de difusión, las tecnologías utilizadas, las metodologías desarrolladas, llegan a ser inapropiadas. Por esta razón la profesión y la Asociación deben desarrollar los mecanismos de control y evaluación que les permitan eliminar o reformar sistemáticamente lo que es obsoleto. Sólo abandonando sistemáticamente el pasado, ya en desuso, se puede mantener la capacidad para crear el futuro e influir en el ambiente.

La educación y el desarrollo profesional

Posiblemente en épocas pasadas se consideró que quien cumpliera con los requisitos de la educación universitaria ya poseía el marco estructural para un conocimiento permanente. Sin embargo hoy el cuerpo del conocimiento se expande continua y rápidamente y nuevas disciplinas están emergiendo. Por lo tanto es muy difícil que un especialista pueda mantener un nivel aceptable de actualización en sus áreas de interés y campos afines. En el área de la información particularmente, muchas tecnologías llegan a ser obsoletas antes de que se hayan adoptado y hayan llegado a consolidarse. En vista de esta problemática es necesario que se establezcan y fortalezcan políticas nacionales e institucionales para crear mecanismos que garanticen un eficiente y continuo proceso de aprendizaje. Es también apro-

piado hacer una clarificación de los conceptos capacitación y desarrollo, porque su indefinición ha creado confusión y algunos fracasos en la ejecución de programas regionales, de capacitación organizados y apoyados por organismos regionales y nacionales del sector (5, 6, 14).

Es natural que las instituciones nacionales del sector agrícola, los organismos internacionales y las universidades se interesen en facilitar los avances en el conocimiento y las habilidades del personal en bibliotecología e información (1, 5, 8, 15). Por su parte las asociaciones profesionales entre sus objetivos y actividades básicas destacan la misión de fortalecer y canalizar los recursos de capacitación de diferentes fuentes, hacia sus asociados.

Hay dos razones básicas para pensar que las instituciones deben preocuparse por el perfeccionamiento de su personal. Primero, porque ellas tienen un deber público y oficial de mantener y mejorar los estándares de competencia profesional de su personal. Los programas sistemáticos de capacitación y desarrollo de personal son un excelente medio para cumplir con ese compromiso.

Segundo, la promoción y participación en actividades de capacitación y desarrollo de sus miembros, les facilita el mejoramiento e incremento de su propio volumen de conocimiento y de habilidades dentro de sus metas de desarrollo institucional. De esta manera las instituciones perfeccionan y fortalecen sus propias líneas de acción y amplían las alternativas de operación institucional y de adaptación a nuevos retos en su área de acción.

Hasta aquí todo está correcto, esto es lo que debe ser y no necesariamente lo que ocurre en la realidad de nuestros países (5, 6). Las experiencias en América Latina y el Caribe demuestran que aún hay largo camino para recorrer en lo que concierne a las promesas de las autoridades institucionales o a las intenciones de capacitación y desarrollo de personal en esta área.

Para que lo anterior tenga éxito es necesario que tales programas se realicen con *determinación, efectivamente* y con un *verdadero compromiso*. Un compromiso mutuo entre quienes ofrecen el adiestramiento, los que lo reciben y los jefes de éstos. La experiencia de más de veinte años en relación con la capacitación y desarrollo de personal en información y documentación agrícola en la región, ha permitido observar que, en muchos casos, se ha ofrecido capacitación ineficiente e inapropiada a personal seleccionado con criterios pobremente establecidos y en los momentos menos oportunos (5). Este tipo de capacitación en gran medida no ha sido apoyado, con una profunda y ge-

nuina convicción, por las instituciones, ni por los jefes de las personas que reciben la capacitación.

En el sector agrícola son pocas las instituciones y las autoridades que dedican esfuerzo, análisis, tiempo y recursos al desarrollo de áreas y funciones "no técnicas". Por ejemplo, se da preferencia en estas instituciones a apoyar las áreas de investigación y producción en cultivos, suelos, economía, etc. No sucede lo mismo cuando se trata de conocer la naturaleza de la capacitación y el desarrollo del personal, ni el proceso y los objetivos de la información y documentación. Esta es, posiblemente, una de las razones que más influye en la ineficiencia e inapropiada acción de las instituciones en el apoyo a las actividades de capacitación.

Una definición de los términos incluidos en las políticas de desarrollo de personal, ayudaría a las autoridades del sector a orientar, diseñar y ejecutar más eficientemente las actividades de desarrollo de personal. En primer lugar, el término *capacitación* utilizado en la literatura indistintamente como adiestramiento o entrenamiento, está relacionado con aspectos del trabajo que se desempeña en un momento dado. Por este medio el funcionario logra el conocimiento, las actitudes y las habilidades requeridas para ejecutar su labor inmediata en forma apropiada. Esto significa que se debe conocer a fondo qué es lo que dicho trabajo requiere en términos de habilidades, conocimiento y actitudes tanto en su contenido como en el nivel apropiado.

Constituye un desperdicio de esfuerzo, de tiempo, de dinero y recursos, entrenar personal para cumplir con una tarea específica, creyendo que "algún día" podría serle útil y no porque esa habilidad va a ser utilizada de inmediato. Porque este tipo de adiestramiento requiere el refuerzo y el seguimiento en la práctica para consolidarlo y para que sea realmente útil. A esto se agrega que si la persona no pone en práctica ese conocimiento recientemente adquirido, puede desmotivarse o frustrarse y entrar en problemas con sus jefes o con su institución.

Un segundo concepto es el de *desarrollo de personal*. Este término aparentemente se usa en la literatura más en el sentido de lograr una mejor utilización de los talentos individuales, ya sean aplicables a una ampliación de su trabajo actual de acuerdo a una mejor capitalización de sus capacidades y recursos individuales, o como una preparación más general previendo el futuro desarrollo de la institución. Por ejemplo, una persona puede tener facilidades para aprender idiomas, cualidades administrativas o poseer una mente

analítica para las matemáticas. Estas personas tendrían que ser tomadas en cuenta dentro de un plan de desarrollo del personal que les permita desempeñar funciones acordes con esas capacidades y recibir el apoyo para lograr un perfeccionamiento en ese sentido.

El tercer concepto es el de *educación*, el cual está ligado con aspectos y conocimientos, mucho más amplios que aquellos restringidos a un trabajo en particular, una función específica o a una aptitud personal. El objetivo es incrementar en el estudiante su amplitud de visión, su agudeza o penetración en un asunto o situación dada, ampliar su experiencia y conocimientos. Está relacionada con la capacidad de ver las cosas en su totalidad y no con la visión restringida del especialista. Es un proceso que continúa a través de toda su existencia y no necesariamente limitado al salón de clase o a la institución académica.

En determinadas ocasiones es difícil decir con exactitud sobre cuál de estos conceptos se está hablando. Elementos de estas tres categorías están por lo general mezclados y no es posible hacer una separación y una distinción satisfactoria. Sin embargo, una consideración de cada uno de estos conceptos y una definición de ellos podría ser útil para aquellos responsables de estructurar actividades de capacitación y para quienes participan en ella.

Si se logra un consenso de lo que se entiende por educación, capacitación y desarrollo de personal, es necesario también obtener un reconocimiento de que las diferentes partes involucradas en el proceso llenarán sus propios requerimientos y expectativas.

Por ejemplo, una institución o sus autoridades desearían apoyar actividades que ayuden al individuo a ser más eficiente en sus funciones actuales o en trabajos futuros dentro de la institución. La institución a su vez facilitará que se ofrezca a sus usuarios de información un servicio más eficiente y efectivo.

Por su parte el funcionario seguramente estará buscando una posición gratificante como profesional en el campo de la bibliotecología y ciencia de la información en el área agrícola, sin pensar necesariamente en un trabajo o una función en particular.

Al mismo tiempo las instituciones académicas y las asociaciones profesionales posiblemente estén interesadas en lograr otros objetivos de alcance nacional una vez que ese funcionario con su educación, capacitación y experiencia sea considerado profesionalmente competente.

Esta es una situación que algunos autores (9) han considerado fundamental para el diseño de cursos y otras actividades de capaci-

tación, el cual comienza con la realización de un estudio serio de lo que podría llamarse una "discordancia de intereses" o "incompatibilidad de metas", en lo que concierne al proceso de capacitación y desarrollo de personal.

La tecnología de la información en la región

La tecnología de la información en el área de la bibliotecología e información agrícola ha marcado cuatro épocas distintivas en nuestra región (3, 6). Tal vez no sería exacto enmarcarlas dentro de períodos fijos, pero sí se podría hablar de los últimos 35 años así:

Primera etapa, un interés en crear y fortalecer bibliotecas en cada institución del sector con poca o ninguna conexión con otras instituciones.

Segunda fase, en la década de los sesentas, establecimiento de bibliotecas monolíticas o con un grado superior de excelencia tanto a nivel nacional como en la región.

Tercer época, en la década de los setentas, un interés en la racionalización de las funciones; en compartir recursos y servicios; en la normalización de las actividades técnicas y operativas; y en el establecimiento de redes o sistemas nacionales e internacionales de información; y participación en la creación de amplias bases de datos bibliográficos.

Por último, se inicia especialmente en la mitad de los años ochenta, una tendencia nuevamente a la formación de servicios institucionales altamente especializados a nivel local, pero esta vez con la utilización de los sistemas de microcomputación y telecomunicación.

Se prevé a corto y mediano plazo un avance hacia la configuración de redes especializadas, a medida que la microcomputación se perfeccione, amplíe sus capacidades y se logre un mayor grado de compatibilidad y de normalización en su operación y aplicación al manejo y uso de la información. Pero sobre todo, si se da un mejoramiento y se facilita la accesibilidad a una infraestructura apropiada de la comunicación y la telecomunicación en los países de la región.

El permanente desarrollo tecnológico en el área de la información está causando diversos tipos de impacto en nuestros países. Avances que se desarrollaron, en principio, con el propósito de satisfacer la necesidad de cuantificar datos e información útil; para ayudar al ser humano a "memorizar" cifras y toda información de valor que se iba incrementando y hacerla disponible y transferible a otras regiones y a generaciones sucesivas. Los resultados de esa tecnología y de la

electrónica han fortalecido y ampliado la capacidad humana de memorizar, almacenar, manejar y transferir volúmenes crecientes de información.

Las condiciones de América Latina y el Caribe, con relación a estos avances tecnológicos se caracterizan por la escasa atención a la determinación del grado en que un país puede asimilar y aplicar eficientemente esas tecnologías (4).

Esto se debe básicamente a que hay intereses muy fuertes en colocar los productos de la tecnología de la información, independientemente de que éstas contribuyan o no al desarrollo armónico y sistemático de los países.

Otro aspecto de carácter regional, es el escaso interés y apoyo sistemático a estimular el desarrollo y aplicación de una "tecnología apropiada de la información".

La conclusión, al menos por ahora, es que existe un desbordante entusiasmo por una indiscriminada adquisición e instalación de tecnología moderna. En otras palabras, se confunde con frecuencia el hecho de *disponer* de la tecnología, con el de *poder asimilar* esa tecnología y utilizarla con eficiencia. Así es corriente encontrar instituciones con una o varias unidades de equipo electrónico con todos sus aditamentos. Sin embargo sus capacidades están subutilizadas y poco utilizadas.

En conexión con este orden de ideas, se espera que se produzca un profesional capacitado, no solo en el dominio de rutinas técnicas, sino con una capacidad innovadora. Un profesional que promueva y "venda" la profesión entre empleadores y público de nuestra región, por lo general, ajeno e indiferente a la importancia de la información (3, 8, 10).

Un personal de enlace entre la realidad y el futuro consciente de su posición y de su responsabilidad; promotor y agente de cambio. Profesionales en condiciones de sobrevivir y sobresalir en una era de competencia, debido, en parte, a lo acelerado de los avances tecnológicos y su probable adopción.

El papel de la Asociación, sus estrategias y áreas de acción

En los planteamientos precedentes se ha obviado deliberadamente la mención de las acciones realizadas por la Asociación hasta la fecha. Existe una abundante bibliografía al respecto y se espera que otros expositores aborden el tema en esta mesa redonda. Una de las metas principales de esta ponencia, es colaborar en la búsqueda

de líneas de acción realistas y orientadas hacia el encuentro con el año 2000. Fecha para la cual se anticipan cambios importantes debido principalmente a un incremento sustancial en la población y a nuevas formas de afrontar antiguos problemas sociales y económicos relacionados con el sector rural de la región.

Posiblemente las líneas de acción de la Asociación serán en aquella época muy similares a las actuales. Sin embargo, su papel podría variar en cuanto a la aplicación de las estrategias para lograr sus objetivos. Su organización, su estructura operativa y el énfasis en determinados aspectos profesionales y tecnológicos tendrán que ser ajustados de acuerdo con su nuevo papel y con sus metas más esenciales.

Todo profesional debe aprovechar la variedad de recursos y mecanismos a su alcance para que su Asociación se conduzca siempre como un ente de naturaleza técnica y cultural, ajeno a intereses personales, políticos y administrativos. Por tal motivo la orientación y dirección de la Asociación debe permanecer bajo la responsabilidad de especialistas con capacidad y autoridad para tomar decisiones técnicas, buscar soluciones a problemas de tipo académico y mantener una comunicación provechosa y dinámica con el mundo profesional, colegas, escuelas y asociaciones similares, centros de investigación, etc.

Los miembros de la Asociación tendrán que seguir trabajando en la producción y adopción de mecanismos e instrumentos de auto-control. Esto es indispensable para mostrar a la comunidad que ésta es una profesión sólida, seria y de tanto respeto como otras más tradicionales. Por lo tanto sus funciones, responsabilidades y servicios serán más solicitados y mejor apreciados. El cumplimiento y aplicación de un código de ética profesional influye, tanto en los individuos como en el grupo profesional, en la satisfacción de la demanda del público por un servicio de calidad. La calidad y la seriedad de un servicio profesional se genera y fortalece mediante el seguimiento de reglas de comportamiento y desempeño.

Hay pues, una necesidad y un deber de aplicar ciertos controles sobre la forma en que la profesión debe ser ejercida; sobre los estudios y las experiencias del personal que desempeña cargos profesionales y sobre las normas relacionadas con el mantenimiento de un alto grado de competencia de quienes pertenecen a la profesión y a una asociación profesional.

Se puede concluir en una primera instancia, que hay factores como los mencionados que deben considerarse detalladamente al delinear el futuro de la Asociación. Para este ejercicio debe tenerse una

visión muy amplia pero a su vez bien definida del papel que el grupo profesional deberá desempeñar dentro de la Asociación en el logro de ese futuro.

Otro elemento importante a considerar es que la Asociación será más fuerte y más eficiente en la medida en que su acción esté ligada al desarrollo y al perfeccionamiento de la profesión en todos sus aspectos académicos, de investigación y de su práctica.

La Asociación que goza ya de su personería jurídica, debe aprovechar esta circunstancia, más el hecho de que es una organización de trayectoria y ampliamente conocida en varios niveles del sector agrícola de los países y de la región.

Para efecto de la discusión se mencionan algunos rubros básicos sobre los cuales las directivas y los miembros comprometidos con el desarrollo de la Asociación deberán llevar a cabo las actividades. También se analizan algunos conceptos sobre la naturaleza de las funciones propias de la Asociación dentro de ese ambiente cambiante en el que se desarrollará a corto plazo.

La Fig. 2 señala gráficamente cómo nueve actividades o funciones básicas de la Asociación se entrelazan con tres aspectos esenciales del área profesional, el desempeño de cada miembro de la Asociación, su desarrollo profesional; y la adopción de la tecnología de la información.

Es de resaltar que cuando se habla de funciones básicas de la Asociación se está considerando la labor del conjunto de los miembros y su acción permanente como parte integral de la Asociación. Se toman en cuenta prioritariamente aquellos miembros que en forma regular relacionan su desempeño profesional con la marcha y el rumbo de la colectividad profesional; que con creatividad e imaginación aportan ideas y apoyos concretos a la realización de actividades y al mejoramiento de los programas de trabajo de la Asociación.

Es posible que no todos estos aspectos puedan ser integrados y llevados a cabo por la Asociación de aquí al año 2000. Sin embargo la Asociación y sus diferentes mecanismos de acción, que operan en forma centralizada y también en los países, está en condiciones de enfatizar en las áreas en donde cause un mayor impacto a corto plazo.

Pero por sobre todo lo anterior, la colectividad profesional debe orientar su acción considerando que hay una responsabilidad frente al reto en las fronteras del tercer milenio, con el desarrollo del sector rural y la alimentación de un volumen creciente de compatriotas. Debe tenerse en cuenta que las responsabilidades y funciones de infor-

mación y documentación no son un fin en sí, sino un instrumento de apoyo al logro de objetivos concretos relacionados con el desarrollo del sector rural y con una producción eficiente de alimentos y productos agropecuarios en la región.

Las estrategias de acción podrían considerar las siguientes funciones básicas de una Asociación profesional de carácter regional:

Ente canalizador: Las experiencias positivas, su constitución legal y el amplio reconocimiento logrado por AIBDA hasta la fecha dentro del sector rural, representa una condición importante y básica para constituir la o habilitarla como un organismo regional canalizador de recursos técnicos y económicos entre sus asociados y las instituciones a las cuales pertenecen.

La Asociación debe fortalecer esta acción entre los organismos internacionales, agencias donantes e instituciones nacionales del sector en nuestros países, dándole continuidad a los contactos y actividades promocionales que se intensificaron a partir del período 1981-1984 (2, 5).

Esta función canalizadora no la está ejerciendo ninguna otra organización de información agrícola, en forma sistemática en la región. Es importante que la Asociación se afilie o fortalezca sus vínculos con otras Asociaciones u otros organismos afines con el fin de hacer más eficaz esta función, la cual podría garantizar una mejor distribución de los recursos disponibles, sobre todo, en agencias donantes y organismos internacionales de coordinación y apoyo técnico.

Coordinación de actividades: En cuanto a la coordinación de actividades a nivel regional, ésta es una función que incluye no solo proponer y armonizar acciones, sino crear los mecanismos para que éstas se cumplan y lograr el apoyo de otras instituciones a las mismas. La acción coordinadora comprende desde la búsqueda y delimitación de problemas críticos, hasta la realización de instrumentos tales como inventarios de recursos documentarios, directorios de personas e instituciones, promoción y anuncios de eventos técnicos, programas de capacitación, boletines informativos, difusión de modelos de aplicaciones de tecnologías apropiadas de información, etc.

Centro referencial: Las actividades de la Asociación en su calidad de centro referencial se reflejarían en la creación y apoyo de mecanismos apropiados para remitir a los asociados a fuentes apropiadas de información relacionadas con su desarrollo o su desempeño profesional. Ejemplos concretos de estos son el fomento, el apoyo o la elaboración de instrumentos bibliográficos, tales como, catálogos de

publicaciones de carácter profesional, servicios de páginas de contenido, acceso a servicios de disseminación selectiva de información, directorios de fuentes especializadas de información, guías de escuelas y programas de capacitación, promoción y apoyo a la elaboración de bases de datos sobre temas de interés para el desarrollo profesional, etc.

Unidad de apoyo profesional: Como unidad de apoyo profesional la Asociación puede ofrecer una gran ayuda de carácter moral, laboral y técnico. El contacto directo de la Asociación con los directores de las instituciones con el fin de poner a disposición de ellos los datos e información sobre los avances de la profesión, y sobre la necesidad de que su personal en bibliotecología e información, ocupe el lugar que le corresponde y reciba la ayuda institucional necesaria para llevar a cabo sus funciones. La Asociación puede elaborar descripciones de funciones profesionales y perfiles de personal profesional de ayuda a las instituciones para la selección y reclutamiento de expertos en bibliotecología y ciencia de la información.

El hecho de pertenecer al registro de una Asociación profesional, es por sí mismo un motivo de reconocimiento por parte de otras personas e instituciones. Es un signo de su interés en el avance profesional. En muchas ocasiones este hecho se toma como un punto importante del curriculum en favor de un candidato a una beca o a un ascenso en su empleo. Pero el concepto de apoyo no se debe tomar en una sola vía, cada asociado estará dispuesto a dar ayuda moral, técnica y material a otros profesionales que así lo requieran a través de la Asociación. Por medio de la Asociación se facilita la elaboración de estándares de trabajo, códigos laborales, participación en áreas de la legislación, códigos de ética, reglamentos y procedimientos técnicos, etc.

Foro de intercambio de experiencias e ideas: La Asociación se convierte en sí misma en un elemento que facilita el intercambio de experiencias e ideas y difunde el conocimiento de modelos de prácticas profesionales exitosas. Perteneciendo a una asociación profesional se puede llegar con mayor propiedad y rapidez a otros colegas, o se comparten las inquietudes profesionales con un núcleo selecto de profesionales de la misma área o de intereses afines. Modelos típicos en este sentido son la organización o la promoción de reuniones, talleres y seminarios técnicos; el apoyo a la producción de publicaciones y materiales didácticos o de carácter técnico y divulgación; fomento del intercambio de experiencias profesionales, etc.

Colegio invisible: Las relaciones interpersonales de carácter in-

formal son el método tradicional más práctico de establecer contactos de interés profesional. Sin embargo, en algunas ocasiones, este medio no es tan eficiente. Una Asociación profesional, mediante el esfuerzo de todos los asociados, estará en condiciones de dar mayores facilidades, suministrar recursos económicos y técnicos y establecer normas que garanticen el fortalecimiento y la operación eficaz de un "colegio invisible". En esta forma la Asociación contribuye, al igual que con otros mecanismos, a que sus miembros se mantengan actualizados en sus campos de interés.

Elemento catalítico: Una Asociación fuerte y con flexibilidad operativa es a su vez un elemento catalítico. Esto debe ser así porque en la sociedad latinoamericana la problemática de la información no recibe aún la atención de las instituciones como línea prioritaria y donde las mismas autoridades exhiben confusiones entre lo que es información, comunicación, documentación y computación. En este tipo de sociedad, se impone la necesidad de que las Asociaciones profesionales tomen el liderazgo necesario para romper con tales tradiciones y para que, aprovechando los recursos disponibles y las oportunidades que se presenten, influya sobre las autoridades administrativas, políticas, académicas y técnicas en el sentido de orientar su apoyo en la creación y operación de sistemas de información. Debe influir sobre las estructuras tradicionales de pensamiento y acción para lograr una modernización y una mayor eficiencia del personal en su desempeño y en su liderazgo individual.

Ente orientador: La Asociación cumple funciones de un ente orientador, como que está constituida por profesionales, cuenta con elementos que conocen la esencia, las funciones, el cuerpo de conocimientos básicos y los objetivos de la profesión. Por esta razón está en condición de cumplir con funciones de organismo rector que aporta ideas a la solución de problemas de índole profesional, o que canaliza estas soluciones desde fuentes apropiadas internas o externas en un país o en la región.

La capacitación y la educación: Todas las funciones de la Asociación están relacionadas con la educación continuada y el desarrollo del personal porque es una de las responsabilidades básicas, compartida con las instituciones, los países y cada uno de los miembros individuales. Sin embargo para llevar a cabo planes y estrategias de acción debe considerarse en forma concreta y prioritaria la capacitación y la educación, ya sea mediante la participación directa o a través del fomento y apoyo a las organizaciones que desarrollan o facilitan la capacitación del personal. Un plan de apoyo a la superación profesional incluye el apoyo a la preparación de materiales

de capacitación complementado con la producción de literatura técnica en documentación e información. El apoyo y la participación en cursos, reuniones y talleres de trabajo es parte de la capacitación continuada de los miembros.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ACERENZA, E., FITTIPALDI, T. La enseñanza a nivel de Postgrado en la EUBCA. En: Revista Escuela Universitaria de Bibliotecología y Ciencias afines "Ing. Federico E. Capurro", Uruguay No. 19 (1983) : p. 19-24.
2. ARBOLEDA SEPULVEDA, O. Desarrollos de la Asociación Interamericana de Bibliotecarios y Documentalistas Agrícolas : Informe del Presidente (1981-1984). En: Reunión Interamericana de Bibliotecarios y Documentalistas Agrícolas, 7ª, Brasilia, D. F. Brasil, mayo, 1984. 11 p.
3. ARBOLEDA SEPULVEDA, O. Transferencia de la información especializada. En: RIDE CAB. Perú, Vol. no. 5, 10 (1984) : p. 7-17.
4. ARBOLEDA SEPULVEDA, O. Impacto de los avances tecnológicos sobre las asociaciones profesionales de bibliotecología y ciencia de la información. En: Revista AIBDA Vol. 6, no. 2 (1985) : p. 139-154.
5. ARBOLEDA SEPULVEDA, O. Continuing Education for Agricultural Librarians and Information Specialists in Latin America. En: Quarterly Bulletin of the IAALD. Vol. 31, no. 2 (1986) ; p. 49-54.
6. ARBOLEDA SEPULVEDA, O. El manejo y la transferencia de la Información agrícola en América Latina y el Caribe: ¿Un instrumento para el desarrollo? En: Revista Interamericana de Bibliotecología. Medellín Vol. 9, no. 1 (enero-junio 1986) : p. 53-60.
7. BRITAIN, J. M. Curriculum development in the library schools to meet the challenge of information technology. En: Informediary Vol. 1, nos. 3-4 (1985) : p. 177-98.
8. BROWN, J. S. Science of information for the information age. En: Bulletin of the American Society for Information Science. Vol. 12, no. 4 (1986) ; p. 15-16.
9. CRONIN, B. The education of library-information professionals: a conflict of objectives? En: ASLIB Occasional Publication No. 29 (1982) 58 p.
10. CRONIN, B. Towards Information based economies. En: Journal of information Science. Vol. 12, no. 3 (1986) ; p. 129-137.
11. DINGLE, S. Multidisciplinary curriculum needs for information science. En: Bulletin of the American Society for Information Science. Vol. 12, no. 3 (1986) ; p. 18.

12. FONDIN, H. The impact of new information systems on the training of future information professionals. En: Journal of Information Science. Vol. 8, no. 2 (1984) ; p. 49-55.
13. MARQUEZ, O. La Asociación Interamericana de Documentalistas y Bibliotecarios Agrícolas (AIBDA) y sus organismos componentes, cronología y análisis de actividades. En: Revista AIBDA. Vol. 7, no. 2 (1986) ; p. 63-83.
14. PAZ DE ERICKSON, A. M. Recursos Humanos: ¿un recurso renovable? En: Revista AIBDA. Vol. 7, no. 2 (1986) ; p. 85-94.
15. WHITE, H. S. The future of Library and Information Science education. En: Journal of Education for Library and Information Science. Vol. 26, no. 3 (1986) ; p. 174-181.
16. WORMELL, I. Shaping future professional roles : new market place oriented attitudes in curriculum development in Denmark. En: Education for Information. Vol. 4, no. 2 (1986) ; p. 119-126.