

# Transparency

Farrell, Maggie

*Journal of Library Administration*, ISSN 1540-3564, Vol. 56, n. 4, 2016, p. 444-452

La transparencia es la base de toda organización que hace que se construya un equipo de trabajo unificado con un conjunto común de información hacia unos objetivos acordados. Dentro de las organizaciones, los empleados normalmente desean que la transparencia esté presente en el proceso de toma de decisiones (quién toma las decisiones, cómo se toman las decisiones y qué factores son incorporados en el proceso) ya que si no tienen esta información completa y clara acerca de su organización se sienten a la sombra de lo que está sucediendo. Los empleados se frustran cuando tienen ideas o conocimientos que podrían haber contribuido a tomar una decisión mejor o diferente, es decir, que podrían haber influido en la toma de la decisión. La falta de transparencia puede ser percibida como una falta de confianza hacia los empleados, así como a sentirse infravalorados. Es fundamental que los líderes mantengan la confianza y seguridad de su personal, y para ello deben ser transparentes. La transparencia demuestra valor para los empleados, quienes se sienten comprometidos con el éxito de la organización, ya que los líderes les involucran en los procesos de la organización a través de sus experiencias. Además, la transparencia ayuda al bienestar de los empleados, proporcionándoles información clara, reduciendo el estrés y la incertidumbre. En el caso de las organizaciones bibliotecarias, una cuestión importante que impulsa el comportamiento transparente es el fomento de una comunicación abierta (a través de varias vías como reuniones, herramientas en línea tales como intranets, buzones de sugerencias, sesiones de retroalimentación “*feedbacks*”, etc...) que contribuye a mejores decisiones y a un mayor número de resolución de conflictos. Esto ayuda a la biblioteca a

mantener su relevancia dentro de una comunidad (en el caso de bibliotecas públicas) o de una universidad (en el caso de bibliotecas universitarias). Aunque, si bien se alienta la comunicación abierta, algunos empleados pueden sentirse vulnerables si su trabajo es demasiado transparente o si se sienten constantemente presionados para dar sus opiniones, por lo que tiene que haber un entendimiento claro en cuanto a qué procesos son transparentes y qué procesos son confidenciales o cerrados. Aquí es donde la confianza en la organización y / o líder jugará un papel importante en la construcción de un entorno seguro que fomente la retroalimentación, tanto negativa como positiva. Los líderes pueden tener que decidir qué procesos son confidenciales y requieren anonimato con el fin de evaluar una situación o proporcionar una evaluación. La transparencia puede ser difícil de describir adecuadamente, pero los líderes que son capaces de desarrollar métodos que sean cómodos y apropiados para sus empleados se beneficiarán de procesos más comprometidos e incluyentes.

Resumen elaborado por la Sección de Documentación  
Bibliotecaria