

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
FACULTAD DE HUMANIDADES, COMUNICACIÓN Y
DOCUMENTACIÓN
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN
Programa de Doctorado en Documentación

**Adecuación de los planes de estudio de la
Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación a
las demandas del mercado de trabajo. El caso
concreto del nuevo plan de estudios de la Escuela
Universitaria de Biblioteconomía y Documentación
de la Universidad Complutense de Madrid.**

Tesis doctoral realizada por:
Carlos Miguel Tejada Artigas

Dirigida por:
Prof. Dr. D. José Antonio Moreiro González.
Catedrático de la Universidad Carlos III de Madrid

y por
Prof. Dr. D. Luis Fernando Ramos Simón.
Catedrático de Escuela Universitaria de la Universidad Complutense de Madrid

Madrid, 2001

Agradecimientos

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible la realización de la presente tesis:

- En primer lugar, a los directores de la investigación, José Antonio Moreiro y Fernando Ramos, que han aportado toda su valía y experiencia y que me han dado su apoyo en todo momento.

- A los diplomados de la EUBD, destacados profesionales, empleadores y responsables de asociaciones profesionales que han participado con ilusión y compromiso aportando sus opiniones y reflexiones.

- A Raquel, Elena, María Jesús, Mar, Carmen y Jorge, que me han ayudado con toda su dedicación y amistad en la elaboración de ciertas tareas muchas veces muy pesadas y duras.

- A mi familia, por su comprensión ante muchas veces mi descuidada actitud por lo absorbente que puede llegar a ser un trabajo de este tipo.

- A mis compañeros y alumnos de la Escuela por todo su apoyo y cariño que me demuestran día a día.

Madrid, diciembre de 2001

Índice

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: UN ACERCAMIENTO A LA REFLEXIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA ACADÉMICA Y PROFESIONAL	10
1.1. El profesional de la información en el siglo XXI: cambio y permanencia.	11
1.1.1. Las señas de identidad de una profesión.	12
1.1.2. Los fines profesionales.	14
1.1.3. El cambio profesional.	16
1.1.3.1. Las tecnologías de la información.	18
1.1.3.2. El fenómeno de la desintermediación.	21
1.1.4. La respuesta al cambio profesional.	23
1.1.5. Las funciones profesionales.	27
1.1.6. Los nuevos perfiles profesionales.	30
1.1.7. Estudios sobre la situación de los profesionales.	37
1.1.7.1. Estudio de la FID sobre el moderno profesional de la información.	38
1.1.7.2. Los estudios de la ADBS francesa.	41
1.1.7.3. Los profesionales en Cataluña. Un estudio del <i>Col.legi de Bibliotecaris-Documentalistes</i> de Catalunya.	44
1.1.7.4. Los profesionales en España. Avance del estudio de SEDIC.	44
1.2. Las competencias de los profesionales de la información.	46
1.2.1. La definición de competencia.	46
1.2.2. La utilidad de la formalización de competencias.	47
1.2.3. Proyectos para la definición de cuadros de competencias en información y documentación.	48
1.2.3.1. La Relación de Eurocompetencias en Información y Documentación. El proyecto DECIDOC.	49
1.2.3.2. Competencias para bibliotecarios especiales de la <i>Special Library Association</i> .	56
1.2.3.3. Las recomendaciones del Consejo de Europa sobre perfiles y competencias de los profesionales de la información y trabajadores del conocimiento que trabajan en las industrias e instituciones culturales.	60

1.2.3.4. Habilidades para la gestión del conocimiento. Un estudio de TFPL y de la Comisión de Biblioteca e Información del gobierno de Gran Bretaña.	65
1.2.3.5. <i>Criteria for Information Science</i> del <i>Institute of Information Scientists</i> .	66
1.2.3.6. Proyecto Futureprof.	67
1.2.3.7. Otras propuestas.	68
1.3. El mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación. La inserción laboral de los graduados.	78
1.3.1. Un mercado de trabajo caracterizado por la sociedad de la información.	78
1.3.2. Estudios sobre el mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación en el extranjero.	81
1.3.2.1. Estudios sobre el mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación en general.	81
1.3.2.2. Estudios sobre la adecuación formación-mercado de trabajo. Análisis de las competencias de los graduados.	84
1.3.2.3. Estudios sobre el seguimiento de la inserción laboral de los graduados en Biblioteconomía y Documentación.	95
1.3.3. Estudios sobre el mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación en España	98
1.3.3.1. Estudios sobre el mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación en España en general.	98
1.3.3.2. Estudios sobre la adecuación formación-mercado de trabajo. Análisis de las competencias de los graduados en España.	105
1.3.3.3. Estudios sobre el seguimiento de la inserción laboral de los graduados en Biblioteconomía y Documentación en España.	107
1.4. La formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación en un contexto de cambio profesional:	121
1.4.1. Problemas y retos de la educación en Biblioteconomía y Documentación.	121
1.4.1.1. La naturaleza interdisciplinaria de los estudios en Biblioteconomía y Documentación.	129
1.4.1.2. La convergencia de disciplinas.	131
1.4.1.3. La formación hacia competencias y actitudes.	133
1.4.1.4. Teoría frente a práctica.	135
1.4.2. Propuestas para la calidad de los programas académicos.	137
1.4.2.1. Propuestas defendidas por autores.	137

1.4.2.2. Propuestas elaboradas por asociaciones profesionales.	141
1.4.3. Los planes de estudios en Biblioteconomía y Documentación.	144
1.4.3.1. Las tipologías de los planes de estudios en Biblioteconomía y Documentación.	144
1.4.3.2. Remodelación de los planes de estudio. Tendencias.	146
1.4.3.3. Los cambios acometidos en la revisión de los planes estudios.	149
CAPÍTULO 2: LA OPINIÓN DE LOS DIPLOMADOS EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN DE LA UCM SOBRE SU DESARROLLO PROFESIONAL Y SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA	154
2.1. Datos de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación de la UCM encuestados.	155
2.1.1. Características sociodemográficas.	155
2.1.2. Continuidad en los estudios de la licenciatura en Documentación.	157
2.1.3. Asociacionismo profesional.	160
2.1.4. Formación continua.	162
2.2. La experiencia profesional de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación de la UCM.	165
2.2.1. Satisfacción laboral.	165
2.2.2. Los diplomados que han buscado trabajo en Biblioteconomía y Documentación.	168
2.2.3. La obtención de empleo.	170
2.2.4. Tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo en Biblioteconomía y Documentación.	173
2.2.5. Tiempo máximo en desempleo.	175
2.2.6. La búsqueda de empleo.	177
2.2.7. Los empleos en Biblioteconomía y Documentación.	180
2.2.7.1. Puesto y tipo de centro.	181
2.2.7.2. Sector.	184
2.2.7.3. Forma de acceso.	186
2.2.7.4. Los factores determinantes en la obtención del puesto de trabajo.	188
2.2.7.5. Tipo de relación contractual.	190
2.2.7.6. La duración.	192
2.2.7.7. La remuneración.	193

2.3. Sobre la formación impartida por la EUBD de la UCM.	195
2.3.1. Satisfacción con la diplomatura.	195
2.3.2. Utilidad laboral de la diplomatura en Biblioteconomía y Documentación.	197
2.3.3. Valoración global de la diplomatura en Biblioteconomía y Documentación.	198
2.3.4. Carencias y puntos fuertes de la formación recibida en la EUBD de la UCM.	199
2.4. La formación en Biblioteconomía y Documentación en general. El nuevo plan de estudios de la EUBD.	204
2.4.1. Los niveles formativos y profesionales.	204
2.4.2. Las tareas profesionales.	208
2.4.3. El nuevo plan de estudios de la EUBD.	210
CAPÍTULO 3: REFLEXIONES Y OPINIONES DE LOS PROFESIONALES Y EMPLEADORES.	217
3.1. Relación y perfil de los profesionales entrevistados.	218
3.2. Sistematización de las opiniones de las entrevistas.	221
3.2.1. Cambio profesional.	221
3.2.1.1. El cambio profesional es una realidad.	221
3.2.1.2. El cambio no está afectando a nuestras señas de identidad.	223
3.2.1.3. Nueva visión y nuevas actitudes.	228
3.2.1.4. La profesión se orienta cada vez más al servicio.	232
3.2.1.5. La importancia de los contenidos como factor de negocio.	234
3.2.1.6. La diversificación y la aparición de nuevas tareas profesionales.	235
3.2.1.7. La convergencia de la profesión.	237
3.2.1.8. La transformación de las tareas profesionales.	239
3.2.1.9. Ciertas tareas adquieren un mayor protagonismo: formación de usuarios y formación de lectores.	240
3.2.1.10. El fenómeno de la desintermediación.	241
3.2.1.11. La profesión aglutina sectores muy diferentes.	242
3.2.1.12. La importancia del trabajo en equipo.	243
3.2.2. Mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación.	245
3.2.2.1. Cantidad de empleo en Biblioteconomía y Documentación en general.	245

3.2.2.2. La creación de empleo en Biblioteconomía y Documentación en el sector público.	248
3.2.2.3. La creación de empleo en Biblioteconomía y Documentación en el sector privado.	249
3.2.2.4. Los sectores privados más dinámicos en la creación de empleo.	250
3.2.2.5. La calidad del empleo generado en Biblioteconomía y Documentación.	255
3.2.2.6. El escaso reconocimiento profesional.	259
3.2.2.7. Los perfiles profesionales en Biblioteconomía y Documentación.	262
3.2.2.8. La demanda de perfiles genéricos o especializados.	264
3.2.2.9. La necesidad de reconsiderar nuestra situación en las organizaciones y afrontar la gestión de la información.	268
3.2.2.10. La creciente competitividad de las profesiones.	269
3.2.2.11. Internet como yacimiento de empleo.	270
3.2.2.12. La baja calidad de los empleos a los que acceden los diplomados.	271
3.2.3. Percepción hacia los diplomados.	273
3.2.3.1. Un problema de fondo: la actual concepción de la universidad.	273
3.2.3.2. Los puntos débiles de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación.	274
3.2.3.2.1. La cultura general.	274
3.2.3.2.2. La práctica, bien en teoría.	275
3.2.3.3. Los puntos fuertes en los diplomados en Biblioteconomía y Documentación.	280
3.2.3.3.1. La formación documental y la tecnología.	280
3.2.3.4. Diferencias entre promociones.	281
3.2.4. El nuevo plan de estudios de la EUBD.	283
3.2.4.1. Modelo de plan de estudios.	283
3.2.4.2. El plan de estudios se considera completo.	289
3.2.4.3. La presencia de asignaturas teóricas.	298
3.2.4.4. Las asignaturas de Técnicas Historiográficas.	300
3.2.4.5. La importancia de los idiomas en los planes de estudios.	301
3.2.4.6. La importancia de las tecnologías de la información en los planes de estudio.	302
3.2.4.7. Las lagunas detectadas en el plan de estudios.	303

3.2.4.7.1. Bibliotecas infantiles y mercado editorial.	303
3.2.4.7.2. Arquitectura de contenidos.	303
3.2.4.7.3. Redacción.	304
3.2.4.7.4. Documentación internacional.	304
3.2.4.7.5. Documentación audiovisual.	305
3.2.4.8. Algunas asignaturas deberían potenciarse.	305
3.2.4.8.1. Asignaturas que representan el cuerpo central de las competencias.	305
3.2.4.8.2. Archivística.	306
3.2.4.8.3. Idiomas, márketing y cultura de empresa.	307
3.2.4.9. La valoración de las competencias identificadas por el proyecto DECIDOC.	308
3.2.4.10. La necesidad de orientar la formación hacia competencias.	311
3.2.4.11. La necesidad de orientar la formación hacia las actitudes.	316
3.2.4.12. El aprendizaje continuo como una de las actitudes más importantes.	320
3.2.4.13. La valoración como empleadores de competencias, conocimientos y actitudes.	320
3.2.4.14. La universidad no sólo se debe orientar al mercado de trabajo.	327
3.2.4.15. Sigue sin haber un consenso en la profesión sobre los niveles formativos universitarios.	328
CONCLUSIONES	333
BIBLIOGRAFÍA	348
ANEXOS	392
Anexo 1: Cuestionario enviado a los diplomados y guión de la entrevista y cuestionario de los empleadores.	393
Anexo 2: Tablas estadísticas del procesamiento de los cuestionarios de los diplomados de la EUBD.	406
Anexo 3: Transcripción de las entrevistas realizadas a empleadores.	487
Anexo 4: Resolución de 12 de junio de 2000, de la UCM, por la que se publica la adaptación del plan de estudios de Diplomado en Biblioteconomía y Documentación.	659

INTRODUCCIÓN

Han transcurrido ya diez años desde que se implantó en la Universidad Complutense de Madrid la diplomatura en Biblioteconomía y Documentación. Durante estos mismos años fue apareciendo esta titulación en otras universidades españolas. Pasado este tiempo, ya nadie discute sobre la necesidad de estos estudios universitarios reglados, es más, su existencia ha contribuido a la mejora del reconocimiento social de estos ámbitos profesionales, tradicionalmente apenas considerados. Es ahora momento de hacer balance de su adecuación a las necesidades de la sociedad y de las organizaciones. La universidad tiene esa responsabilidad: debe responder ante sus propios titulados y ante la sociedad en general de los caminos y métodos que utiliza para cumplir sus altos cometidos.

Es tiempo también de reflexionar y analizar hasta qué punto la universidad, y más concretamente la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad Complutense de Madrid, en adelante EUBD, con su nuevo plan de estudios¹ que ha entrado en vigor el curso 2000-2001 (para el primer curso), ha sabido integrar el cambio profesional que está sacudiendo a nuestros ámbitos de acción. En una sociedad de la información, donde la flexibilidad y la adaptación juegan un papel fundamental, la universidad no puede mantenerse al margen de los procesos de cambio. Ella misma ha de superar su tradicional conservadurismo y acometer sin vacilación las medidas de mejora y transformación que se estimen oportunas, por muy difíciles y dramáticas que sean. Ese proceso debe darse tras un periodo de análisis y reflexión en el que participen los diferentes colectivos afectados por la formación universitaria: profesorado, autoridades académicas, alumnos, antiguos alumnos, profesionales y empleadores. La perspectiva, cuanto más amplia sea, más enriquecedora será para el debate.

¹ Publicado en el BOE el 5 de julio de 2000. Se adjunta en el anexo 4.

Desde estas páginas se pretende contribuir a ese debate y esta investigación puede ser el inicio de una reflexión abierta sobre el sentido, logros y carencias de la formación ofertada por nuestra Escuela. El momento es oportuno debido a la cada vez más cercana integración de los ciclos universitarios en Biblioteconomía y Documentación en la Universidad Complutense de Madrid. Es un documento abierto que irá enriqueciéndose a medida que el debate se produzca y todos los colectivos implicados asuman su responsabilidad y se muestren dispuestos a los cambios que se puedan identificar.

I. OBJETIVOS

El objetivo principal de esa tesis ha sido la recolección y sistematización de las opiniones y percepciones de los distintos colectivos implicados en el desarrollo profesional y laboral de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación y más concretamente, de los titulados por la Universidad Complutense de Madrid, para analizar de qué modo la formación universitaria ofrecida y más concretamente el nuevo plan de estudios de la EUBD se adecua a ese desarrollo.

Para lograr esta finalidad se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Analizar las tendencias de la profesión, del mercado de trabajo y de la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación para así poder dirigir mejor los objetivos académicos y docentes. Este análisis se realiza a partir de los estudios e investigaciones que han ido apareciendo en los últimos años en la bibliografía tanto nacional como internacional y de las opiniones de destacados profesionales y empleadores.

- Estudiar la inserción laboral de los graduados por la EUBD para constatar el elevado componente ocupacional que tienen estos estudios e identificar las características del empleo al que acceden estos titulados.
- Determinar en qué medida la formación universitaria debe de reorientarse para adecuarse al cambio profesional que esta sacudiendo todos los ámbitos tradicionales y generando nuevos espacios de acción.
- Identificar las competencias y actitudes de un profesional de la información para orientar la formación hacia esas habilidades necesarias.
- Recoger la opinión de los diplomados sobre su formación cursada en la EUBD con la óptica de su desarrollo y experiencia profesional.
- Analizar a través de las opiniones de los empleadores la percepción que se tiene sobre los diplomados en Biblioteconomía y Documentación para poder detectar el grado de satisfacción sobre su bagaje formativo.
- Investigar el grado de adecuación de los diferentes contenidos impartidos en el plan de estudios a través de la opinión que tienen sobre estos tanto los empleadores como los diplomados por la EUBD.

II. CONTENIDOS

Esta tesis se articula en torno a tres capítulos que recogen y analizan esas percepciones de los distintos colectivos. El primer capítulo *Un acercamiento a la bibliografía académica y profesional* pretende recoger los estudios y publicaciones más recientes y de mayor interés sobre los temas protagonistas de la adecuación profesional de la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación: el cambio profesional, las competencias, el mercado de trabajo y los propios planes de estudio. Ante la magnitud de la bibliografía producida por profesionales, investigadores y profesores, este

trabajo supone tan sólo un acercamiento y un ejercicio de síntesis de las tendencias más acusadas.

El segundo capítulo *La opinión de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación de la UCM sobre su desarrollo profesional y sobre la formación recibida* estudia la inserción laboral además de otros aspectos que tienen que ver con la evolución profesional de este colectivo, así como su opinión sobre la formación recibida en la EUBD. Los datos ofrecidos sobre la formación tienen una especial riqueza en cuanto se producen con una perspectiva temporal ya importante y en cuanto están directamente relacionados con sus trayectorias laborales y profesionales. Estos diplomados no analizan únicamente el plan de estudios que cursaron, no tendría sentido estudiar una formación ya caduca, analizan también el nuevo plan con la capacidad que tienen, por ser en su mayoría integrantes de la profesión en la actualidad.

El tercer capítulo *Reflexiones y opiniones de los profesionales y empleadores*, a partir de la participación de treinta destacados profesionales que han actuado o actúan la mayoría de ellos como empleadores del grupo antes descrito, pretende incorporar al debate las ideas que, de forma en muchas veces en forma de pinceladas maestras, tienen sobre la idoneidad de los estudios universitarios en Biblioteconomía y Documentación y más concretamente con el nuevo plan de estudios de la EUBD.

Las opiniones y datos recogidos en estos tres capítulos son sistematizados y sintetizados en el capítulo de *Conclusiones*.

Los *Anexos* presentan todo el material que se ha considerado oportuno incluir a fin de conseguir un entendimiento completo de las ideas expuestas en el cuerpo de la investigación. Este material puede ser de ayuda también para los investigadores que se acerquen a esta tesis buscando datos concretos sobre los aspectos tratados.

Por último, la *Bibliografía* recoge todos los documentos consultados para poder ejecutar con éxito esta investigación. Por la magnitud de la producción científica sobre los temas estudiados y por el carácter selectivo y orientador de la anterior relación no se ha incluido una bibliografía exhaustiva.

III. METODOLOGÍA

La metodología para la recogida y análisis de los datos y opiniones ha sido variada, aunque sobre todo se ha producido en el marco de la investigación social. Para el primer capítulo se ha utilizado la investigación documental como método de trabajo. Se ha realizado una revisión de la bibliografía para estar al día de las opiniones y análisis que los diferentes estudiosos de todas las problemáticas analizadas han realizado. Para realizar esta revisión se han utilizado los siguientes instrumentos de búsqueda bibliográfica y de recuperación de información en general: bases de datos especializadas, catálogos de bibliotecas y directorios así como motores de búsqueda de Internet. Las bases de datos especializadas consultadas han sido LISA, ISOC-DC (producida por el CINDOC), BEDOC (producida por Inforarea) y Datatheke (producida por el Departamento de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Salamanca). Una vez obtenidas las referencias, se fueron extrayendo los documentos primarios de diferentes formas: mediante la consulta y reproducción en diferentes bibliotecas de esos documentos, mediante el servicio de préstamo interbibliotecario de la biblioteca de la EUBD, o mediante la búsqueda en Internet de la publicación a texto completo en el caso de que existiera. Para que la búsqueda y tratamiento posterior sobre esta recopilación fuera más efectiva, se creó una base de datos bibliográfica con el software Winisis 1.3. Todos los documentos recogidos se catalogaron y se indizaron. Todo este proceso de trabajo se ha desarrollado a lo largo de dos años y medio.

La recogida de datos y opiniones de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación se ha realizado con el método cuantitativo de la encuesta. Se

diseñó un cuestionario que se envió por correo a todos los diplomados por la UCM.

Para la elaboración del cuestionario se tuvieron en cuenta diferentes encuestas realizadas sobre la inserción laboral de los titulados universitarios y especialmente los diplomados en estas materias de estudio. Estas encuestas no sólo fueron realizadas en España, sino también en el extranjero. Una vez que se fueron obteniendo distintos modelos, se pasaron a una pequeña muestra de diplomados para que evaluaran la claridad en las preguntas, el tiempo que llevaba su cumplimentación y en general su adecuación a los objetivos propuestos. El cuestionario definitivo aparece en el *Anexo I* de este trabajo. Este proceso de creación del cuestionario duró aproximadamente seis meses. El envío se realizó en dos ocasiones. El primero de ellos se llevó a cabo el 26 de febrero del 2001 aprovechando la invitación que desde la Escuela se hacía a todos sus diplomados a participar en sus *X Jornadas Académicas*. Se prefirió realizar el envío de una forma institucional, porque se consideró que este hecho podía aumentar el nivel de respuesta.

Los datos de los diplomados se obtuvieron en la propia Secretaría del centro que realizó una base de datos con este motivo. Como la tasa de respuesta obtenida tras este primer envío no fue muy alta, se realizaron diferentes acciones para aumentar la participación. La primera de ellas fue la puesta en contacto de una manera personal para subrayar la importancia del estudio a través del correo electrónico, gracias a las direcciones obtenidas de los currícula de la bolsa de empleo propia de la EUBD y que los propios alumnos autorizaron a utilizar para la obtención de datos sobre empleo. La segunda acción fue un nuevo envío del cuestionario el 20 de mayo del 2001. Tras estas acciones, se logró que contestaran al cuestionario 361 diplomados. Como el número total de éstos desde la primera promoción ha sido de 855, la tasa de respuesta ha sido del 42%, un porcentaje muy positivo teniendo en cuenta la habitual participación en este tipo de estudios. Hay que tener en cuenta además que a muchos de estos diplomados no se les pudo localizar porque habían variado de domicilio desde el fin de sus estudios.

Para el procesamiento de los datos recogidos en los cuestionarios se ha empleado el software estadístico SPSS 10.0. Para la presentación de los gráficos se ha utilizado el propio programa Microsoft Graph. Hay que advertir que algunos de los porcentajes que aparecen en los gráficos no se corresponden con los datos que aparecen en las tablas creadas por el software estadístico, esto se debe a que el programa de gráficos, al no contemplar los casos que no contestan, redondea los resultados. De todas formas el cambio de los porcentajes es apenas representativo.

Para obtener las opiniones y reflexiones de los empleadores y profesionales se utilizó un método cualitativo, la entrevista. Como la información que había que recoger era tan amplia y el objetivo era no realizar entrevistas demasiado largas, teniendo en cuenta que los profesionales a los que se iba a entrevistar tienen cargos de responsabilidad y su tiempo suele ser escaso, se elaboró un cuestionario con aspectos como la valoración del plan de estudios de la EUBD o con la tabla de competencias y actitudes del proyecto DECIDOC. Tanto este cuestionario como el guión de la entrevista fueron también sometidos a unas pruebas previas de adecuación. Ambos documentos aparecen en el *Anexo I*.

El procedimiento realizado consistía en primer lugar en el envío por correo del cuestionario, y una vez transcurrido un plazo suficiente para su cumplimentación, se fijaba con el profesional a entrevistar una fecha para la recogida del cuestionario y para la entrevista. Tras haber realizado todo el proceso, se puede afirmar que este método ha sido muy válido, ya que la realización previa del cuestionario obligaba a los profesionales a conocer la especificidad de los estudios universitarios y a reflexionar sobre los temas que se abordaban en las entrevistas.

Se han realizado treinta entrevistas y para la elección de los profesionales se han tenido en cuenta diversos factores: que hubiera un reparto proporcional entre los sectores más importantes de la profesión; que tuvieran o

hubieran tenido contacto con diplomados de la UCM como empleadores o como tutores del Practicum; y el propio bagaje profesional de cada persona.

Una vez recogidos todos los datos se ha procedido a la transcripción íntegra de todas las entrevistas, como aparece en el *Anexo 3* de este documento, para una posterior sistematización de las ideas y reflexiones pronunciadas. Las opiniones recogidas en el tercer capítulo han sido corregidas en su forma de expresión, adecuándolas parcialmente a la lengua escrita, pero intentando no perder expresiones propias del lenguaje oral. Para el procesamiento del cuestionario a empleadores también se han utilizado los mismos programas que en la encuesta a los diplomados.

CAPÍTULO 1:
UN ACERCAMIENTO A LA BIBLIOGRAFÍA
ACADÉMICA Y PROFESIONAL

1.1. EL PROFESIONAL DE LA INFORMACIÓN EN EL SIGLO XXI: CAMBIO Y PERMANENCIA.

“La existencia de los estudios reglados en Biblioteconomía y Documentación no puede comprenderse sin la finalidad de preparación para una profesión”, afirma José Antonio Moreiro¹. Ése es el punto de partida. Cualquier acercamiento a la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación pasa por un análisis de la realidad de nuestra profesión. Preguntas como: ¿cuáles son los fundamentos profesionales?, ¿cómo está cambiando nuestra profesión?, ¿qué transformaciones están ocurriendo en nuestras funciones y tareas profesionales?, son fundamentales para poder adecuar la formación a las necesidades de la sociedad. Asistimos a un periodo turbulento en el que las tecnologías de la información y las propias características de la sociedad de la información están sacudiendo a una profesión muy joven que además siempre se ha caracterizado por su desestructuración. En un ambiente competitivo donde las fronteras entre las profesiones están desapareciendo, es fundamental tener claras nuestras competencias y defender nuestros espacios de actuación. La universidad y las asociaciones deben plantearse un debate en profundidad sobre nuestros fundamentos profesionales para poder ofrecer a la sociedad una labor profesional óptima. Desde estas páginas se van a recopilar opiniones que desde la literatura académica y profesional están enriqueciendo este debate.

¹ MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Mercado de trabajo y competencias profesionales en Biblioteconomía y Documentación: técnicas aplicables a su investigación. *Informação Sociedade*, vol. 8, n. 1, 1998, P. 124-151 (P.125).

1.1.1. LAS SEÑAS DE IDENTIDAD DE UNA PROFESIÓN

Diversos han sido los acercamientos a la definición de la profesión de información y a sus sujetos. Andrew Abbot² fue uno de los primeros autores en utilizar el término "las profesiones de información". En ellas agrupaba a los bibliotecarios, tecnólogos de la información y otros grupos profesionales, con una distinción entre información cualitativa y cuantitativa que dejaba a la primera como competencia generalmente de bibliotecarios; perteneciendo la segunda a diversos profesionales como estadísticos, analistas de sistemas y otros.

En el seno de muchas organizaciones ésta ha sido la separación de las profesiones de información: aquellas que se centran en primer lugar en el contenido de información (el dominio de bibliotecarios) y aquellas centradas en las tecnologías para comunicar o acceder a contenido de información (el dominio de tecnólogos). Pero el reciente desarrollo de las tecnologías produce que la línea divisoria entre los dos grupos de profesionales se vaya diluyendo. Así Richard Danner afirma que "los límites entre las profesiones de información son cada vez más indistintos, y la distinción entre contenido/acceso ya no puede mantener la base en la diferenciación"³.

Abbot⁴ pensaba que los profesionales buscaban el reconocimiento de su profesión a través de las reivindicaciones de su jurisdicción. Éstas se pueden realizar de tres formas: por medio de una regulación que controle quién puede realizar el trabajo; por la construcción de una imagen social que asocie la profesión a un área de trabajo; y compitiendo con otros grupos profesionales en el mismo lugar de trabajo. En el caso de los bibliotecarios, ya que no hay

² ABBOTT, A. *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labour*. Chicago: The University of Chicago Press, 1988, passim.

³ DANNER, R. A. *Redefining a profession*, 1998. Disponible en <http://www.law.duke.edu/fac/danner/callweb.htm> (consultado el 11 de agosto de 2000). P. 9.

⁴ ABBOTT, A. *The System of Professions...* Op. cit., passim.

una regulación legal sobre sus competencias, su identidad viene marcada por las relaciones con los usuarios/clientes, con otros trabajadores de las bibliotecas y con otros profesionales de la información.

Talcott Parsons⁵ identifica tres fundamentos básicos en el establecimiento de una profesión: el requerimiento de una capacitación técnica formal basado en un conocimiento, el desarrollo de habilidades y competencias específicas y los medios para que esa competencia profesional se ponga a disposición de usuarios socialmente responsables. Danner⁶ desarrollará cada uno de estos tres fundamentos. Se cuestiona si la Biblioteconomía dispone de una base teórica capaz de afrontar nuestro actual periodo de cambio. Considera que cuando empezó a surgir la profesión, ésta se fundamentó en la práctica y la base teórica inicial fue mínima.

G. E. Gorman⁷ considera que el fundamento de la Biblioteconomía se basa en su autoridad moral. La persecución de una meta y la equidad de información crean los distintos valores profesionales. Retoma las ideas de Walter Crawford y Michael Gorman quienes pensaban que el servicio a los seres humanos y a las comunidades es la primera razón para que las bibliotecas existan, antes que los datos o la información por sí mismos. Así, los valores éticos, como la igualdad de acceso a la información o la libertad intelectual, son fundamentales.

Mason reafirma el carácter de mediador del profesional de la información "para proporcionar la información correcta de la fuente correcta al cliente adecuado en el momento adecuado, en la forma más conveniente para el uso requerido y a un costo que será justificado por su uso."⁸ De nuevo la profesión viene definida por unos componentes de conocimiento, competencias y valores éticos. Toni Carbo también lo expresaba de la misma forma: "La nuestra es una

⁵ PARSONS, T. Professions. *International Encyclopedia of the Social Sciences*, n. 536, 1968. Citado por DANNER, R. A. *Redefining ...* Op. cit. P. 16-17.

⁶ DANNER, R. A. *Redefining ...* Op. cit. P. 17-30.

⁷ GORMAN, G. E. The library profession and professional values. 2000. Disponible en <http://www.liblink.co.uk/management/cworld10.html> (consultado el 17 de abril de 2000).

⁸ MASON, R. What is an information professional? *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 31, n. 2, fall 1990, P. 122-138 (P. 125).

profesión de conocimiento, habilidades, y servicio, con una larga tradición de valores y un enorme potencial para el éxito"⁹.

1.1.2. LOS FINES PROFESIONALES

Esta idea de servicio como valor de la profesión la han apuntado distintos autores. Así nos encontramos afirmaciones como la de Stueart: "De lo que se trata en esta profesión es de juntar las necesidades de usuarios reales y potenciales de todos los tipos de servicios de información en todo el mundo con la información obtenida de la manipulación de los datos, para que la gente la pueda convertir en un nuevo conocimiento que les permitirá funcionar en una nueva sociedad, como ciudadanos y como miembros de grupos que trabajan en organizaciones"¹⁰. Veremos cómo en nuestra profesión las habilidades y técnicas cambian rápidamente, pero los valores permanecen firmes, tal como el sentido de servicio de la profesión. G. E. Gorman señala: "La nuestra es una profesión orientada al cliente y sin los clientes nosotros no tenemos ninguna función"¹¹.

Otros autores señalan que el contenido es uno de los pilares de la actual profesión. Así Paul Sturges afirma: "Lo realmente importante sobre el contenido es que los profesionales del campo de la gestión / las tecnologías / los sistemas de información suelen pensar que el contenido viene dado, por lo que se centran en los canales para transmitir ese contenido y en los medios para almacenarlo. Esto da lugar a un gran vacío. De hecho, existe una verdadera necesidad de una profesión dedicada al contenido informativo, y los profesionales de la tradición bibliotecaria tienen todo el derecho a reclamar su experiencia en esta área. Los bibliotecarios especializados y los documentalistas siempre han dado prioridad al contenido, hasta el punto de que a menudo se han sentido obligados a hacer énfasis en sus diferencias con la corriente

⁹ CARBO, T. The librarian within the large family of information professions: an american perspective. *FID Review*, vol. 1, n. 1, 1999, P. 24-27, (P. 27)

¹⁰ STUEART, R. D. Preparing Information Professionals for the Next Century. *Education for Information*, n. 16, 1998, P. 243-251 (P. 250).

¹¹ GORMAN, G. E. The future of Library Science Education. *Libri*, vol. 49, 1999, P. 1-10 (P. 3).

dominante en Biblioteconomía¹². Toni Carbo también se manifiesta en este sentido: "Creo que estamos entrando en la Era IV [la era de la información], caracterizada por los productos de información personalizados de manera individual. Estamos diseñando y reagrupando productos y servicios para individuos, ya sea para que los utilicen en casa, en el trabajo o en la industria. Esta era presenta nuevos cambios apasionantes para los profesionales de la información, puesto que estamos trabajando para identificar las necesidades de los usuarios, desarrollar nuevos productos, comercializarlos y venderlos"¹³.

En España Isidro Aguilló también opina que el contenido debe ser la clave de nuestro papel: "Los contenidos son la clave, lo que no requiere, en absoluto, que bibliotecarios y documentalistas se transformen en economistas de la información, sino que, compaginen su tradicional labor de tratamiento de documentos con una nueva de gestión del conocimiento. Se trata de una evolución más que de una revolución... Lejos de aventuras en otras disciplinas (informática, economía), se trata de centrar la labor en áreas donde la clave sean los contenidos, su generación, identificación y selección, descripción, evaluación y transferencia. La organización y gestión del conocimiento no es sino el último y más reciente paso en el tratamiento de la información que hemos desarrollado en el pasado y que se debe abordar sobre las bases doctrinales y metodológicas firmemente establecidas"¹⁴.

¹² STURGES, P. The pursuit of content. *Education for Information*, vol. 17, n. 3, 1999, P. 175-185 (P.177-178).

¹³ CARBO, T. The changing role of the information professional and its implications for library and information service education. En: BOEHM, E. H.; BUCKLAND, M. K. (eds.) *Education for information management: directions for the future*. Santa Barbara: International Acadmey, 1983, P. 19-22 (P.20).

¹⁴ AGUILLO, I. Nuevos modelos de arquitectura de la información en Internet: portales, bibliotecas virtuales y directorios analíticos. *X Jornadas de la EUBD: Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo*. 2001, Madrid [en prensa].

1.1.3. EL CAMBIO PROFESIONAL

La profesión se ve sometida a todo un proceso de cambio continuo al que tendremos que adaptarnos y que producirá que seamos cada vez más flexibles. Ya hace casi diez años M. B. Line afirmaba "actualmente el cambio es una forma permanente de vida. Hay que estar preparados para continuos cambios"¹⁵.

Este cambio nos afecta de distintas formas y se produce a distintas velocidades. G. E. Gorman¹⁶ habla de un cambio mínimo, un cambio moderado y un cambio rápido. El cambio mínimo afecta a los valores profesionales, el cambio moderado a los parámetros profesionales y el cambio rápido a la tecnología. Ya hemos visto que este autor citaba como valor profesional la orientación al usuario, aunque también identifica como valor la responsabilidad¹⁷. Como parámetros profesionales, señala los citados por P. Wilson¹⁸: la teoría de la recuperación de la información (catalogación, clasificación e indización), la conducta hacia la información (estudios de usuarios, bibliometría y utilización del conocimiento), estudios históricos de los libros y otros materiales comunicativos, el control bibliográfico así como la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones informativas. El cambio más espectacular es el producido por la tecnología ya que ha modificado las reglas de acceso a la información en cuanto al tiempo, lugar y velocidad de interacción.

Hay otros autores, como T. D. Wilson¹⁹, que hablan de un cambio catastrófico. Así este autor afirma: "Nosotros estamos viviendo a través del cambio catastrófico - no dramáticamente súbito en términos de tiempo, porque

¹⁵ LINE, M. B. La gestión del cambio en las bibliotecas. *Item*, n. 12, 1993, P. 66-80 (P. 74).

¹⁶ GORMAN, G. E. The future... Op. cit. P.2-7.

¹⁷ En la responsabilidad, señala como ejemplos entre otros el marketing, la planificación y la racionalización de los recursos.

¹⁸ WILSON, P. Bibliographical R&D. En: MACHLUP, F.; MANSFIELD, U. (eds.) *The study of information: interdisciplinary messages*. New York: John Wiley, 1983.

¹⁹ WILSON, T. D. Curriculum and catastrophe: change in professional education. *ALISE Annual Conference. Celebrating our Traditions, Sharing our Dreams, Shaping New Strategies For Excellence in Library and Information Science Education*. 2000, San Antonio. Disponible en http://www.alise.org/nondiscuss/conf00_Wilson--Curriculum.htm (consultado el 3 de noviembre de 2000).



el proceso empezó hace muchos años-, pero catastrófico en el sentido de que el cambio está pasando simultáneamente en varios sectores y está creando presiones en direcciones contradictorias²⁰.

Numerosos autores han tratado de identificar los factores que están produciendo un cambio profesional. Nick Moore²¹ se ha centrado en la sociedad de la información. Para él, este tipo de sociedad se caracteriza por tres factores: la información es utilizada como un recurso económico que puede incrementar la productividad y mejorar la competitividad de la organización; la información es utilizada por toda la sociedad, y así se convierte en un bien de consumo y en un medio para ejercer los derechos como ciudadanos; y el desarrollo de un sector económico ligado a esta demanda de medios y servicios de información.

Sandra Ward²² diferencia los siguientes factores ligados también, algunos de ellos, a la sociedad de la información:

- El aumento de la competitividad. Cada vez tenemos que demostrar en mayor medida nuestro valor y el de nuestros servicios.
- La aceleración del cambio. Para poder competir las organizaciones necesitan innovar el producto y los procesos.
- La explosión informativa continua. La sobrecarga de información produce que sólo interese la información filtrada, validada y fidedigna.
- Las tecnologías de la información y de las comunicaciones. La Web, las tecnologías de recuperación y las nuevas herramientas para explotar y analizar la información han contribuido a esa explosión de la información antes citada.
- La información para todos. La Web y las nuevas tecnologías también han producido que la información esté al alcance de cualquier persona.

²⁰ WILSON, T. D. Curriculum and catastrophe... Op. cit.

²¹ MOORE, N. La sociedad de la información. En: UNESCO. *Informe mundial sobre la información*. Paris: UNESCO, 1997, P. 287-300 (P.288).

²² WARD, S. Information professionals for the next millenium. *Journal of Information Science*, vol. 25, n. 4, 1999, P. 239-247 (P. 242-243).

- La diferenciación entre información y conocimiento. La diferencia competitiva vendrá ahora no del recurso de información, ya que todo el mundo tiene ya acceso a él, sino del procesamiento y utilización de esa información.

Se describen a continuación algunas de las claves que han provocado que nuestra profesión esté inmersa en un proceso de cambio constante: las tecnologías de la información y la desintermediación.

1.1.3.1. Las tecnologías de la información

La implantación de las tecnologías ha sido sin duda el factor más importante de la transformación de las unidades de información. Así Gordon Dunsire afirma: "Yo creo que el desarrollo del procesamiento de la información y de las tecnologías de la información ha tenido, está teniendo, y continuará teniendo, una influencia tan profunda en la biblioteca y en los servicios de información que todos los otros factores como las finanzas y costos, la política, las expectativas sociales y los estilos de gestión palidecen de insignificancia"²³. La influencia de las tecnologías ha provocado un debate entre quienes creen que las tecnologías solucionarán todos los problemas y sustituirán a todas las disciplinas y aquellos que opinan que la tecnología sigue siendo tan sólo una herramienta. En este último grupo se encuentran Walt Crawford y Michael Gorman²⁴ quienes opinan que las bibliotecas y la Biblioteconomía son mucho más importantes que la tecnología porque siempre detrás de las primeras se encuentra un componente humano.

Las tecnologías de la información no sólo han influido en las tareas de los profesionales de la información, sino que han cambiado incluso la

²³ DUNSIRE, G. Cyber or Siberia? Library skills in transition. *Impact: Journal of the Career Development Group*, vol. 4, n. 1, february 2001. Disponible en <http://www.careerdevelopmentgroup.org.uk/impact/0101/deskilling.htm> (consultado el 24 de mayo de 2001).

²⁴ CRAWFORD, W.; GORMAN, M. *Future libraries: dreams, madness, and reality*. Chicago: ALA, 1995. (P.78).

concepción de las unidades de la información. Así, las bibliotecas se han centrado más en el usuario, dejando de lado su concepción espacial como sitio de una colección²⁵.

Son varios los acercamientos de la literatura al cambio profesional motivado por las nuevas tecnologías. Unos se han ocupado de las formas en que han cambiado las tareas profesionales, otros han abordado el futuro de la biblioteca misma, centrándose en la biblioteca digital.

Se ha abierto un debate sobre si el cambio profesional motivado por las nuevas tecnologías lo que realmente supone es una profunda crisis. Algunos autores creen que, aunque el mercado cada vez pide más profesionales expertos en el manejo de la información, está decreciendo la demanda de profesionales de la información, ya que consideran que otros profesionales están asumiendo estas nuevas funciones y los usuarios acceden directamente a la información. Otros autores, por contra, opinan que el uso de las tecnologías no ha provocado una disminución en el número de bibliotecarios que se necesitan, sino que, contrariamente a esto, han aumentado las demandas de servicios de las bibliotecas y las unidades de información. La tecnología, sobre todo, lo que ha provocado ha sido un cambio en la naturaleza de los trabajos que se realizan²⁶.

Las habilidades requeridas a los profesionales también han cambiado con la utilización de la informática. Paloma Portela afirmaba: "El impacto tecnológico en el sector de la información es abrumador. La aplicación de herramientas está siendo intensiva y punta de lanza para su uso en otras industrias y sectores. Ese impacto afecta de manera muy especial a los gestores de información y documentación, obligándolos a un reciclaje continuo de sus

²⁵ MORAN, B. B. Virtual realists: librarians in a time of transition. *LAUNC-CH 1999 Spring Conference. GET REAL: Virtual Reality and Everyday Life*. 1999, Chapel Hill. Disponible en <http://www.unc.edu/lib/launcch/moranArt.html> (consultado el 8 de abril de 2001).

²⁶ Esta idea la encontramos por ejemplo en los siguientes autores y documentos: MORAN, B. B. Virtual realists... Op. cit. y GRODZINS-LIPOW, A. Who will give reference service in the digital environment?. *Reference & user services quarterly*, vol. 37, winter 1997, P. 125-129 (P.128).

conocimientos y técnicas de trabajo²⁷. Para algunos profesionales, como Cherrie Noble²⁸, la biblioteca digital borrarán las diferencias entre los distintos tipos de bibliotecas y, por tanto, cambiarán las competencias requeridas a los profesionales siendo estas más uniformes.

Las bibliotecas de hoy pueden considerarse híbridas debido a sus fuentes electrónicas e impresas. Se debate si la biblioteca y los materiales impresos desaparecerán. Hay algunos autores que creen que aún estamos lejos de la biblioteca virtual²⁹. Se ve con preocupación la idea generalizada en varios sectores de que toda la información se encuentra ya en formato electrónico y en la Web. Los propios alumnos de Biblioteconomía muchas veces resuelven los supuestos de necesidades de información sólo a través de la Web, sin considerar otras fuentes de información muy ricas y distribuidas de diferente manera. Además se confunde el volumen de información con la calidad de la información. Jose-Marie Griffiths³⁰ explica "por qué la Web no es una biblioteca". Postula que la Web, aunque presenta un volumen de información grande, sigue siendo este diminuto si lo comparamos con los materiales impresos disponibles en bibliotecas y archivos de todo el mundo. Además señala que a la World Wide Web le faltan normas y una validación. Mucha información que aparece es incorrecta y no existe una política de acceso. Por último también cree que las fórmulas de búsqueda en la Web todavía no son las adecuadas, de modo que la información se encuentra más por la frecuencia de una palabra que por el significado real. No presenta una recuperación eficaz de la información.

Pero esta imperfección de la Web es también una fuente de trabajo para los profesionales. Nuevas tareas y perfiles profesionales pueden ser ocupados por nosotros. Algunas de nuestras funciones tradicionales (organización,

²⁷ PORTELA, P. La certificación de profesionales de la información y documentación: experiencias internacionales y propuesta española. *Revista Española de Documentación Científica*, vol. 20, nº 4, octubre-diciembre de 1997, P. 437-449. (P.438). Disponible en <http://www.sedic.es/artcert.htm> (consultado el 7 de enero de 2000).

²⁸ NOBLE, C. Reflecting on our future. *Computers in libraries*, vol. 18, n. 2, february 1998. Disponible en <http://www.infotoday.com/cilmag/feb98/story2.htm> (consultado el 10 de agosto del 2000).

²⁹ MORAN, B. B. Virtual realists... Op. cit.

³⁰ GRIFFITHS, J.M. Why the Web is not a library. *FID Review*, vol. 1, n. 1, 1999. P. 13-20, passim.

clasificación, validación...) serán fundamentales en la creación de información distribuida y de espacios de comunicación³¹. Se necesitarán sitios en Internet de gran calidad informativa para el usuario en los que la información esté validada. Al fin y al cabo, Internet es otro canal de distribución de información y lo importante siguen siendo los contenidos, que sean correctos y que se usen eficazmente.

T. D. Wilson³² considera que una de las consecuencias de Internet y la Web es la convergencia de distintos tipos de sistemas de información y de disciplinas. "La consecuencia de la convergencia tecnológica es la convergencia de campos que dependen de ella, o que usan esas tecnologías, o de disciplinas que tratan el fenómeno subyacente - la comunicación"³³, señala este autor.

1.1.3.2. El fenómeno de la desintermediación.

Con Internet los servicios que antes necesitaban un intermediario de la información ahora ya no lo precisan puesto que es el propio usuario quien se los proporciona³⁴. Las bibliotecas y los agentes de información ya no tienen el monopolio en el acceso y el uso de información para los usuarios³⁵. Esto ha provocado un gran nerviosismo en la profesión, incluso se ha abierto un debate sobre si sigue siendo válido el papel del documentalista como intermediario. Hay diferentes autores³⁶ que señalan que aunque los motores de búsqueda localizan la información en Internet, siempre tiene que haber una posterior evaluación de los mismos según la cultura interna y las necesidades de la

³¹ CRONIN, B. Information professionals in the digital age. *International Information and Library Review*, vol. 30, 1998, P. 37-50 (P.44).

³² WILSON, T. D. Curriculum and catastrophe... Op. cit.

³³ Ibidem.

³⁴ Esta idea la encontramos por ejemplo en los siguientes autores y documentos: GELLMAN, R. Disintermediation and the Internet. *Government Information Quarterly*, vol. 13, n. 1, 1996, P.1-8, passim; y NOBLE, C. Reflecting on... Op. cit.

³⁵ WAGNER, G. S. Future of education for library and information science: views from Australia. *Education for Information*, vol. 18, 2000, P. 123-129 (P.128-129).

³⁶ Esta idea la encontramos por ejemplo en los siguientes autores y documentos: HYAMS, E. New technological horizons and opportunities for LIS. *The Electronic Library*, vol. 15, n.6, december 1997, P.455-462 (P.458); OJALA, M. Transformations, tribulations. *Econtent*, vol. 23, n. 3, jun/jul 2000, P. 6 (P.6); FRIEND, F. J. Keeping your head in a revolution. *The Journal of Electronic Publishing*, vol. 5, n. 3,

organización. Tal como afirma Hyams: "Los documentalistas tendrán que trabajar con diferentes grupos de usuarios de la organización o institución en la que trabajan; tendrán que formarse para saber presentar y organizar el material de manera que sea útil para los usuarios que no pertenecen a su departamento; tendrán que trabajar con esos usuarios para seleccionar la información de fuentes externas que debería estar disponible a través de la intranet de la organización"³⁷.

Blaise Cronin³⁸ considera que el documentalista abandonará el papel de buscador para adoptar otras funciones. Así señala: "La tendencia más probable es la transformación progresiva del profesional de la información de buscador a preparador/entrenador/asesor/mentor, trabajando estrechamente con los proveedores de información primaria y secundaria y con los usuarios últimos para crear sistemas de distribución más efectivos"³⁹.

Otros autores como Robert Newton y David Dixon o Cherrie Noble⁴⁰ ven la desintermediación como una oportunidad para potenciar la formación de usuarios. Así los primeros autores señalan: "En este entorno informativo transformado por las redes electrónicas, en el que los profesionales de la información ya no tienen el control completo del entorno informativo al que acceden sus usuarios, formar a los usuarios se convierte en un servicio básico"⁴¹. Los bibliotecarios de referencia se convierten en maestros de la "alfabetización de la información"⁴².

march, 2000. Disponible en <http://www.press.umich.edu/jep/05-03/friend.html> (consultado el 23 de mayo de 2001).

³⁷ HYAMS, E. New technological ... Op. cit. P.458.

³⁸ CRONIN, B. Information professionals... Op. cit. passim.

³⁹ Ibidem, P. 47.

⁴⁰ NEWTON, R.; DIXON, D. New Roles for Information Professionals: User Education as a Core Professional Competency within the New Information Environment. *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 40, n. 3, summer 1999, P. 151-160, passim; y NOBLE, C. Reflecting on... Op. cit.

⁴¹ NEWTON, R.; DIXON, D. New Roles ... Op. cit. P. 155

⁴² OSORIO, Nestor. In distance learning, is there a role? *Issues in Science and Technology Librarianship*, spring, 1997. Disponible en <http://www.library.ucsb.edu/istl/97-spring/article3.html> (consultado el 24 de mayo de 2000).

Para Eugenie Prime⁴³, el papel del documentalista como intermediario no ha cambiado. No cree que los usuarios sepan buscar e incluso señala: "Ocurre bastante a menudo que nuestros usuarios no saben lo que quieren"⁴⁴. Para este profesional sigue siendo fundamental la entrevista de referencia en la que los bibliotecarios por medio de sus habilidades ayudan al usuario a definir la información que necesitan. Los usuarios además son ahora más exigentes⁴⁵ y tienen unas expectativas mayores.

Hay opiniones que van incluso más allá. Marydee Ojala⁴⁶ opina que el profesional de la información debe abandonar el papel de intermediario para cumplir con papeles más activos en la toma de decisiones y así tener más importancia en la organización.

1.1.4. LA RESPUESTA AL CAMBIO PROFESIONAL

El cambio profesional debe provocar una respuesta de la propia profesión y sus integrantes. Así Carina Rey afirma: "La biblioteca como sistema abierto y como miembro de la sociedad no puede quedarse al margen de las innovaciones, sino que ha de responder, de forma rápida y efectiva a los estímulos externos y principalmente a las necesidades de los usuarios que, en muchas ocasiones, actúan también como agentes del cambio, con sus demandas y necesidades"⁴⁷. Esta transformación afectará a la biblioteca o unidad de información pero también a nosotros, los profesionales. Ante todo son necesarias nuevas actitudes y una transformación de nuestra mentalidad, técnicas y conductas. "Una estrategia de éxito para el desarrollo profesional no sólo se centrará en desarrollar nuevas técnicas y conocimientos, sino también

⁴³ PRIME, E. The spider, the fly, and the Internet. *EContent*, vol. 23. n. 3, jun/jul 2000, P.24-28, passim.

⁴⁴ Ibidem, P. 26.

⁴⁵ YOUNGMAN, D. C. Library staffing considerations in the age of technology: basic elements for managing change. *Issues in Science and Technology Librarianship*, fall 1999. Disponible en la <http://www.library.ucsb.edu/ist/99-fall/article5.html> (consultado el 7 de agosto del 2000).

⁴⁶ OJALA, M. Transformations... Op. cit. (P.6).

⁴⁷ REY MARTÍN, C. El papel de los profesionales de la información en el proceso de cambio: ser los agentes del cambio. En: *La gestión del conocimiento: retos y soluciones de los profesionales de la información*. Bilbao: Universidad del País Vasco, 2000. P. 57-67 (P. 66).

en crear las actitudes y el espíritu organizativo que promocionan el desarrollo y la formación profesionales"⁴⁸, señalan Robert Newton y David Dixon.

Algunos autores han sistematizado las claves de lo que debe ser nuestra respuesta.

Sandra Ward, de la consultora británica TFPL, plantea seis líneas de acción:

1. "Reconocer el valor potencial de nuestros conocimientos y habilidades de Biblioteconomía y Documentación básicas (y estar preparados para adquirir otras nuevas).
2. Acercarse a la organización, a sus metas, valores y medidas. Entender cómo utiliza la gente la información. Entender cuáles son los flujos de información e identificar dónde y cómo pueden influir la información y las técnicas informativas (una actividad informativa satisfactoria requiere un alto nivel de integración con la organización en la que trabajamos).
3. Centrarse en las necesidades que deben cubrirse. A menudo se nos considera más preocupados por nuestra identidad profesional que con las prioridades y las metas.
4. Desarrollar las asociaciones estratégicas en la organización, que son esenciales si queremos mejorar el valor y el impacto de la información.
5. Catalizar y dirigir el cambio, visiblemente, en nuestra propia área y en el negocio.
6. Estar preparado para reinventar, cambiar o incluso eliminar nuestro papel actual"⁴⁹.

Jose-Marie Griffiths⁵⁰ considera que las habilidades que debe desarrollar el nuevo profesional de la información son cinco:

1. Ser el guía en nuevas fuentes de conocimiento.
2. Saber colaborar con otros profesionales.

⁴⁸ NEWTON, R.; DIXON, D. *New Roles ...* Op. cit. P. 154.

⁴⁹ WARD, S. *Information professionals...* Op. cit. P. 243-244.

⁵⁰ GRIFFITHS, J. M. *The new information professional. ASIS Bulletin*, feb/mar 1998. Disponible en la <http://www.asis.org/Bulletin/Feb-98/griffiths.html> (consultado el 17 de abril de 2000).

3. Saber priorizar tareas y cometidos, ser ágil y flexible ante las metas cambiantes.
4. Saber delegar funciones en otras personas.
5. Conocer las capacidades básicas de la organización, de los equipos, y de las personas, empezando por uno mismo.

M. E. Burke⁵¹ propone para la obtención de un perfil creativo, inventivo e innovador la aplicación del "snowflake model of creativity" (modelo de creatividad de copo de nieve) que se basaría en los siguientes elementos:

1. La objetividad y la crítica. El profesional debe ser claro, preciso y conciso así como someterse a la crítica de los usuarios que marcarán los servicios de calidad.
2. La tolerancia a lo complejo. Saber analizar desde diferentes perspectivas y ser flexible.
3. La agilidad mental. Tener capacidad para enfrentarse al entorno y progresar en éste adaptándose a los cambios.
4. La habilidad para la solución de problemas.
5. Disfrutar y asumir riesgos.

Otros autores también han aportado ideas y han señalado las direcciones en las que los profesionales y organizaciones deben encaminar su desarrollo. Podemos sistematizar estas pautas en tres líneas de acción: trabajar en equipo, ser muy polivalente y estar en un aprendizaje continuo.

Elsbeth Hyams, del *Institute of Information Scientists*, afirma: "El factor clave en el entorno tecnológico actual es el humano. La mayoría de los mejores proyectos son fruto de la colaboración. Los proyectos informativos son cada vez más como las películas, tienen una larga lista de créditos. Con las exigencias de la tecnología, no podemos trabajar solos, es necesario trabajar en equipo"⁵². Ya hemos visto cómo el propio Jose-Marie Griffiths señalaba que una habilidad esencial es saber colaborar. Así declara: "Ninguno de nosotros tenemos las

⁵¹ BURKE, M. Creativity circles in information management. *Librarian career development*, vol. 2, n. 2, 1994, P. 8-12 (P.8).

⁵² HYAMS, E. New technological ... Op. cit. P. 460

capacidades para hacerlo todo, o incluso para conocerlo todo"⁵³. Incluso hay autores como Cherri Noble⁵⁴ que lo consideran la competencia más importante que nosotros necesitaremos para desarrollar los servicios de las bibliotecas virtuales. En un estudio⁵⁵, en el que se analizaba el papel de los profesionales de la información en una gran empresa, se constató que las dos terceras partes de los profesionales entrevistados participaban en equipos de proyecto de sus organizaciones.

Es cada vez más frecuente que el profesional de la información sea un profesional "todoterreno" que tiene que asumir diversas tareas, como veremos más adelante que han señalado los profesionales entrevistados. Esa polivalencia ha sido señalada también por distintos profesionales. Así Lluís M. Anglada afirma: "La polivalencia es primordial. En una biblioteca, ningún trabajo tiene sentido en sí mismo, están todos relacionados y es necesario tener una visión de conjunto para adaptarse a los cambios, mejorar los servicios e innovar"⁵⁶.

Numerosos autores⁵⁷ consideran la formación continua como algo esencial en el desarrollo profesional. El aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida no es algo particular de esta profesión. Levy llega incluso a señalar lo siguiente: "Por primera vez en la historia de la humanidad, la mayor parte de las competencias adquiridas por una persona al principio de su trayectoria profesional estarán obsoletas al final de su carrera"⁵⁸. De hecho, el Grupo Experto de Alto Nivel (*High Level Expert Group*) sobre la sociedad de la

⁵³ GRIFFITHS, J. M. The new information... Op. cit.

⁵⁴ NOBLE, C. Reflecting on... Op. cit.

⁵⁵ CORCORAN, M.; DAGAR, L.; STRATIGOS, A. The changing roles of information professionals excerpts from an Outsell, Inc. *Online*, vol. 24, n. 2, March/April 2000, P. 28-34 (P.30).

⁵⁶ ANGLADA I DE FERRER, L.; KLIJS, K.; TRÉFOIS, J. C. Carrières de bibliothécaires en Europe. *Bulletin des bibliothèques de France*, vol. 45, n. 1, 2000, P. 76-81 (P.78). Disponible en <http://www.enssib.fr/bbf/> (consultado el 9 de agosto de 2000).

⁵⁷ Esta idea la encontramos por ejemplo en los siguientes autores y documentos: CORNELLA, A. *En la sociedad del conocimiento, la riqueza está en las ideas*. 1999, P.35-36; GRIFFITHS, J. M. The new information... Op. cit.; NOBLE, C. Reflecting on... Op. cit.; MORAN, B. B. Virtual realists... Op. cit.; MOORE, N. The future demand for information professionals in Europe. *Education for Information*, n. 16, 1998, P. 191-208 (P. 207-208); MERCER, P. Changing our future: issues in leadership and management skills and the information profession. *ALIA 2000. Capitalising on knowledge. The information profession in the 21st century*. 2000, Canberra. Disponible en <http://www.alia.org.au/conferences/ala2000/proceedings/prue.mercer.html> (consultado el 2 de enero de 2001); NEWTON, R.; DIXON, D. New Roles ... Op. cit. P. 154.

⁵⁸ LEVY, P. *La cibercultura, el segon diluvi?*. Barcelona: Proa-Ediciones de la UOC, 1998. P. 124.

información de la Comisión Europea aboga por la necesidad de "ver la sociedad de la información como una sociedad de aprendizaje"⁵⁹.

1.1.5. LAS FUNCIONES PROFESIONALES

El *Occupational Outlook Handbook* del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos señala: "Los bibliotecarios están combinando cada vez más funciones tradicionales con tareas que involucran tecnologías que cambian rápidamente"⁶⁰. Casi todas las tareas tradicionales han sufrido transformaciones y han surgido nuevas funciones. Los profesionales debaten sobre la enorme diversificación de la profesión.

Un buen punto de partida lo encontramos en la respuesta de la *Library and Information Commission* de Gran Bretaña al documento *The learning age: a renaissance for a new Britain*⁶¹, en el que se hace una síntesis muy completa de las funciones y perfiles de los profesionales de la información. Así, señala textualmente:

Los bibliotecarios y documentalistas:

1. Forman parte de la cultura educativa como:
 - Participantes del proceso educativo, entendiéndolo y reconociendo sus logros
 - Gestores de la información
 - Manipuladores e intermediarios de la información
 - Expertos sobre una materia
 - Investigadores
 - Personas que cuidan de las necesidades de los usuarios

⁵⁹ Citado en MOORE, N. The future demand... Op. cit. P.208.

⁶⁰ U.S. DEPARTMENT OF LABOR. BUREAU OF LABOR STATISTICS. Librarians. En: U.S. DEPARTMENT OF LABOR. BUREAU OF LABOR STATISTICS. *Occupational Outlook Handbook 2000-01 Edition*, 2000. Disponible en <http://www.bls.gov/oco/ocos068.htm> (consultado el 2 de marzo de 2001).

⁶¹ LIBRARY AND INFORMATION COMMISSION. *The learning age: a renaissance for a new Britain: the response of the Library and Information Commission*. Disponible en <http://www.lic.gov.uk/publications/responses/learningage.pdf> (consultado el 17 de julio de 2000). P. 4.

2. Tienen unas habilidades y conocimientos genéricos como:
 - Educadores
 - Guardianes
 - Consejeros
 - Exploradores
 - Organizadores e ingenieros
 - Analistas y asesores
3. En el contexto de la formación y la educación continua, tienen habilidades como:
 - Mentores
 - Mediadores
 - Proveedores
 - Guías y navegantes
 - Tutores
 - Promotores y educadores

Numerosos autores han señalado las funciones que consideran claves del profesional de la información. Paul Sturges⁶² que, como ya vimos considerará el contenido como el eje de la profesión, identifica seis áreas de acción: la evaluación de los contenidos y el uso de filtros; la mediación entre el usuario y la tecnología; la negociación de cuestiones éticas y normativas; el diseño de servicios orientados al usuario; la gestión de recursos de conocimiento y la creación de paquetes informativos con valor añadido. Para este autor, los informáticos y profesionales tecnológicos no dan importancia al contenido, centrándose en la forma de transmisión y en su almacenamiento. Este vacío puede ser llenado por los profesionales de la tradición bibliotecaria.

Isidro Aguillo también apunta las tareas que conlleva una profesión centrada en los contenidos: "Ciertamente los contenidos son la clave, pero no se trata únicamente de transferir a nuevos formatos la información en soportes no electrónicos para incrementar su disponibilidad universal, sino que los retos incluyen la generación de nuevos contenidos primarios, la organización del

⁶² STURGES, P. The pursuit... Op. cit. P. 179-184.

conocimiento explícito y no tácito, la descripción en detalle de todos los recursos digitales siguiendo criterios y normas documentales, el importante valor añadido de la evaluación de la calidad, y por supuesto, el diseño de herramientas de localización y recuperación más eficientes⁶³”.

Para otros autores, como María Teresa Astroza y Deyanira Sequeira, “la tendencia es una convergencia entre el contenido y la tecnología”⁶⁴. El desarrollo tecnológico, para estos autores, esta provocando que los bibliotecarios sean:

- expertos en tecnología, entrenadores y animadores en su lugar de trabajo
- catalogadores / archiveros, usando métodos electrónicos
- guías para utilizar las fuentes electrónicas correctas
- buscadores de la información adecuada y personalizada en el momento adecuado
- bibliotecarios “de investigación”, recopilando y compilando información en profundidad
- analistas y filtradores de la información agregando valor
- informadores, ayudando a los usuarios a entender los que los bibliotecarios han aprendido

Mary Corcoran⁶⁵, teniendo en cuenta distintos estudios de mercado, entre los que figura el realizado en Outsell Inc., considera que hay cuatro papeles que deben definir el trabajo del profesional de la información: la compra y venta de contenido para la empresa; la creación de valor añadido; la formación de usuarios y la mediación ante las tecnologías.

Robert Newton y David Nixon⁶⁶ apuntan también las tareas más prioritarias que deben de asumir los profesionales: la catalogación y

⁶³ AGUILLO, I. Nuevos modelos ... Op. cit. P.2

⁶⁴ ASTROZA, M. T.; DEYANIRA, S. Challenges in training new health information professionals in Latin America. *Proceedings of the 8th International Congress on Medical Librarianship*. 2000, London. Disponible en <http://www.icml.org/wednesday/choice/astroza/final.htm> (consultado el 10 de agosto de 2000).

⁶⁵ CORCORAN, M. Changing roles of information professionals: choices and implications. *Online*, vol. 24, n. 2, March/April 2000, P. 72-74. passim.

⁶⁶ NEWTON, R.; DIXON, D. New Roles ... Op. cit. P. 154-155.

clasificación de recursos de Internet; la coordinación del acceso a recursos en línea, en lugar de una simple identificación de los recursos; el desarrollo estratégico de redes dentro de las instituciones de las que la biblioteca constituye una parte y la formación de usuarios en temas tecnológicos.

Philip Barden⁶⁷ considera que el futuro para los trabajadores de la información dependerá del valor agregado que sean capaces de dar a la organización. Señala cuatro puntos en los que se debe incidir: las habilidades tecnológicas y la gestión de redes de comunicación; el cuidado del cliente; la gestión, almacenamiento y recuperación de los distintos medios de información; y el desarrollo empresarial.

Virginia Cano⁶⁸ apuesta por la gestión de la información como el principal cometido de los profesionales de la información. Esto viene propiciado por las tecnologías de la información y el aumento del nivel de alfabetización informativa de la fuerza laboral.

1.1.6. LOS NUEVOS PERFILES PROFESIONALES

Nick Moore⁶⁹ considera que la sociedad de la información proporciona cuatro perfiles profesionales complementarios: los creadores, los recopiladores, los comunicadores y los consolidadores.

Los creadores serán los que hagan y desarrollen productos y servicios informativos. Esta creación de la información viene impulsada por las nuevas tecnologías que han provocado una auténtica explosión del volumen de información. Los creadores asistirán al usuario organizando y diseñando esa información para una navegación más sencilla.

⁶⁷ BARDEN, P. Training and development for library and information workers for the future: A manifiesto. *Librarian Career Development*, vol. 5, n. 1, 1997, P. 30-33 (P.30).

⁶⁸ CANO, V. De bibliotecario a gestor de la información. Cambio de nombre o nuevas competencias. *Tercer Encuentro de Directores y Docentes de Escuelas de Bibliotecología del Mercosur*. 1998, Santiago. Disponible en http://arts.qmuc.ac.uk/imres/fulltxt/txt_VC3.htm (consultado el 11 de agosto de 2000).

⁶⁹ MOORE, N. The future demand... Op. cit. P. 204-208.

Los recopiladores tienen la función tradicional de crear la colección, pero ya es una colección viva que exige un mantenimiento constante. Estos profesionales deben conocer las necesidades informativas de sus usuarios, incluso anticiparse a ellas. La selección y adquisición se hace complicada ante la sobreabundancia de documentación electrónica. Posteriormente para que pueda ser accesible se describe mediante las tareas tradicionales: la clasificación y catalogación.

Los comunicadores adaptan la información y la presentan según las circunstancias de los usuarios. Las habilidades comunicativas son requisitos básicos. Además se ha de conocer la materia y las fuentes de información para poder realizar las búsquedas de una forma precisa.

Por último, los consolidadores trabajan junto a los gestores de las organizaciones para la toma de decisiones. Tendrán que combinar habilidades de análisis y síntesis de la información, funcionando incluso a veces como filtro. En un ambiente empresarial una buena presentación de los resultados es básica.

Toni Carbo⁷⁰ examina de nuevo los perfiles profesionales que había identificado en 1997, adaptándolos a la actualidad. El bibliotecario, en su opinión, debería de cumplir diez papeles:

1. Gestor. Para la autora, la mayoría de los bibliotecarios son, de alguna forma, gestores. Se necesitan competencias en formación de equipos, negociación o gestión presupuestaria. "La responsabilidad, que siempre ha estado presente, ha tomado nuevas dimensiones, y requiere ahora que desarrollemos y usemos nuevos modelos para dar referencias y demostrar la importante misión de nuestras bibliotecas

⁷⁰ CARBO, T. The librarian... Op. cit. passim; CARBO, T. The Global Information Highway in the 21st century: one individual's perspective. *International Information and Library Review*, vol. 32, 2000, P. 237-250 (P. 244-247).

- en la comunidad o en la organización, poniendo más énfasis en la gestión de personal, y de los recursos impresos y electrónicos⁷¹.
2. Proveedor de recursos. Los bibliotecarios no se deben ya ocupar sólo de los fondos, sino también deben buscar financiación, tanto pública como privada.
 3. Creador o difusor. Las posibilidades de acción son ilimitadas en la creación, gestión y difusión de productos informativos.
 4. Preservador de la cultura. Se nos abre un nuevo frente con la información electrónica, ya que ésta desaparece o se modifica constantemente.
 5. Organizador del conocimiento. La organización de la información y del conocimiento sigue siendo un papel fundamental del profesional. Esta información se encuentra en diferentes formatos, es interna y externa a la organización y se tendrá que hacer más accesible mediante los diferentes productos documentales que realicemos.
 6. Investigador o "recuperador". Los bibliotecarios no sólo ayudan a los usuarios a investigar, sino que también deben investigar ellos para aplicar esa investigación a sus centros.
 7. Educador. Afirma la autora que todos los bibliotecarios son educadores. En la actualidad esta actividad es más compleja por la importancia de los valores y las actitudes y porque los medios son mucho más variados.
 8. Estudiante vitalicio. La formación continua es fundamental.

⁷¹ CARBO, T. The librarian... Op. cit. P. 25

9. Experto o consejero. La importancia de los bibliotecarios en las organizaciones para la autora está creciendo al aumentar el valor asignado a nuestro trabajo.
10. Defensor. El bibliotecario debe ser "defensor del valor de la Biblioteconomía como disciplina y profesión"⁷². Debemos promocionar nuestros servicios y nuestro papel en la organización y en el conjunto de la sociedad.

Basándose en la concepción de la profesión como una profesión de servicio, como ya vimos anteriormente, Stueart considera que los trabajadores de la información deben de ser: "1) negociadores, identificando necesidades; 2) facilitadores, proporcionando estrategias de búsqueda eficaces; 3) educadores, familiarizados con la "literatura" en todos sus formatos; 4) intermediarios de la información, que proporcionen servicios de concienciación"⁷³.

Uno de los perfiles que más se han diferenciado ha sido el del gestor de la información. Cronin⁷⁴ piensa que su papel va más allá del modelo asociado a los documentalistas consistente en suministrador y servidor de información, y debe de abarcar responsabilidades de planificación a nivel corporativo y de aplicación de sistemas.

Alfons Cornella⁷⁵ denomina a este gestor de la información "infonomista" y considera que puede presentar los siguientes perfiles:

- Vehiculador de información externa. No sólo debe localizar la información que necesita según su modelo de negocio, sino que debe filtrarla para asegurar su calidad y pertinencia a las metas fijadas.
- Editor. La información se debe presentar a cada usuario de la forma más adecuada a sus características.

⁷² Ibidem. P. 27

⁷³ STUEART, R. D. Preparing Information Professionals... Op. cit. P. 249.

⁷⁴ CRONIN, B. Information professionals... Op. cit. P.41.

⁷⁵ CORNELLA, A. El rol del infonomista. *El profesional de la información*, vol. 9, n. 1-2, febrero de 2000, P. 34-35, passim.

- Organizador de la información interna. Estaría muy ligado al papel de arquitecto de la información en cuatro roles: la definición del objetivo del sistema; la determinación de los contenidos que hay que incluir; la inclusión de mecanismos de organización y búsqueda; y el diseño de una política clara sobre el mantenimiento del modelo. Aquí también entrarían las funciones de la administración del sitio web (webmaster) o de la intranet del organismo.
- Dinamizador de la cultura informacional. Está obligado a dar a conocer las fuentes, enseñar a utilizarlas, y tomar decisiones con la información extraída.
- Gestor del conocimiento. Ha de comportarse como un estratega que entienda el conocimiento como un motor de transformación de la organización. Diseña los mecanismos y procesos para facilitar su intercambio.
- Gestor del capital intelectual. El infonomista debe actuar como un auditor, evaluando el capital intelectual para poderle sacar rendimiento.

Hay otros autores⁷⁶ que se han ocupado específicamente del gestor del conocimiento. La gestión del conocimiento, según M. Speh, "es una estrategia que transforma todos los activos de la organización y el talento de sus miembros en productividad, valor renovado e incremento de la competitividad"⁷⁷. Para Seonghee Kim⁷⁸ la gestión del conocimiento es una combinación de gestión de la información, comunicaciones y recursos humanos. Sus tareas incluirían "la representación de los diversos tipos de conocimiento orgánico; los métodos y sistemas de desarrollo, estructuración y acceso del conocimiento; la entrega y distribución del conocimiento; ampliar la utilidad y el

⁷⁶ Entre otros destacamos los siguientes autores y documentos: ABELL, A.; OXBROW, N. *Competing with knowledge. The information professional in the knowledge management age*. London: TFPL, 2001; MORRIS, A. *Knowledge management: opportunities for LIS graduates. 67th IFLA Council and General Conference*. 2001, Boston; OXBROW, N. *Skills and competencies to succeed in a knowledge economy. Information Outlook*, oct. 2000. Disponible en http://www.findarticles.com/cf_0/m0FWE/10_4/66276583/print.jhtml; KIM, S. *The roles of knowledge professionals for Knowledge Management. 65th IFLA Council and General Conference*. 1999, Bangkok. Disponible en <http://ifla.inist.fr/IV/ifla65/papers/042-115e.htm> (consultado el 17 de mayo de 2000).

⁷⁷ Citado en WARD, S. *Information professionals...* Op. cit. P. 245.

⁷⁸ KIM, S. *The roles of knowledge...* Op. cit.

valor del conocimiento; y el almacenamiento y recuperación del conocimiento⁷⁹.

Para Sandra Ward⁸⁰ los roles de gestión del conocimiento del especialista de la información serían los siguientes:

1. Activos de conocimiento. Determinan y definen qué clase de conocimiento es importante para la organización, realizando una auditoría sobre esos activos de conocimiento.
2. Capturar, estructurar, y hacer disponible el conocimiento.
3. Cultivar las competencias relacionadas con el conocimiento. Ayudan al organismo a definir las y a incluirlas en su formación interna.
4. Catalizar el uso. Ayudar a los usuarios a explotar el conocimiento de manera creativa.

Las tecnologías de la información también para algunos autores han generado perfiles específicos. Internet mismo ha generado más de treinta perfiles profesionales distintos⁸¹. Como *searchmaster*, el profesional de la información controlaría los diferentes artefactos y robots de búsqueda de los sitios web y de las intranets⁸². Como *webmaster* sería la persona encargada del mantenimiento de un determinado sitio web y se podrían definir incluso tres roles distintos: el redactor de contenidos, el diseñador y el que lleva los aspectos de la administración informática⁸³.

Isidro Aguillo⁸⁴ ha elaborado un cuadro con los puestos, perfiles y tareas necesarios en Internet que reproducimos a continuación:

⁷⁹ Ibidem

⁸⁰ WARD, S. Information professionals... Op. cit. P. 245.

⁸¹ CAILLAUD, M. La communication scientifique sur internet: nouveau besoins, nouveaux metiers. *IDT/NET 2000*. 2000, Paris. Disponible en http://www.idt.fr/pages_fra/actes/actes2000/page7bis.htm (consultado el 9 de agosto de 2000).

⁸² FICHTER, D. Search master: a new role for information professionals. Online, vol. 24, n. 2, mar./apr. 2000, P. 76-78 (P.77).

⁸³ BERNAT, L. Vous avez dit "webmaster"? soyez plus precis!. *IDT/NET 2000*. 2000, Paris. Disponible en http://www.idt.fr/pages_fra/actes/actes2000/page6.htm (consultado el 9 de agosto de 2000).

⁸⁴ AGUILLO, I. Nuevos modelos ... Op. cit. P. 3-4.

Puesto	Coordinador
Perfil	Conocimiento actualizado del estado de la cuestión (documentales e informáticos). Capacidad y amplia experiencia en la coordinación de equipos pertenecientes a diferentes instituciones.
Tareas	Diseño del proyecto, incluyendo la elaboración del plan de trabajo, la asignación y gestión de fondos, recursos técnicos y humanos y supervisión periódica de las tareas.

Puesto	Webmaster
Perfil	Conocimientos de edición y diseño de páginas web (incluyendo XML), arquitectura de la información y de estadística avanzada para la medición del comportamiento de los usuarios y el consumo de información.
Tareas	Elaboración y mantenimiento de la sede. Compilación de estadísticas. Inspección de enlaces. Relaciones con los informáticos.

Puesto	Webwatcher
Perfil	Conocimiento de sistemas automáticos que permitan conocer las características físicas y lógicas de las sedes catalogadas: servidores, estructura del árbol, tamaño físico, densidad hipermedia, adecuación a las normas formales, calidad del mantenimiento.
Tareas	Elaboración y mantenimiento de los campos correspondientes

Puestos	Especialista en lenguajes documentales Especialista en metadatos
Perfil	Formación avanzada de lenguajes documentales, experiencia en la elaboración de los mismos con ayuda de herramientas automáticas y conocimientos sobre proyectos similares. Dominio de los distintos estándares sobre metadatos, herramientas para su extracción y/o generación.
Tareas	Selección, mantenimiento y control de calidad de la clasificación/es explícita e implícita (embebidas). Elaboración e implementación de un tesoro de apoyo.

Puestos	Analista de recursos Especialista en "Internet invisible"
Perfil	Dominio de las herramientas de búsqueda y recuperación de información en Internet, experiencia en la aplicación de normas de selección de forma crítica, capacidad multilingüe y conocimientos sectoriales especializados.
Tareas	Identificación, selección y descripción de los recursos de acuerdo a criterios previamente especificados. Ayuda en la elaboración y mantenimiento de los sistemas de organización y recuperación de la información.

Puestos	Gestor del depósito Analista de recursos multimedia y archivos ejecutables
Perfil	Conocimiento de la legislación sobre derechos, de las iniciativas sobre depósitos de documentos, de los formatos y mecanismos de intercambio, de sistemas de gestión de archivos y de los sistemas para su captura y anotación automática. Conocimiento de los formatos, edición y compresión de archivos multimedia.
Tareas	Elaboración y mantenimiento del depósito. Elaboración y mantenimiento del catálogo de recursos especiales

Puesto	Evaluador
Tareas	Elaboración de listado de criterios y establecimiento de umbrales. Diseño y definición de indicadores cibernéticos. Ponderación y aplicación, en condiciones de comparabilidad, de los distintos criterios.

1.1.7. ESTUDIOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS PROFESIONALES

Distintas organizaciones profesionales han realizado estudios basados en la situación laboral de los profesionales que permiten analizar la evolución de la propia carrera.

1.1.7.1. Estudio de la FID sobre el moderno profesional de la información

En 1996 la FID presentó los resultados de un estudio a nivel mundial sobre el profesional de la información⁸⁵. La participación fue muy amplia, 2618 profesionales respondieron de seis regiones y de 31 países del mundo. La distribución geográfica de las respuestas fue muy irregular ya que mientras los profesionales de Estados Unidos que respondieron fueron 1667, en Yugoslavia fue solamente uno. Presentamos a continuación algunas de las conclusiones más interesantes del informe:

Características generales de la profesión:

- Se tiene que hacer más con menos y las presiones económicas son fuertes.
- Acceso creciente a la información para el usuario final: la desintermediación.
- Globalización.
- La tecnología es lo importante - no el contenido.
- El cambio continúa avanzando.
- Los cambios del paradigma se están produciendo.

Aspectos formativos:

- Titulaciones: dos terceras partes de los que respondieron tenían un Master, tres cuartas partes titulaciones superiores.
- Como formación continua, hay un promedio de casi dos cursos de capacitación por individuo. En cuanto a la temática, la mayoría señalaba "habilidades técnicas" como catalogación o búsqueda documental, o la tecnología, como cd-roms, redes, bases de datos, etc. También se realizaron cursos fuera de nuestro campo, siendo los temas más frecuentes las habilidades de comunicación, gestión empresarial, servicio al cliente o mejora de calidad.

⁸⁵ FID. *The current situation: a summary of results from FID's Survey of the Information Professional* 1997. Disponible en <http://fid.conicyt.cl:8000/mipindex.htm> (consultado el 17 de julio de 2000).



Asociacionismo:

- La media de participación en asociaciones profesionales es de dos asociaciones por individuo.
- En la mayoría de ocasiones la pertenencia a estas asociaciones no suponen una cuota.
- Aproximadamente uno de cada tres pertenece a asociaciones profesionales fuera del campo de la información.

Funciones que desarrollan (aparece entre paréntesis el porcentaje de profesionales que lo afirman):

- Las funciones más citadas:
 - o Búsquedas y recuperación de información - 59%
 - o Gestión de la biblioteca - 45%
 - o Referencia - 43%
 - o Selección de los materiales y adquisición - 38%
 - o Planificación de los recursos de información - 27%
 - o Difusión de información - 27%
 - o Educación/formación - 27%
 - o Proceso bibliográfico y catalogación - 26%
 - o Planificación y análisis del sistema de información - 22%
 - o Valoración de las necesidades de los usuarios - 22%
 - o Administración y gestión de bases de datos - 21%
- Otras funciones que, aunque no estaban señaladas, se citaron:
 - o Análisis - inteligencia competitiva
 - o Suministro de documentos
 - o Gestión de Internet
 - o Marketing
 - o Recursos humanos
 - o Contabilidad y presupuesto
 - o Preservación
 - o Investigación y formación

- Las funciones menos citadas:
 - o Microformas
 - o Apoyo en la toma de decisiones
 - o Inteligencia artificial
 - o Transferencia de tecnología
 - o Traducción
 - o Fuentes

Naturaleza de la empresa u organización en la que trabajan (entre paréntesis porcentaje del total):

- Ámbito académico - 27%
- Ámbito sanitario-17%
- Consultoría- 11%
- Administración pública central - 7%
- Industrias de fabricación - 6%
- Industrias de información y publicación - 6%
- Organizaciones no gubernamentales- 6%
- Administración pública local - 5%
- Otros: - 13%: las bibliotecas públicas, industria farmacéutica, ciencia y tecnología, industria de las telecomunicaciones e informática, ciencia de información.

Tendencias y problemas de la profesión:

- Cambios más importantes en el trabajo en los últimos cinco años:
 - o La mayoría de las contestaciones: todos los aspectos de la tecnología.
 - o Contestaciones interesantes: Se tiene que hacer más con menos, menos recursos, presupuestos reducidos; responsabilidades crecientes: el análisis financiero de productos, presupuesto, más responsabilidad en la gestión; desintermediación; influencia de mercado mundial, competición internacional.
 - o Conclusión: la mayoría de los cambios es producto de las tendencias más grandes, más globales.

- Habilidades críticas para el avance de la carrera:
 - o La mayoría de las contestaciones: todos los aspectos de tecnología de información, uso de redes, bases de datos, los servidores de cd-rom, búsquedas automatizadas,... a la edición de HTML.
 - o Habilidades específicas como conocimiento de una temática en especial, los idiomas adicionales.
 - o Habilidades empresariales, como gestión, marketing, contabilidad y finanzas.
 - o Habilidades de comunicación, incluso las relaciones humanas, presentaciones orales y escritas.
 - o Contestaciones interesantes: liderazgo y pensamiento crítico.
 - o Conclusión - las habilidades críticas no parecen ser exclusivas al profesional de información moderno.
- Barreras más grandes al avance de la carrera:
 - o La mayoría de las contestaciones: algunos señalaban cuestiones personales como la titulación, la formación, los idiomas, cualidades personales, etc.; otros señalaban cuestiones ligadas a las circunstancias: como el género, la edad, las presiones familiares, la cultura corporativa, la falta de oportunidad, etc.
 - o Contestaciones interesantes: la imagen del bibliotecario; la competición entre el proveedor de información y la tecnología de información.
 - o Conclusión: las barreras al avance de la carrera no son la mayoría exclusivas del profesional de información moderno.

1.1.7.2. Los estudios de la ADBS francesa

La *Association des Professionnels de l'Information et de la Documentation* (ADBS) desde 1964 viene realizando periódicamente una encuesta sobre la evolución de la función de información y documentación en

Francia. Pretende así obtener los datos precisos y fiables sobre las condiciones en la que sus profesionales ejercen su trabajo.

La última encuesta realizada es de 1999⁸⁶ y la contestaron 2959 personas. Está estructurada en cuatro apartados. El primero de ellos recoge los datos referentes a la formación inicial y continua de los profesionales. El segundo a las características del empleo actual: elementos determinantes y forma de obtención, perfil que ocupa, estatus etc. Las funciones y actividades profesionales son preguntadas en el apartado tercero. Por último se encuentra el apartado cuarto, en el que figuran los datos personales como sexo, edad y otros.

El informe sobre la encuesta de 1999⁸⁷ señala una serie de elementos positivos:

- El desarrollo del empleo en la empresa privada.
- La juventud de los profesionales que es "prueba y garantía del dinamismo y la renovación de la profesión".
- El desarrollo confirmado de la movilidad de los profesionales.
- El alto nivel de formación, ya que es frecuente una doble titulación y la realización de cursos de formación continua.
- El número importante de profesionales que ocupan un puesto de responsabilidad, "lo que señala el reconocimiento creciente de sus funciones por sus empleadores".
- Su dedicación en el servicio a los usuarios y su importante grado de satisfacción en el ejercicio de la profesión.

A continuación resaltamos algunos de los datos extraídos de mayor interés:

- La mayoría de los profesionales son mujeres (el 88%) y jóvenes (el 46% tiene menos de 35 años).

⁸⁶ ROEDERER, B. *L'évolution de la fonction Information-Documentation: résultats de l'enquête ADBS 1999*. Paris: ADBS, 2000.

⁸⁷ *Ibidem*, P. 3-4.

- El tipo de organismo para el que trabajan presenta esta división: la empresa privada (31%); la función pública (29%); asociaciones y fundaciones (13%); empresas públicas y nacionalizadas (12%); organismos autónomos (9%); organismos internacionales (1%); y trabajadores autónomos (1%).
- El 22% de los documentalistas tiene un contrato temporal. La movilidad profesional aumenta.
- Los profesionales están graduados cada vez más en su especialidad (DUT-DEUST, maestrías en documentación...).
- La formación continua está muy presente. Las tres cuartas partes han realizado al menos una actividad. Las nuevas tecnologías es la temática que más abunda en estos cursos.
- Para obtener el puesto de trabajo actual lo que más les ha servido ha sido la red de relaciones que mantienen, en cambio, los anuncios en prensa casi no tienen éxito. Los factores que más les han valorado han sido la titulación en documentación, la experiencia profesional y la formación general.
- La mayoría de los profesionales (80%) señala que ocupan varios perfiles profesionales lo que indica el elevado grado de la diversificación profesional.
- El 79 % se muestra satisfecho con su desarrollo profesional y el factor que más cuenta es el hecho de ser reconocido en la organización en la que trabajan.
- Los elementos que más valoran de la profesión son: la diversidad de tareas, las tecnologías de la información, la utilidad del trabajo y el interés del organismo hacia su trabajo.

1.1.7.3. Los profesionales en Cataluña. Un estudio del Col.legi de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya.

En 1995 el *Col.legi de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya* realizó un estudio⁸⁸ sobre sus profesionales asociados mediante una encuesta telefónica a una muestra de 320 personas de un total de 1602 asociados. Alguno de los datos más interesantes son los siguientes:

- Se trata de un colectivo joven (media de 34 años), femenino (en una proporción de 9 a 1) y concentrado en Barcelona.
- La mayor parte tiene la titulación en Biblioteconomía y Documentación, aunque hay una presencia importante de otros titulados.
- Los conocimientos que más se valoran a la hora de enfrentarse al mercado laboral son las tecnologías de la información, la informática y la gestión.
- Las principales vías de acceso al primer trabajo han sido las relaciones personales y las bolsas de trabajo universitarias, lo que indica la poca consolidación del mercado.
- El 80% trabajan en organismos ligados al sector público.
- Más de las tres cuartas partes de la muestra tiene una vinculación laboral indefinida.
- El 83% se considera satisfecho con su desarrollo profesional.

1.1.7.4. Los profesionales en España. Avance del estudio de SEDIC.

SEDIC, a través del Grupo de Trabajo Activa⁸⁹, está en la actualidad acometiendo un estudio sobre las características profesionales de sus asociados en un proyecto subvencionado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Se tomó como base el cuestionario de la ADBS ya que, una vez

⁸⁸ CAMPS, E.; CRESPIÁN, J. L. Navegar en un entorn turbulent. Els bibliotecaris-documentalistes a Catalunya: situació actual i perspectives de futur. *Item*, n. 18, 1996, P. 83-101.

⁸⁹ El estudio está dirigido por Luis Rodríguez Yunta y Carlos Tejada

procesados los datos, se quieren contrastar con la situación francesa como referente europeo. Está estructurado en cuatro apartados: formación, empleo, desarrollo profesional y datos personales. El cuestionario se envió una primera vez en mayo de este año y en octubre se volvió a mandar por segunda vez a todos los socios de la asociación (1.300 personas).

1.2. LAS COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES DE LA INFORMACIÓN

1.2.1. LA DEFINICIÓN DE COMPETENCIA

Son variadas las definiciones que podemos encontrar sobre el término competencia, pero todas hacen referencia a la acción en un puesto de trabajo. Bung las define como "el conjunto de conocimientos, destreza y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión"⁹⁰. En nuestro ámbito, la *Relación de Eurocompetencias en Información y Documentación* plantea las competencias en unos términos similares: "Las competencias se entienden como el conjunto de capacidades necesarias para el ejercicio de una actividad profesional y el dominio de los comportamientos correspondientes"⁹¹. La *Special Library Association* en sus *Competencias para Bibliotecarios Especiales del siglo XXI*⁹² también afianza la constitución de la competencia por conocimientos y aptitudes. Así, señala que se necesitan dos clases principales de competencia: las competencias profesionales y las personales. Las primeras estarían relacionadas con conocimientos y la habilidad para utilizarlos como base para proporcionar los distintos servicios; mientras que las competencias personales se refieren a "las habilidades, actitudes y valores que le permiten a los bibliotecarios trabajar de forma eficiente; ser buenos comunicadores; enfocarse en el aprendizaje continuo durante toda su carrera; demostrar el valor agregado de sus contribuciones; y sobrevivir en el nuevo mundo laboral"⁹³.

⁹⁰ Citado en RIAL SÁNCHEZ, A. La formación para el trabajo: nuevos escenarios, nuevos requerimientos de competencias y cualificaciones. En: MONCHÍS, Antonio (coord.). *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Comares, 2000. P. 233-255 (P. 237).

⁹¹ *Relación de eurocompetencias en información y documentación*. Madrid: SEDIC, 2000. P. 11.

⁹² SPIEGELMAN, B. M. (ed.). *Competencies for special librarians for 21st Century*. Washington: Special Libraries Association, 1997. P. 7-8.

⁹³ *Ibidem*, P. 10.

Jean Meyriat⁹⁴ en la presentación del proyecto DECIDOC en las *X Jornadas de la EUBD* de la UCM, celebradas en marzo de 2001, señalaba la importancia de las aptitudes. Para él los conocimientos sin las aptitudes no sirven de mucho, ya que la competencia además de ser un recurso, es un proceso en el que cada individuo de una forma distinta pone en acción sus conocimientos. La misma *Relación de Eurocompetencias en Información y Documentación* definía a las aptitudes como "las disposiciones, naturales o adquiridas, que provocan una manera de comportarse"⁹⁵. Cada profesión tiene una serie de aptitudes - muchas veces compartidas- que inducen a los diferentes comportamientos.

1.2.2. LA UTILIDAD DE LA FORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS.

En profesiones poco delimitadas como la nuestra el interés de formalizar competencias es esencial, ya que, como apuntaba Meyriat, "nuestra profesión tiene una responsabilidad propia, de sí misma para definir y regular sus propias normas"⁹⁶. La sistematización de las competencias es algo útil para todos los diferentes integrantes de la profesión: para los propios profesionales, porque les permitirá definir su propio perfil y localizar sus puntos fuertes y débiles ante el mercado laboral; para los futuros profesionales, porque así conocen las metas de su formación; a los propios docentes, de modo que puedan orientar sus enseñanzas; y para los empleadores, a fin de poder valorar los diferentes currícula y modelar sus necesidades de personal.

⁹⁴ MEYRIAT, J. El profesional de la información en Europa. El proyecto DECIDOC. *X Jornadas de la EUBD: Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo*. 2001, Madrid [en prensa].

⁹⁵ *Relación de eurocompetencias...* Op. cit. P. 14.

⁹⁶ MEYRIAT, J. El profesional de la información... Op. cit. P. 1.

Bertrand Calenge⁹⁷ también identificaba las diferentes utilidades de una formulación de competencias en el ámbito de la Biblioteconomía y Documentación:

- como ayuda en la autoevaluación sobre la propia formación
- para la elaboración y reforma de los planes de estudio
- para el diseño de programas de formación continua
- para un posible sistema de certificación
- para la asignación de tareas en un ambiente de trabajo

1.2.3. PROYECTOS PARA LA DEFINICIÓN DE CUADROS DE COMPETENCIAS EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Tal como hemos visto, es numerosa la bibliografía que ha señalado las diferentes funciones que debe cumplir el profesional de la información y documentación en este entorno tan cambiante. Desde las asociaciones profesionales, o desde las diferentes instituciones que integran o que influyen en esta profesión, se han elaborado una serie de proyectos para identificar y sistematizar las diferentes competencias. Desde aquí vamos a abordar algunos de los más representativos, como son la *Relación de Eurocompetencias* del Proyecto DECIDOC, las competencias para bibliotecarios especializados de la *Special Library Association*, las recomendaciones sobre los perfiles de los profesionales de la información del Consejo de Europa, un estudio de TFPL sobre los gestores del conocimiento, los criterios para los científicos de la información del *Institute of Information Scientists*, el proyecto Futureprof y algunas otras propuestas.

⁹⁷ CALENGE, B. A quoi former les bibliothécaires, et comment?. *Bulletin des bibliothèques de France*, vol. 40, n. 6, 1995, P. 39-48 (P. 44). Disponible en <http://www.enssib.fr/bbf/> (consultado el 9 de agosto de 2000).

1.2.3.1. La Relación de Eurocompetencias en Información y Documentación. El Proyecto DECIDOC.

DECIDOC, que son las siglas de "Desarrollar las Eurocompetencias en Información y Documentación" es un proyecto en el marco del programa europeo *Leonardo Da Vinci* que tiene como objetivo más importante "promover la cooperación entre todos los socios [del proyecto] por conseguir un mejor conocimiento de las competencias en el campo profesional de la información y documentación y a una transparencia de las competencias clave adaptadas al desarrollo tecnológico, a la competitividad de las empresas y a las necesidades del mercado de trabajo"⁹⁸.

Este proyecto nació en el año 1995 como una iniciativa de ECIA, Consejo Europeo de Asociaciones de Información y Documentación, del que forman parte asociaciones profesionales de nueve países de la Unión Europea: Alemania (DGI); Bélgica (ABD-BVD), España (SEDIC), Finlandia (Tietopalveluseura), Francia (ADBS), Italia (AIDA), Portugal (INCITE), Reino Unido (ASLIB) y Suecia (TLS). En 1997 se aprueba DECIDOC por la Comisión Europea, asumiendo la responsabilidad de su ejecución seis de las asociaciones de ECIA (ABD-BVD, ADBS, ASLIB, DGI, INCITE y SEDIC), y su liderazgo, la ADBS francesa. Además se han adherido las asociaciones profesionales de otros tres países europeos: Info. Doc. Rom de Rumania, ASA de Suiza y SKIP de la República Checa.

Jean Meyriat, uno de los artífices del proyecto, señalaba que se había buscado el entorno europeo para definir las competencias en información y documentación: "Por dos razones principales, la primera es que el reconocimiento similar en todos los países de una misma profesión da más peso, más fuerza a esta profesión en su relación con las autoridades públicas, con los gobiernos, con la opinión pública o con los empleadores. La segunda razón era que el reconocimiento en muchos países puede ayudar a la movilidad profesional de los

⁹⁸COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRAL XXII. *Project DECIDoc. Rapport final* Bruxelles, 2001. P. 5

profesionales entre las fronteras, por esta razón decidimos hacer este trabajo común y buscar el interés de la Comisión Europea⁹⁹.

Pero este proyecto europeo, cuyo primer desarrollo ha durado del año 1998 hasta febrero del 2001, no sólo pretende identificar las competencias, sino también realizar una certificación a nivel europeo de esas competencias y, en una tercera parte, realizar una formación a distancia para perfeccionar esas competencias.

El primer producto del proyecto DECIDOC que es el que más nos interesa en este trabajo es la Relación de Eurocompetencias en Información y Documentación. Se ha traducido ya a siete lenguas europeas: inglés, francés, alemán, checo, portugués, rumano y español. Este producto responde a la necesidad "de un instrumento de referencia aceptado en el marco europeo, que permita la evaluación objetiva de las competencias de los profesionales de la información y documentación"¹⁰⁰. Como objetivo, pretende "armonizar los métodos de evaluación de los niveles de competencia en todos los países de la Unión Europea"¹⁰¹.

Para su elaboración, los autores partieron del *Référentiel des métiers-types et compétences des professionnels de l'information et documentation* de la ADBS y la *Relación de conocimientos y técnicas aplicables a las funciones de los profesionales de la información y la documentación* de la SEDIC, aunque este último se realizó partiendo del documento de la asociación francesa. El nuevo cuadro de competencias es más amplio, puesto que recoge también los aspectos más importantes de la profesión bibliotecaria, ya que los dos modelos de partida estaban más centrados en el trabajo de documentalista.

Se han identificado 30 campos en los que se pueden ejercer las competencias. Estos campos se dividen en cuatro grupos. Los diez primeros campos se podrían definir, en palabras de Meyriat, como "el corazón de la

⁹⁹ MEYRIAT, J. El profesional de la información... Op. cit. P. 1.

¹⁰⁰ COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRAL XXII. *Project DECIDoc...* Op. cit. P. 14

¹⁰¹ *Ibidem*. P. 14

profesión"¹⁰², son los conocimientos teóricos y prácticos fundamentales. Aquí encontramos las competencias "clásicas" de la profesión: identificación y selección de las fuentes de información, tratamiento documental, búsquedas documentales, los servicios de difusión... Según Meyriat¹⁰³ se ha puesto en primer lugar la "interacción con los usuarios y los clientes" para poner de manifiesto la importancia del servicio a los usuarios en nuestra profesión.

El grupo segundo abarca las competencias relativas a la comunicación y el grupo cuarto a la gestión de la organización. El mismo referencial advierte que estas competencias no son exclusivas de esta profesión, pero señala que tiene unas aplicaciones específicas en nuestro campo.

Los conocimientos externos a nuestro campo constituyen el cuarto y último grupo de competencias. Sería la lista más larga, ya que son los conocimientos que son útiles en unas circunstancias concretas.

Uno de los aspectos más interesantes es la caracterización de cuatro niveles de competencia sucesivos que se corresponderían con los cuatro niveles de objetivos pedagógicos que distinguen los especialistas en formación. El nivel más básico es el de "sensibilización", en el que el interesado conoce la existencia de los elementos de una determinada función, sabe de qué se trata y conoce el vocabulario para identificar los problemas. El nivel siguiente "conocimiento de las prácticas" constituiría el primer nivel profesional ya que el interesado sabe manejar herramientas básicas y es capaz de efectuar ciertos trabajos técnicos. En el tercer nivel, el de "dominio de herramientas", ya se controlan las distintas técnicas, por ello, se está capacitado para el desarrollo de nuevas herramientas útiles en el oficio. El nivel superior "el dominio metodológico" planifica estratégicamente y concibe herramientas y productos nuevos. La misma persona no puede llegar a los mismos niveles de competencia en cada uno de los campos, ya que "la competencia global de un

¹⁰² MEYRIAT, J. El profesional de la información... Op. cit. P. 3.

¹⁰³ Ibidem. P. 3.

individuo resulta de una combinación propia de varias competencias a diversos niveles"¹⁰⁴.

En cada una de las ciento veinte divisiones que resultan se señalan una serie de tareas como ejemplo de lo que sabe hacer la persona que se encuentra en ese nivel determinado de competencia.

Además se señalan y definen las quince aptitudes básicas de la profesión. Muchas de ellas no son privativas de nuestro campo, pero su "importancia puede ser decisiva en el perfil de un "buen" profesional de la IDOC"¹⁰⁵.

A continuación en el cuadro siguiente recojo los treinta encabezamientos de los campos de competencia y las quince aptitudes del referencial:

COMPETENCIAS
<p>Interacción con los usuarios y los clientes</p> <p>Analizar e interpretar las prácticas, las demandas, las necesidades y las expectativas de los usuarios y clientes, actuales y potenciales, y desarrollar su cultura de la información ayudándoles a hacer el mejor uso de los recursos disponibles.</p>
<p>Conocimiento del entorno profesional de la Información y Documentación</p> <p>Orientarse en el entorno profesional nacional e internacional de la información y documentación, así como en su medio político, económico e institucional.</p>
<p>Conocimiento del marco jurídico y administrativo europeo de la gestión de la información</p> <p>Aplicar las disposiciones y los procedimientos legales y reglamentarios tanto de ámbito nacional como los emanados de la Unión Europea relativos a la actividad de información y documentación.</p>
<p>Identificación y validación de fuentes de información</p> <p>Identificar, evaluar y validar informaciones, documentos y sus fuentes, tanto internos como externos</p>

¹⁰⁴ Ibidem. P. 4

¹⁰⁵ *Relación de eurocompetencias...* Op. cit. P. 14.

Gestión de colecciones y fondos Elaborar y aplicar criterios de selección, de adquisición y de eliminación de documentos que permitan constituir y organizar colecciones de documentos de toda naturaleza o fondos de archivos, conservarlos haciéndolos accesibles, desarrollarlos teniéndolos al día y expurgarlos de elementos que se han convertido en inútiles, siguiendo la evolución de las necesidades de los usuarios.
Tratamiento físico de documentos Definir y aplicar métodos y técnicas para ordenar, proteger, conservar, restaurar soportes documentales de cualquier naturaleza.
Análisis y representación de la información Identificar y representar en el lenguaje documental adoptado o en otro sistema simbólico el contenido semántico de un documento o de una colección de documentos.
Organización y almacenamiento de la información Organizar y estructurar los datos relativos a la descripción de documentos y colecciones de documentos en cualquier soporte; crear y explotar las herramientas de acceso a los datos, documentos o referencias.
Búsqueda de información Buscar y recuperar la información por métodos que permitan dar respuesta a las expectativas de los demandantes en condiciones óptimas de coste y tiempo.
Elaboración y difusión de la información Hacer disponibles y explotables las informaciones tratadas y facilitar el uso mediante el suministro de productos y servicios documentales.
Comunicación oral Comprender los mensajes recibidos oralmente en el idioma de trabajo; expresarse oralmente en diferentes entornos profesionales y adaptar el mensaje a su interlocutor o interlocutores.
Comunicación escrita Leer y comprender documentos escritos en el idioma de trabajo; expresarse y hacerse comprender por medios escritos en diferentes entornos profesionales.
Práctica de una lengua extranjera Comprender y utilizar la lengua considerada, tanto en la vida cotidiana como en las actividades profesionales.
Comunicación visual y sonora Transmitir informaciones haciéndose entender mediante imágenes y sonidos (gráficos, curvas, diagramas; mapas, planos, fotografías, películas, vídeos, batidas sonoras)
Comunicación interpersonal Hacer más fáciles y más eficaces las relaciones con los individuos y los grupos en toda clase de situaciones y contextos: intercambio, negociación, formación...

Comunicación institucional Concebir y realizar operaciones de comunicación tanto internas (dentro del organismo) como externas.
Tecnologías de la información: informática Utilizar y poner en práctica métodos, técnicas y herramientas informáticas (hardware o software) para la implantación, desarrollo y explotación de sistemas de información.
Tecnologías de la información: telecomunicaciones Utilizar y poner en práctica los métodos, las técnicas y las herramientas (hardware o software) para la implantación, desarrollo y explotación de sistemas de telecomunicación.
Técnicas de producción y edición Producir o reproducir documentos en cualquier soporte papel, microficha, magnético, óptico...) con vistas a su difusión.
Técnicas de gestión administrativa Garantizar el mantenimiento de la administración general, la gestión administrativa y el apoyo logístico de la actividad de un organismo.
Técnicas de marketing Analizar y situar la actividad en un contexto estratégico y de competencia; promover dicha actividad elaborando y poniendo a punto las herramientas de trabajo apropiadas para la captación del mercado.
Técnicas comerciales Establecer y mantener relaciones con clientes o socios con el fin de vender productos y servicios.
Técnicas de adquisición Adquisición de los productos documentos o prestaciones, en función de normas vigentes para su gestión y de una política de adquisiciones establecida.
Técnicas de gestión micro-económica Controlar y optimizar de forma permanente los recursos del organismo y su utilización.
Técnicas de instalación, acondicionamiento y equipamiento Organizar físicamente el espacio de trabajo, de conservación, de la recepción del público, con vistas a proporcionar los servicios que se esperan.
Técnicas de planificación y gestión de proyectos Prever, organizar, gestionar y llevar a buen término un proyecto técnico integrando las limitaciones del entorno: humanas, económicas, de calendario, reglamentarias...
Técnicas de diagnóstico y evaluación Identificar los puntos fuertes y débiles de una organización, de un producto o de un servicio, establecer y utilizar indicadores, elaborar soluciones para mejorar la calidad.

<p>Técnicas de gestión de recursos humanos</p> <p>Asegurar la integración, la eficacia y el bienestar del personal de una unidad de trabajo, aplicando la legislación y la reglamentación en vigor, respetando los objetivos de la empresa, favoreciendo el desarrollo personal y profesional de los individuos.</p>
<p>Técnicas de formación</p> <p>Concebir y ejecutar una acción o un plan de formación inicial o continua.</p>
<p>Todos los conocimientos útiles para la gestión de la información</p> <p>Sacar provecho de los conocimientos ofrecidos por disciplinas ajenas a la información para resolver mejor los problemas encontrados en el ejercicio de actividades de información y documentación y hacer frente a situaciones profesionales determinadas. Por ejemplo, una determinada cultura jurídica es útil para discutir o negociar un contrato con los propietarios de derechos sobre fuentes de información, una cultura histórica para evaluar un archivo, una cultura estadística para poner a punto indicadores de flujo de la comunicación científica. Las aptitudes derivadas de estos conocimientos son evidentemente diferentes según las disciplinas a las que pertenecen, y sus niveles se deben apreciar teniendo en cuenta la especificidad de cada uno.</p>

APTITUD
Capacidad de adaptación
Capacidad de análisis
Sentido de anticipación
Capacidad de comunicación
Espíritu crítico
Curiosidad intelectual
Capacidad de decisión
Capacidad de escuchar
Capacidad para el trabajo en equipo
Capacidad de iniciativa
Sentido de organización
Sentido pedagógico
Perseverancia
Rigor
Capacidad de síntesis

Jean Meyriat¹⁰⁶ señalaba tres puntos para la continuidad de este trabajo. El primero de ellos es la puesta al día de esta relación, ya que en nuestra disciplina las técnicas evolucionan muy rápidamente. Así, señala como la gestión del conocimiento no tiene una distinción específica. En segundo lugar, aboga por la ampliación del uso y difusión de esta relación, no sólo en Europa, sino que además puede ser útil en otros continentes. En último lugar, señala lo que considera más difícil, la elaboración de una guía para la evaluación de competencias, siendo necesaria en los procesos de certificación que se están llevando a cabo en diversos países europeos. Incluso aboga por una certificación "verdaderamente europea" que fuera la misma en todos los países, aunque con aplicaciones diversas dependiendo de las situaciones propias de cada país.

Estas competencias y aptitudes en España están siendo validadas por los profesionales. Por una parte, a través este mismo estudio, ya que a los profesionales entrevistados se les pidió que señalaran la importancia de cada una de ellas. Por otra parte, en la encuesta que está realizando SEDIC a sus socios, antes comentada, también se pedía la valoración de dichas competencias y actitudes. Como veremos en el capítulo tercero, la aceptación por parte de los profesionales españoles es muy amplia.

1.2.3.2. Competencias para bibliotecarios especializados de la *Special Library Association*

En mayo de 1996, durante la Junta Directiva de la *Special Library Association* (a partir de ahora SLA), se presentaron las *Competencias para bibliotecarios especializados del siglo XXI*¹⁰⁷. Este informe fue elaborado por un comité especial integrado por dos educadores y dos profesionales.

¹⁰⁶ MEYRIAT, J. El profesional de la información... Op. cit. P. 4-5.

¹⁰⁷ SPIEGELMAN, B. M. (ed.). *Competencies for special librarians...* Op. cit. La relación de competencias está también disponible en la World Wide Web: COMITÉ ESPECIAL DE COMPETENCIAS PARA BIBLIOTECARIOS ESPECIALES, SPECIAL LIBRARY ASSOCIATION. *Competencias para bibliotecarios especializados del siglo XXI: resumen ejecutivo*. 1996. Disponible en <http://www.sla.org/professional/spanish.html> (consultado el 4 de enero de 2000); SPECIAL COMMITTEE ON COMPETENCIES FOR SPECIAL LIBRARIANS, SPECIAL LIBRARY ASSOCIATION. *Competencies for Special Librarians of the 21st Century*. 1996. Disponible en <http://www.sla.org/professional/competency.html> (consultado el 4 de enero de 2000).

El punto inicial es el cambio profesional causado por tres factores: la competencia global; las tecnologías de la información y la necesidad de medir la productividad en los trabajadores del conocimiento y servicio. Estos factores se han manifestado a su vez en tres aspectos: la documentación electrónica pasa a ser la forma principal de almacenamiento y recuperación de la información; el trabajo de información y documentación ya se mide en términos "empresariales"; y el planteamiento de la mejora continua en la organización del trabajo.

Las competencias se dividen en dos grupos: profesionales y personales. Como hemos visto antes en la definición de competencia, las profesionales harían referencia a los conocimientos, y las personales más a las habilidades y aptitudes. A continuación señalo textualmente dichas competencias:

Competencias profesionales

El bibliotecario especializado:

- 1.1. Tiene un conocimiento especializado del contenido de los recursos de información, inclusive la habilidad de evaluarlos y filtrarlos críticamente.
- 1.2. Tiene un conocimiento especializado del tema apropiado al trabajo de la organización o del cliente.
- 1.3. Desarrolla y maneja servicios informativos que son convenientes, accesibles y efectivos, basados en el costo, y alineados con la dirección estratégica de la organización.
- 1.4. Proporciona instrucción y apoyo excelente para los usuarios de la biblioteca y los servicios informativos.
- 1.5. Evalúa las necesidades, los diseños, los servicios y los productos informativos de valor agregado para satisfacer las necesidades identificadas.

- 1.6. Utiliza tecnología de información apropiada para adquirir, organizar y diseminar información.
- 1.7. Utiliza modelos comerciales y administrativos apropiados para comunicarle a la administración superior la importancia de los servicios de información.
- 1.8. Desarrolla productos de información especializados para el uso dentro o fuera de la organización o bien por clientes individuales.
- 1.9. Evalúa los resultados del uso de la información e investiga las soluciones de los problemas relacionados con el manejo de información.
- 1.10. Mejora continuamente los servicios de información en respuesta a los cambios en las necesidades.
- 1.11. Es un miembro efectivo del equipo administrativo superior y un consultor a la organización con respecto a los asuntos de información.

COMPETENCIAS PERSONALES

El bibliotecario especializado:

- 2.1. Está dedicado a la excelencia en el servicio.
- 2.2. Busca desafíos y encuentra nuevas oportunidades dentro y fuera de la biblioteca.
- 2.3. Comprende las circunstancias.
- 2.4. Busca asociaciones y alianzas.
- 2.5. Crea un ambiente de respeto mutuo y confianza.
- 2.6. Tiene habilidades efectivas de comunicación.

- 2.7. Trabaja bien con otros en un equipo.
- 2.8. Actúa como líder.
- 2.9. Planifica, define prioridades y enfoca en lo crítico.
- 2.10. Está dedicado al aprendizaje permanente y a la planificación de su carrera.
- 2.11. Tiene habilidades comerciales y crea nuevas oportunidades.
- 2.12. Reconoce el valor de la comunicación y solidaridad profesional.
- 2.13. Es flexible y positivo en un periodo de cambios continuos.

Cada una de las competencias se ejemplifica con tareas concretas a modo de ejemplos prácticos.

Este documento despertó tal interés que ha motivado un amplio debate en la profesión, que se ha manifestado en la literatura científica y en numerosas listas de discusión electrónicas.

Para Cherrie Noble: "Lo que es especialmente interesante de este documento es que se centra en el bibliotecario, en lugar del edificio de la biblioteca o en la colección"¹⁰⁸. Graerly y Greenman¹⁰⁹ hicieron ver que estas competencias no sólo son útiles en el ámbito de las bibliotecas especializadas, sino que son adaptables a otras escenas de trabajo. Pamela Scoot y Anne Kirby¹¹⁰ realizaron un estudio de la integración de las competencias de la SLA en los ambientes de trabajo a partir de entrevistas con diferentes profesionales de la información. Un trabajo muy interesante es el de Sheila Webber¹¹¹ ya que

¹⁰⁸ NOBLE, C. Reflecting on... Op. cit.

¹⁰⁹ GREALY, D. S.; GREENMAN, B. A. Special librarians set new standards for academe. *Information Outlook*, vol. 2, 1998, P. 17-20 (P. 18).

¹¹⁰ SCOTT, P. J.; KIRBY, A. E. The SLA competencies: raising the bar on performance. *Library Journal*, vol. 124, n. 12, jul. 1999, P. 46.

¹¹¹ WEBBER, S. Competencies for information professionals. *Bulletin of the American Society for Information Science*, vol. 26, n. 1, october/november 1999. Disponible en <http://www.asis.org/Bulletin/June-00/dennmaglaughlin.html> (consultado el 28 agosto de 2000).

compara las competencias identificadas por la SLA con las del Consejo de Europa y las de la consultora inglesa TFPL. Para ella las competencias de la SLA se ajustan más a las realidades prácticas que las del Consejo de Europa o las de TFPL. La propia SLA aboga para que este documento no sea una mera declaración de principios sino que además tenga una utilidad clara en la profesión.

Wright¹¹² señaló que los directores de las escuelas de Biblioteconomía pensaban que era un valioso medio de comunicación entre educadores y profesionales y que podía promover un sentimiento de colaboración entre ellos. Así, en 1998 la SLA, ALISE (*Association for Library and Information Science Education*) y la MLA (*Medical Library Association*) publican un informe¹¹³ de evaluación sobre la medida en que los planes de estudio habían recogido estas competencias.

1.2.3.3. Las Recomendaciones del Consejo de Europa sobre perfiles y competencias de los profesionales de la información y trabajadores del conocimiento que trabajan en las industrias e instituciones culturales

El objetivo principal de la recomendación Consejo de Europa sobre perfiles y competencias de los profesionales de la información y trabajadores del conocimiento es "mantener elementos importantes de una política cultural orientada a las nuevas tecnologías para animar el desarrollo de las industrias culturales e instituciones asegurando que sus profesionales de información y proveedores del contenido estén listos para participar totalmente en la nueva cadena de información"¹¹⁴. Concretamente pretende concienciar a los políticos

¹¹² WRIGHT, S. Competencies promote partnerships. *Information Outlook*, vol. 1, 1997, P. 26-27.

¹¹³ SPECIAL LIBRARIES ASSOCIATION; ASSOCIATION FOR LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE EDUCATION; MEDICAL LIBRARY ASSOCIATION. *Competencies for special librarians of the 21st century: Library and information studies programs surveys: final report* 1998. Los resultados de este informe son expuestos en el apartado cuarto de esta revisión bibliográfica.

¹¹⁴ COUNCIL OF EUROPE. *New professional profiles and competencies for information professionals and knowledge workers operating in cultural industries and institutions: results of the consultation process (december 1998 - february 1999)*. Strasbourg, 1999. Disponible en <http://culture.coe.fr/books/eng/ecubook%20f.1.htm> (consultado el 17 de julio de 2000).

con responsabilidades en el empleo de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías en las instituciones e industrias culturales. Además debe servir para activar políticas educativas que reflejen los requisitos y necesidades de los perfiles y competencias identificados en la recomendación.

Un aspecto a señalar es la diferenciación que hace el documento¹¹⁵ entre profesionales de la información y trabajadores del conocimiento. Los primeros son los mediadores entre los creadores de información, los proveedores de información, los usuarios de la información y las tecnologías de información. Estos mediadores tienen competencias tecnológicas para organizar y recuperar información; y competencias profesionales y sociales para procesar la información según las necesidades de los usuarios.

Los trabajadores del conocimiento además proporcionan un valor añadido a la información. Considerados también como "analistas simbólicos", deben ser capaces de desarrollar nuevos servicios y productos basados en el conocimiento, que es fuente de innovación y productividad.

Los nuevos perfiles los agrupa en cuatro áreas:

- Diseño y tecnología: diseñador de pantalla/diseñador multimedia, diseñador de animación por ordenador, diseñador para la imagen y el sonido, editor de películas y vídeo y desarrollador de software.
- Gestión y tecnología: gestor de proyectos multimedia, productor ejecutivo, experto legal para productos multimedia, analista de sistemas y economista de la información.
- Contenido y tecnología: proveedor de contenido creativo/autor multimedia, guionista/desarrollador multimedia, coordinador de contenido, editor para productos on-line y off-line (cd-rom).
- Distribución y tecnología: gerente de marketing de tecnologías de la información, broker de la información como librero multimedia y como

¹¹⁵ COUNCIL OF EUROPE. Draft recommendation n°. R (98)... On cultural work within the information society: new professional profiles and competencies for information professionals and knowledge workers operating in cultural industries and institutions. Strasbourg, 1998. CC-Cult (98)21.

bibliotecario multimedia, webmaster, archivero/documentalista de productos electrónicos y tele-tutor.

El Consejo de Europa señala que se necesitan profesionales de la información y trabajadores del conocimiento con un conjunto de competencias suficiente para poder asumir una serie de objetivos:

- Adquirir y procesar información, para mediar y realizar productos de información de mercado.
- Para ser consciente de las características, potenciales y límites de medios de comunicación digitales.
- Para ser consciente de las varias necesidades y requisitos de los distintos grupos de usuarios, el profesional y el privado.
- Para tener la habilidad de transferir el desarrollo cultural y social al proceso de la producción y difusión de información.
- Para tener unas actitudes de trabajo orientadas al servicio y al mercado.
- Para poder evaluar los medios de comunicación, los servicios de información y los productos teniendo en cuenta los tipos diferentes de información, los requisitos del usuario y los mercados.

El documento advierte de la dificultad a la hora de poder identificar las competencias. Agrupa las competencias en ocho grupos: habilidades directivas, habilidades organizativas; capacidades creativas, competencias en informática, actitudes personales, habilidades legales, habilidades de comunicación y habilidades lingüísticas. Se señalan a continuación las competencias más significativas.

Habilidades directivas:

- Habilidades analíticas. Esta habilidad, consiste en combinar y poder estructurar la información compleja a fin de contribuir a la generación de ideas innovadoras.
- Habilidades de dirección para poder emprender proyectos con éxito.

- Capacidad de crear estrategias comerciales basadas en el razonamiento económico.
- Habilidades comerciales para tener en cuenta los requisitos del cliente, un conocimiento más amplio del mercado y de los objetivos estratégicos a largo plazo.
- Gestión por objetivos, la habilidad de adaptar el sistema de medios de la organización para lograr metas específicas.

Habilidades organizativas:

- Capacidad de formar, coordinar y guiar equipos.
- Flexibilidad en la organización de los equipos de trabajo.
- Capacidad de crear y organizar un servicio orientado al público, entendiendo sus demandas.

Capacidades creativas:

- Desarrollo de planificaciones innovadoras que puedan asumir proyectos factibles para nuevos productos o servicios.
- Capacidad para desarrollar ideas de una manera independiente, autónoma y comprometidas con un sentido de la responsabilidad por las propias acciones.

Informática:

- Habilidades técnicas y una comprensión profunda de los programas del ordenador para dominar un proceso técnico cambiante.
- Dominar la últimas técnicas multimedia.
- Conocimiento profundo de normas, formatos y métodos normalizados de descripción, presentación, y transmisión.
- Habilidad de navegar dentro de las redes de comunicación usando motores de búsqueda y otras herramientas.

Actitudes personales:

- Habilidades cognoscitivas que comprenden la flexibilidad en los nuevos desafíos y las tareas profesionales. Esto conlleva un desarrollo del aprendizaje durante toda la vida.

Habilidades legales:

- Habilidades legales para tener en cuenta todos los aspectos de creación y difusión de los nuevos medios de comunicación electrónicos.

Habilidades de comunicación:

- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de transferencia del conocimiento.

Habilidades lingüísticas:

- Habilidad de actuar recíprocamente en uno o más idiomas de comunicación internacional.

Para Sheila Webber¹¹⁶, que realizó una comparación de estas competencias con las de la SLA y TFPL, es en esta relación donde más importancia tienen las nuevas tecnologías. Para ella además estas competencias están más enfocadas al trabajador del conocimiento que al profesional de la información:

Unos de los puntos más positivos que conllevan estas sistematizaciones son el debate que generan en la profesión. La Recomendación del Consejo de Europa fue debatida por las asociaciones profesionales más importantes del sector en Europa y su acogida fue bastante buena.

¹¹⁶ WEBBER, S. Competencies for information... Op. cit.

1.2.3.4. Habilidades para la gestión del conocimiento. Un estudio de TFPL y de la Comisión de Biblioteca e Información del Gobierno de Gran Bretaña.

El informe *Skills for knowledge management*¹¹⁷ fue publicado en diciembre de 1999. Es fruto de una investigación desarrollada entre noviembre de 1998 y noviembre de 1999 sobre las habilidades necesarias para llevar a cabo la gestión del conocimiento con éxito. La investigación fue realizada por la consultora TFPL y por la *Library and Information Commission* del Gobierno de Gran Bretaña. El trabajo de campo se efectuó entre quinientas organizaciones de todo el mundo que estaban desarrollando programas de gestión del conocimiento.

Uno de los aspectos más interesantes del informe es que diferencia las habilidades requeridas por todos los empleados de la organización y las habilidades que necesitan los diferentes perfiles de profesionales de la gestión del conocimiento. Señala que como base de la economía del conocimiento en una compañía están las habilidades de alfabetización de la información de todos los empleados. "Sin un nivel aceptable de alfabetización de la información, el procesamiento y los flujos de la información y del conocimiento serán ineficaces"¹¹⁸. Las organizaciones que quieran llevar a cabo con éxito iniciativas de gestión de conocimiento deberán desarrollar habilidades de alfabetización de la información entre todos sus trabajadores.

El informe clasifica en tres grupos las habilidades requeridas en la gestión del conocimiento: competencias básicas, habilidades de supervivencia y habilidades específicas de la gestión del conocimiento. Las competencias básicas están compuestas por el bagaje educativo, profesional y técnico del

¹¹⁷ TFPL. *Skills for knowledge management: a briefing paper*. 1999. Disponible en http://www.tfpl.com/areas_of_expertise/_knowledge_management/KM_skills_research/KM_skills_executive_summary/KM_skills.pdf (consultado el 26 de diciembre de 2000) Disponible también en <http://www.lic.gov.uk/publications/executivesummaries/kmskills.html> (consultado el 17 de julio de 2000).

¹¹⁸ Ibidem.

candidato, más su experiencia y desarrollo. Las habilidades de supervivencia son las requeridas en cualquier puesto para que se puedan aplicar las competencias básicas eficazmente: habilidades de comunicación, gestión de proyectos, trabajo en equipo, habilidades comerciales entre otras. Las habilidades específicas de la gestión del conocimiento son una mezcla de habilidades de gestión del cambio y de gestión de la información.

1.2.3.5. *Criteria For Information Science* del Institute of Information Scientists

En 1996 el Institute of Information Scientists de Gran Bretaña publica con el nombre *Criteria for Information Science*¹¹⁹ una relación de habilidades necesarias para los científicos de la información. Esta relación serviría, entre otras cosas, para la acreditación de sus cursos.

Las competencias están divididas en cuatro secciones: el área básica de Ciencia de la Información, la gestión de la información, las tecnologías de la información y las habilidades auxiliares. Sus competencias serían las siguientes:

- Área básica de Ciencia de la Información: características de la información, sus proveedores y usuarios, fuentes de información, recuperación y almacenamiento de la información, análisis de la información, y teoría de la ciencia de la información.
- Gestión de la información: planificación, comunicación, sistemas de gestión y control de la información, gestión de recursos humanos, gestión financiera, promoción, economía y marketing, y factores políticos, éticos, sociales y legales.
- Tecnología de la información: sistemas informáticos: hardware y software, telecomunicaciones, aplicaciones de tecnología de la información, y cuestiones del entorno.
- Habilidades auxiliares: técnicas de investigación, lingüística e idiomas.

¹¹⁹ INSTITUTE OF INFORMATION SCIENTISTS. *Criteria for Information Science*. Disponible en <http://www.iis.org.uk/Criteria.html> (consultado el 17 de julio de 2000).

1.2.3.6. Proyecto Futureprof

El objetivo concreto del proyecto Futureprof¹²⁰ ha sido el desarrollo "europeo" de ocupaciones que muestran perspectivas prometedoras para el futuro ya que se basan en el desarrollo de la sociedad de información y en las nuevas tecnologías. Estas profesiones se cimentan en el multimedia, las telecomunicaciones y el marketing.

Los socios del proyecto pertenecen a siete países europeos y son los siguientes: *Eurochambres*, *Institute for Research on Qualification and Training of the Austrian Economy*, *Human Development Strategy SA* de Bélgica, *ZEUS E.E.I.G* de Gran Bretaña, *Instituted Ungdom och Framtid - IUF* de Suecia, *Mid Yorkshire Chamber of Commerce & Industry LTD - MYCCI* de Gran Bretaña, *Deutsche Industrie- und Handelstag - DIHT* de Dinamarca y *Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie*.

En el proyecto se identifican seis perfiles profesionales mediante el estudio de sus características profesionales comunes, es decir, la descripción de sus actividades, la compilación de los contenidos de su formación común, la recomendación de unos conceptos pedagógicos y de unos planes de estudio para su funcionamiento y la creación de directivas de exámenes para la evaluación de su puesta en práctica. Estos seis perfiles profesionales son: broker de la información, nuevo diseñador de los medios de comunicación, nuevo técnico de los medios de comunicación, técnico de la red, especialista del marketing electrónico y experto en nuevas tecnologías (IT pilot).

En el caso del perfil de broker de la información las funciones que identifica el proyecto son las siguientes:

- Usa tecnologías de la información.

¹²⁰ EURO-CHAMBRES: *FutureProf: Flexible training profiles/curricula meeting the demands of the future, taking account of key qualifications required in the ITC fields of multimedia / EDP, telecommunication, marketing/advertising*. 1999. Disponible en <http://www.webb.co.at/futureprof/summary.html> (consultado el 31 de julio de 2000).

- Busca información.
- Interpreta información y compila documentos.
- Valida la información según las necesidades del cliente.
- Presenta la información.
- Usa y produce estadísticas.
- Usa bases de datos e Internet.
- Analiza las necesidades del cliente.
- Planifica proyectos.
- Lleva a cabo proyectos.
- Participa en equipos del proyecto.
- Determina prioridades de trabajo y horarios.
- Documenta su propio trabajo.
- Resuelve problemas.
- Diseña o produce creativamente.
- Piensa en conexiones complejas.
- Está en una actitud de aprendizaje permanente hacia las innovaciones.
- Realiza presentaciones.
- Cooperera y comunica en equipos.
- Trabaja y se comunica con los clientes.
- Se organiza su propio trabajo eficazmente.
- Participa en la gestión de calidad.
- Se comunica en idiomas extranjeros.

1.2.3.7. Otras propuestas.

El IV Encuentro de Directores de Escuelas de Biblioteología y Ciencia de la Información del Mercosur¹²¹, celebrado en Montevideo del 24 al 27 de mayo de 2000, presentó también una sistematización de las competencias que debía tener un graduado en estas disciplinas de una universidad del Mercosur. Se reproduce a continuación la relación de estas competencias:

¹²¹ Se presenta la relación de competencias aprobadas en el encuentro en VALENTIM, M. Introdução. En: VALENTIM, M. P. (org.); PONJUAN DANTE, G. [et al.]. *O profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional*. Sao Paulo: Polis, 2000. P. 17-21.

- Competencias en comunicación y expresión:
 1. Formular y gestionar proyectos de información.
 2. Aplicar técnicas de marketing, liderazgo y de relaciones públicas.
 3. Capacitar y orientar a los usuarios para el mejor uso de las unidades de información y sus recursos.
 4. Elaborar productos de información (bibliografías, catálogos, guías, índices, DSI, etc.).
 5. Ejecutar procedimientos automatizados propios de un entorno informatizado.
 6. Planificar y ejecutar estudios de usuarios/clientes de la información y formación de usuarios/clientes de la información.

- Competencias técnico-científicas:
 1. Desarrollar y ejecutar el procesamiento de documentos en distintos soportes en unidades, sistemas y servicios de información.
 2. Recolectar, registrar, almacenar, recuperar, y difundir la información grabada en cualquier medio para los usuarios de unidades, servicios y sistemas de información.
 3. Elaborar productos de información (bibliografías, catálogos, guías, índices, DSI etc.).
 4. Utilizar y diseminar fuentes, productos y recursos de información en diferentes soportes.
 5. Reunir y valorar documentos y proceder a archivarlos.
 6. Preservar y conservar los materiales albergados en las unidades de información.
 7. Seleccionar y evaluar todo tipo de material para las unidades de información.
 8. Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines académicos y profesionales.
 9. Ejecutar procedimientos automatizados propios de un entorno informatizado.

10. Planificar y ejecutar estudios de usuarios/clientes de la información y formación de usuarios/clientes de la información.
 11. Planificar, constituir y manejar redes globales de información.
 12. Formular políticas de investigación en Bibliotecología y Ciencia de la Información.
 13. Realizar investigaciones y estudios sobre desarrollo y aplicación de metodología de elaboración y utilización del conocimiento registrado.
 14. Asesorar e intervenir en la elaboración de normas jurídicas en Bibliotecología y Ciencias de la Información.
 15. Asesorar en la tasación de colecciones bibliográficas-documentales.
 16. Realizar peritajes referidos a la autenticidad, antigüedad, procedencia y estado de materiales impresos de valor bibliofílico.
- Competencias gerenciales:
 1. Dirigir, administrar, organizar y coordinar unidades, sistemas y servicios de información.
 2. Formular y gestionar proyectos de información.
 3. Aplicar técnicas de marketing, liderazgo y de relaciones públicas.
 4. Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines académicos y profesionales.
 5. Elaborar productos de información (bibliografías, catálogos, guías, índices, DSI, etc.).
 6. Asesorar en el planeamiento de los recursos económico-financieros y humanos del sector.
 7. Planificar, coordinar y evaluar la preservación y conservación del acervo documental.
 8. Planificar y ejecutar estudios y formación de usuarios/clientes de la información.
 9. Planificar, constituir y manejar redes regionales y globales de información.

- Competencias sociales y políticas:
 1. Seleccionar y evaluar todo tipo de material para las unidades de información.
 2. Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines académicos y profesionales.
 3. Asesorar e intervenir en la formulación de políticas de información.
 4. Asesorar en el planeamiento de los recursos económico-financieros y humanos del sector.
 5. Planificar y ejecutar estudios de usuarios/clientes de la información y formación de usuarios/clientes de la información.
 6. Promover una actitud crítica y creativa respecto a la resolución de problemas y cuestiones de información.
 7. Fomentar una actitud abierta e interactiva con los diversos actores sociales (políticos, empresarios, educadores, trabajadores y profesionales de otras áreas, instituciones y ciudadanos en general).
 8. Identificar las nuevas demandas sociales de información.
 9. Contribuir a definir, consolidar y desarrollar el mercado laboral en el área.
 10. Actuar colectivamente con sus pares en el ámbito de las instituciones sociales, con el objetivo de la promoción y la defensa de la profesión.
 11. Formular políticas de investigación en Bibliotecología y Ciencia de la Información.
 12. Asesorar e intervenir en la elaboración de normas jurídicas en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Noel Angulo Marcial¹²² a partir de una amplia revisión de la literatura propone un conjunto de habilidades informativas para orientar la formación de las instituciones de educación superior. Son diez las competencias identificadas. Además cada una de ellas se desglosa en una serie de especificaciones. Reproducimos a continuación sólo las cabeceras de las competencias:

¹²² MARCIAL, N. A. Competencias en el uso de la tecnología y los recursos de información. *Transinformação*, vol. 11, n. 3, setembro/dezembro 1999, P. 195-204 (P. 198-202).

1. Comprender la estructura del conocimiento y la información
2. Generar la conciencia de necesidad de información
3. Localizar los recursos de la información
4. Valorar y comprender la información
5. Interpretar la información
6. Comunicar la información
7. Disfrutar las manifestaciones artísticas de la información
8. Evaluar el proceso y el resultado de la búsqueda
9. Reconocer el valor de la información en el desarrollo de la sociedad

Maurice B. Line¹²³ elaboró una lista de conocimientos y competencias en Biblioteconomía. Diferencia entre una serie de conocimientos comunes a cualquier persona que trabaje en el sector terciario y los específicamente bibliotecarios.

Competencias comunes a los profesionales del sector terciario:

Conocimientos generales:

- Orientaciones políticas.
- Orientaciones económicas.
- Funcionamiento de las instituciones.

Economía:

- Cálculo del precio de coste.
- Política de precios.

Sociología:

- Conocimiento del público al que se dirige la institución.
- Técnicas de encuesta.

¹²³ LINE, M. B. Le métier de bibliothécaire: un ensemble de pratiques confuses et discontinues. *Bulletin des bibliothèques de France*, vol. 43, n. 2, 1998, P. 44-48 (P.45-46). Disponible en: <http://www.enssib.fr/bbf/> (consultado el 9 de agosto de 2000).

Psicología:

- Acogida a los usuarios.
- Comunicación.
- Escuchar al personal y a los usuarios.

Ética:

- Códigos de conducta.

Competencias políticas:

- Presentación de un presupuesto argumentado.

Gestión:

- Estrategias de programación.
- Medidas del cambio.
- Gestión financiera.
- Marketing.
- Práctica de negociación.
- Gestión de recursos humanos.
- Gestión de la calidad.
- Relaciones públicas.

Competencias específicas de los bibliotecarios:

Tecnología:

- Comunicaciones.
- Informática.

Gestión de la información:

- Conocimiento de los recursos documentales.
- Elaboración y transferencia de la información.
- Organización de los conocimientos.
- Catalogación.
- Lenguajes documentales.

Edición:

- Composición de las obras.
- Historia.
- Sector editorial.
- Mercado del libro.

Este autor señala que los bibliotecarios deben tener un conjunto de competencias pertenecientes a distintas disciplinas, lo que produce una cierta diversificación de la profesión: "Está suficientemente claro que los bibliotecarios hoy tienen que tener un conjunto de conocimientos y saberes de diferentes dominios que estén aplicados a una actividad particular, pero que, todos ellos, no constituyen un corpus que tengan lugar en el seno de una única disciplina. Solo una pequeña -pero importante- parte concierne específicamente a la Biblioteconomía"¹²⁴.

Dominique Arot¹²⁵ se pregunta si existe un saber universal que defina el trabajo de los bibliotecarios. Presenta algunos estudios de identificación y valoración de competencias realizados en Francia. El primero de ellos es el análisis de las competencias requeridas en las ofertas de empleo en las bibliotecas municipales y departamentales francesas. En estos anuncios las habilidades más demandadas tienen que ver con la gestión y las habilidades relacionales y comunicativas. Las competencias más ligadas a la técnicas documentales casi no se nombran. El segundo estudio presentado es el informe dirigido por Anne Kupiec en 1995 que apareció con el nombre *Prèmier recensement des métiers des bibliothèques*. Se identificaron 31 perfiles profesionales en los cuerpos de bibliotecas de la Administración Pública francesa y 27 competencias ligadas a su trabajo. A continuación señalo esta relación de competencias con el número de perfiles que desarrollan cada habilidad:

¹²⁴ Ibidem. P. 46

¹²⁵ AROT, D. Les valeurs professionnelles du bibliothécaire. *Bulletin des bibliothèques de France*, vol. 45, n. 1, 2000, P. 33-41 (P. 33-38). Disponible en <http://www.enssib.fr/bbf/> (consultado el 9 de agosto de 2000).

- Comunicación (20).
- Animación, negociación (19).
- Autoformación (14).
- Evaluación (14).
- Informática (13).
- Planificación y planificación de proyectos (13).
- Redacción (12).
- Organización general y gestión de los recursos humanos (11).
- Pedagogía (11).
- Coordinación (10).
- Búsqueda de información (9).
- Formación de usuarios (7).
- Idiomas (7).
- Organización de información (7).
- Conocimiento de usuarios (6).
- Derecho (6).
- Comunicación de los documentos (5).
- Gestión contable y presupuestaria (5).
- Conservación y gestión de documentos (4).
- Normalización y gestión de autoridades (4).
- Estadísticas (4).
- Adquisición de documentos (3).
- Catalogación de documentos (3).
- Investigación (3).
- Desarrollo de colecciones (2).
- Indización de documentos (2).
- Valoración (2).

La tendencia observada por Dominique Arot¹²⁶ es la misma que en el anterior estudio, ya que la capacidad de comunicación, las competencias

¹²⁶ Ibidem, P. 39-40.

ligadas a la pedagogía y a la formación, tienen un papel más importante que las competencias ligadas a las colecciones.

Un último estudio reafirma la idea. Se trata del realizado por *'Ecole Supérieure d' Information Documentaire* de Ginebra¹²⁷. Las competencias definidas como "transversales" tampoco están ligadas a la técnica documental. Son sobre todo aptitudes:

- Saber organizar.
- Saber anticiparse.
- Saber analizar una situación.
- Ser riguroso.
- Saber realizar una síntesis.
- Saber escuchar.
- Saber precisar.
- Saber ser disponible.
- Saber negociar.
- Saber adaptarse.
- Saber enseñar.
- Saber trabajar en equipo.
- Saber autoformarse.
- Saber conducir un equipo.
- Tener espíritu crítico.
- Ser autónomo.
- Saber motivarse.
- Saber evaluarse.

¹²⁷ DESCHAMPS, J. *Nouvelles compétences en information documentaire et technologie de l'information: étude des offres d'emploi du Bulletin des postes vacants de l'ESID sur quatre années de référence. 1999.* Disponible en <http://www.geneve.ch/heg/id/presentation/missions/urtexte2.htm> (consultado el 26 de diciembre de 2000).

Montserrat i Salat en su tesis doctoral¹²⁸ aboga por un profesional, al que denomina infotecnólogo, con una serie de conocimientos y competencias. Las competencias que identifica son las siguientes:

- Competencia en fuentes y recursos de la información.
- Capacidad para discernir los medios y sistemas para comunicar la información.
- Destreza en el análisis e interpretación de la información.
- Maestría en diseñar, instalar, gestionar y conducir los sistemas y las unidades de información.
- Experiencia con el trabajo cultural y social.
- Suficiencia para llevar a cabo los proyectos de investigación en cualquiera de las áreas del conocimiento humano.
- Aptitud en el manejo y la supervisión de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Disposición hacia la investigación en los conocimientos universales y estructurales, y la búsqueda especializada de los conocimientos específicos.
- Aplicación de la didáctica con los usuarios como resultado del apoyo en la pedagogía.
- Talento para explorar las posibilidades profesionales mediante la investigación y la formación continua.

¹²⁸ SEBASTIÀ SALAT, M. *La Tecnología de la Información com a área disciplinar en el disseny del currículum de formació de professionals i d'usuàries de la documentació i de la informació*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat, 1996. P. 893-899.

1.3. EL MERCADO DE TRABAJO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS

1.3.1. UN MERCADO DE TRABAJO CARACTERIZADO POR LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.

Ya en 1983 Cronin¹²⁹ alerta de la evolución de la sociedad hacia la "era de la información". Este movimiento daría lugar a un mercado emergente para los profesionales de la información. Para responder a estos cambios la formación en Biblioteconomía y Documentación debía replantearse. Así afirmaba: "Los profesores de Biblioteconomía tienen que enfrentarse a la siguiente elección: concentrarse en educar a profesionales de la información para el mercado laboral visible (definido institucionalmente), o aumentar su atención para incluir la periferia que abunda alrededor de la información"¹³⁰.

En la misma línea Nick Moore en 1997 argumenta que la sociedad de la información impulsa "el desarrollo de una economía en la que las organizaciones, tanto del sector público como del privado, usen la información como un recurso para aumentar los niveles de productividad y para mejorar la competitividad"¹³¹. Esto da lugar a una economía y a un mercado de información que ha generado toda una industria. El mismo Moore¹³² clasifica este sector de la información en tres segmentos:

- La industria de los contenidos de la información. Está constituida por organismos tanto del sector público como del privado que crean bienes de propiedad intelectual. Además de la creación de información primaria,

¹²⁹ CRONIN, B. Post-industrial society: some manpower issues for the library/information profession. *Journal of Information Science*, vol. 7, 1983, P. 1-14.

¹³⁰ Ibidem, P. 13.

¹³¹ MOORE, N. Policies for a global information society: teaching and research. *1st British/Spanish Information Science Teachers' Meeting*. 2000, Barcelona. Disponible en <http://camelot.upf.es/crovira/tmis/nick.htm> (consultado el 28 de junio de 2000).

¹³² MOORE, N. La sociedad ... Op. Cit. P. 289.

se encuentran los productores de información secundaria fruto de la compilación de la primaria.

- La industria de la difusión de la información. Tiene como objetivo la creación y gestión de redes de difusión y comunicación que transmiten la información. Aquí se encontrarían desde los operadores de telecomunicaciones o los medios de comunicación hasta las librerías y bibliotecas.
- La industria del tratamiento de la información. En este segmento, Moore agrupa a los fabricantes de material electrónico y a los productores de programas informáticos.

Esta diversificación de las oportunidades de empleo que conlleva la sociedad de la información ha sido también señalada por los autores americanos. Así Williams identificaba a un grupo de "bibliotecarios alternativos que trabajan de maneras muy diferentes, poniendo a prueba y expandiendo los límites de la profesión"¹³³.

Martin¹³⁴ en un artículo que resume su tesis doctoral, analiza el empleo en el sector de la información en Estados Unidos entre 1970 y 1995 dando cuenta de esa diversificación. Una de las conclusiones que señala es que aunque el sector de la información en términos de empleo en Estados Unidos sigue creciendo, este crecimiento en los últimos años es menor. Así en 1970 la población ocupada en este sector representaba el 40,21% del total, mientras que en 1995 era del 45,81%, pero en los últimos años ese crecimiento ha sido muy escaso ya que en 1990 el porcentaje era ya del 45,70%.

La segunda conclusión en importancia de este estudio es que esa desaceleración no ha afectado por igual a todas las profesiones de la información, ya que sobre todo ha afectado a los colectivos que desarrollan tareas menos cualificadas. La mano de obra de estos colectivos se ha ido

¹³³ WILLIAMS, W. You can take your MLS out of the library: LJ career survey: Part 3: alternative careers. *Library Journal*, vol. 119, n. 19, 1994, p. 43.

¹³⁴ MARTIN, S. B. Information technology, employment, and the information sector: trends in information employment 1970-1995. *Journal of the American Society for Information Science*, vol. 49, n. 12, october 1998, p. 1053-1069.

sustituyendo por las tecnologías. Martin¹³⁵ hace una distribución de las profesiones siguiendo el modelo de Porat mediante una clasificación en cinco categorías: productores; distribuidores; procesadores; análisis y coordinación de mercados; y operadores de maquinaria informacional. Las profesiones ligadas a la creación de la información y el conocimiento han sido las que más han aumentado su importancia. Así, del 40% en 1970, han pasado a representar el 48% en 1994. El colectivo de distribuidores, entre los que Porat sitúa a los profesionales de la información y documentación, se ha mantenido, ya que en 1970 representaba el 13,7% y en 1995 el 13,6%.

En un interesante trabajo, Ingo-Eric Schmidt-Braul¹³⁶ reflexiona sobre si la cultura crea nuevos trabajos en la sociedad de la información. La tendencia antes identificada por Martin es asimismo recogida por este autor en su análisis del contexto europeo, en el sentido de que no todos los sectores de la industria de la información han crecido al mismo ritmo. Incluso la creación de contenidos en nuevos formatos se ha desarrollado muchos menos que en Estados Unidos. Otra idea de interés postulada es que la convergencia entre los medios de comunicación audiovisuales, la industria informática y el sector editorial esta provocando que las fronteras entre estos segmentos se diluyan. La cooperación se hace necesaria para producir, desarrollar y distribuir servicios y productos electrónicos. Esta cooperación también se convierte en competición ya que todos los segmentos pueden crear productos fuera de sus límites tradicionales.

Esta integración de sectores se refleja también en que los perfiles profesionales también se están uniendo. Así los profesionales ligados a la información requieren cada vez un rango más amplio de habilidades que pueden ser aplicadas en distintos contextos y ambientes. Todos estos profesionales están trabajando como mediadores entre los usuarios y los sistemas, utilizando tecnologías similares. Entre estas habilidades comunes el autor destaca la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades de gestión, la

¹³⁵ Ibidem, p. 1054.

¹³⁶ SCHMIDT-BRAUL, I. E. M. Does culture create new jobs in the Information Society?: strategic issues and new professional profiles. *7th BOBCATSSS Symposium*. 1999, Bratislava. Disponible en http://coba.iud.fh-darmstadt.de/bobcatsss99/papers/schmidt_braul.doc (consultado el 20 de diciembre de 2000).

flexibilidad, las habilidades comunicativas y una orientación de servicio al usuario.

Identifica cinco perfiles profesionales: gestor de proyectos multimedia; diseñador de productos multimedia; diseñador gráfico; proveedor de contenidos multimedia; "broker" de información; y webmaster.

1.3.2. ESTUDIOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN EN EL EXTRANJERO

Numerosos autores se han acercado a la problemática del mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación. Unos, analizando las ofertas de empleo; otros, recogiendo la opinión de empleadores y profesionales. También desde las universidades se ha contribuido a su estudio mediante el seguimiento de la inserción laboral de sus graduados. A continuación se describen algunos de los estudios más significativos y más recientes.

1.3.2.1. Estudios sobre el mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación en general.

Xu y Chen¹³⁷ realizaron dos estudios sobre el empleo en los bibliotecarios de sistemas¹³⁸ en Estados Unidos. El primer estudio analizaba 133 ofertas de trabajo de bibliotecarios de sistemas publicados en *American Libraries* en 1996 y 1997. Se llegaba a la conclusión que no siempre la oferta impresa se correspondía con todo el rango de habilidades exigidas a los bibliotecarios. Además de los requisitos tecnológicos se buscaban personas que fueran

¹³⁷ XU, H.; CHEN, H. What do employers expect? The educating systems librarian research project 1. *The Electronic Library*, vol. 17, n. 3, june 1999, P. 171-179; XU, H.; CHEN, H. Whom do employers actually hire?. The educating systems librarian research project report2. *The Electronic Library*, vol. 18, n. 3, 2000, P. 171-182.

¹³⁸ Bibliotecario de sistemas corresponde a la traducción del término "systems librarian" que se utiliza sobre todo en el área anglosajona para definir a un bibliotecario que trabaja en la automatización de la biblioteca.

capaces de planificar, desarrollar, administrar y coordinar actividades, es decir, habilidades en la gestión. El requisito de una titulación académica se daba en la mayoría de las ofertas. La continuación del estudio se publicó en el 2000 y, en esta ocasión, se realizaron dos encuestas: una, a los empleadores de las anteriores ofertas para ver si sus expectativas con respecto a los bibliotecarios de sistemas se habían cumplido; la segunda, a los bibliotecarios de sistemas que habían obtenido el puesto de trabajo para ver las habilidades que necesitan. Se constató que aunque los empleadores estaban satisfechos con el nuevo personal contratado, tenían mayores expectativas acerca de sus funciones, aunque éstas no se reflejaron en los anuncios de empleo.

El proyecto SKIP (Skills for New Information Professionals)¹³⁹ forma parte del programa eLib sobre el desarrollo de las nuevas tecnologías en las bibliotecas universitarias del Reino Unido. En concreto este proyecto intenta evaluar el impacto de la tecnología de la información en las habilidades y perfiles del personal que trabaja en las bibliotecas y servicios de información. Se basó en una metodología que combinaba métodos cualitativos y cuantitativos. Así, entre otras acciones, se realizaron 150 entrevistas a personal de 18 bibliotecas universitarias entre octubre de 1996 y marzo de 1997.

Según este proyecto el bibliotecario trabaja en un ambiente de información electrónico y requiere una combinación equilibrada de conocimientos, habilidades, aptitudes y cualidades personales. Incluye los siguientes aspectos:

- Una fuerte base de la teoría en la que se apoya la organización y un conocimiento en profundidad de la misma.
- Habilidad para usar información en los distintos formatos.
- Comprensión de Internet y sus diferencias con otros medios de comunicación.
- Familiaridad con motores de búsqueda diferentes.
- Pensamiento crítico al evaluar recursos de Internet.

¹³⁹ GARROD, P. Skills for new Information Professionals (SKIP): an evaluation of the findings. *Program*, vol. 33, n. 3, July 1998. Disponible en <http://www.aslib.co.uk/program/1998/jul/03.html> (consultado el 21 de diciembre de 2000), P. 241-263.

- Habilidad para identificar y sistematizar recursos de Internet apropiados.
- Diseño y producción de páginas web de calidad.
- Uso completo de los medios del correo electrónico incluyendo las listas de correo.
- Pensamiento crítico, habilidad en la resolución de problemas, curiosidad, persistencia, confianza, flexibilidad, y adaptación al cambio.
- Habilidad directiva general, habilidades organizativas buenas, gestión del tiempo, supervisión del personal, planificación y presupuesto.
- Habilidades de comunicación excelentes y habilidades interpersonales buenas.
- Conocimiento del papel de la enseñanza y aprendizaje de las tecnologías en una determinada institución y contexto social.
- Habilidad para utilizar aplicaciones tecnológicas a nivel de usuario, los propios programas de la institución y los servicios de información electrónicos.

Como conclusión, se señala que no es suficiente para la organización contratar al personal con las cualidades adecuadas. "La organización debe proporcionar el entorno apropiado para que prospere el personal y contribuya a conseguir un servicio eficaz"¹⁴⁰. La principal barrera para implantar con éxito las nuevas tecnologías en la biblioteca es muchas veces la cultura y estructura de la organización.

Church¹⁴¹ realizó un estudio entre los miembros de la Special Library Association para ver de qué forma empleaban su tiempo de trabajo. A pesar del fenómeno de la desintermediación, los bibliotecarios encuestados ocupan el 30% de su tiempo en ayudar a los usuarios. Un 37% lo emplean en responsabilidades administrativas y un 28% en actividades estratégicas. Señalaron además cómo la gestión del conocimiento va a suponer un cambio que afectará a sus tareas, a la formación y a sus actitudes.

¹⁴⁰ Ibidem. P. 256

¹⁴¹ CHURCH, D. Breaking free of the reference shackles. *Information Outlook*, vol. 3, 1999, P. 18-20.

1.3.2.2. Estudios sobre la adecuación formación-mercado de trabajo. Análisis de las competencias de los graduados

White y Paris¹⁴² realizaron un estudio sobre las preferencias de los empleadores en relación al curriculum educativo. Los directores de bibliotecas académicas, públicas y especiales relacionaron los programas de masters acreditados en Biblioteconomía y Documentación a sus propias necesidades. Estos investigadores llegaron a la conclusión de que no se podía adoptar una estrategia curricular única. Cualquier esfuerzo en remodelar la educación profesional pasa por un análisis de las peculiaridades de cada situación y contexto. Las empresas e instituciones necesitan ser escuchadas, según estos autores, para lo cual proponen que se realicen estudios que recojan sus opiniones sobre los cambios que se producen en sus bibliotecas y servicios de documentación y señalen las deficiencias de la formación.

Daniel¹⁴³ postulaba una redefinición del campo de la biblioteca ya que se tiene que hacer extensivo a todo el mundo de la información. La clave es la combinación del conocimiento de la información, de sus propiedades, y de cómo la utilizamos con el conocimiento de las tecnologías de la información. Este modelo no sólo debe aplicarse a la profesión, sino que también debe desarrollarse en la educación.

Davenport y Cronin¹⁴⁴ predijeron que el mercado demandaría más expertos en gestión de la información. Señalaron una diferencia enorme entre esa necesidad y los conocimientos que adquirirían los estudiantes en las escuelas de Biblioteconomía. Sugirieron una serie de estrategias a los Departamentos de Biblioteconomía y Documentación entre las que destaca la necesidad que se orienten los estudios a las necesidades de los empleadores.

¹⁴² WHITE, H. S.; PARIS, M. Employer preferences and the library education curriculum. *Library Trends*, vol. 42, 1985, P. 232-248.

¹⁴³ DANIEL, E. Educating the academic librarian for a new role as information resources manager. *Journal of Academic Librarianship*, vol. 11, 1986, P. 360-364, passim.

¹⁴⁴ DAVENPORT, L.; CRONIN, B. Demand and supply in information work. *Education for information*, vol. 6, 1988, P. 61-70 (P.69).

Los autores Cronin, Stiffler y Day¹⁴⁵ elaboraron un estudio del mercado emergente para los profesionales de la información partiendo del análisis de los anuncios de empleo, del seguimiento a graduados y de entrevistas con especialistas de información. Este mercado emergente lo sitúan fuera de las escenas tradicionales y tiene un carácter difuso. Se requieren nuevas habilidades y actitudes lo que implica, para estos autores, una necesaria remodelación de los planes de estudios y de la cultura de las escuelas de Biblioteconomía.

Buttlar y Du Mont¹⁴⁶ realizaron una encuesta a 1.415 alumnos de la School of Library Science de la Universidad del Estado de Kent en Estados Unidos para valorar 53 competencias en Biblioteconomía y Documentación. Las cinco competencias más valoradas fueron: conocimiento de herramientas bibliográficas; habilidades interpersonales con los usuarios; selección y evaluación; la conducción de la entrevista de referencia; y ser la guía del lector. Estos mismos autores en 1996 revisaron el estudio y 736 alumnos de diferentes escuelas de Biblioteconomía evaluaron 55 competencias. En esta ocasión las cinco competencias más valoradas fueron: el conocimiento de fuentes; las habilidades en la gestión de la colección; la conducción de la entrevista de referencia; las habilidades en comunicación escrita; y la habilidad para aplicar el pensamiento crítico a los problemas orgánicos. Señalaron también que el valor de la competencia depende de la situación y contexto en el que se aplica.

El British Library Research and Innovation Centre promocionó un proyecto de investigación que llevó a cabo la consultara TFPL sobre las habilidades y competencias demandadas en el sector corporativo. Los autores del estudio que se publicó en 1999 fueron Andrew Stenson, Rosemary Raddon y Angela Abell¹⁴⁷. Tres eran los objetivos primordiales de la investigación:

¹⁴⁵ CRONIN, B.; STIFFLER, M.; DAY, D. The emergent market for information professionals: educational opportunities and implications. *Library trends*, vol. 42, n. 2, fall 1993, P. 257-276.

¹⁴⁶ BUTTLAR, L.; DU MONT, R. Assessing Library Science competencies: soliciting practitioner input for curriculum design. *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 30, n. 1, summer 1989, P. 3-17.

¹⁴⁷ STENSON, A.; RADDON, R.; CRAMER, D. *Skills and competencies in the corporate sector*. London: British Library Research and Innovation Centre, 1999.

identificar los puestos actuales y emergentes referentes a la Biblioteconomía y Documentación en la banca, el sector farmacéutico y la industria de provisión de información; identificar las habilidades y competencias necesitadas para los trabajos a un nivel primero y a un segundo nivel en estos sectores; y determinar cómo los centros universitarios deben inculcar esas habilidades.

Una de las tendencias que llevaron al British Library Research and Innovation Centre a promocionar este informe fue la percepción de que los graduados en Biblioteconomía y Documentación perdían oportunidades de empleo en el sector corporativo frente a otros titulados con habilidades más apropiadas. El mismo informe final señala cómo los empleadores consideran que los graduados en Biblioteconomía y Documentación no tienen las suficientes habilidades interpersonales y el conocimiento del negocio necesario.

Se utilizó sobre todo una metodología cualitativa basada en entrevistas y grupos de discusión para recoger las opiniones y percepciones de los profesionales y gestores de recursos humanos de los tres ámbitos. Se eligieron estos tres sectores porque representan nichos del mercado dentro del sector corporativo y porque son representativos de la corriente y requisitos futuros.

Se establecieron siete competencias a valorar:

- Análisis. Habilidad de recoger y analizar los datos en su contexto.
- Control del coste. Habilidad en la toma de decisiones que se basa en argumentos razonados que aumentan el máximo el valor y minimizan el coste de los servicios a la organización.
- Conocimiento de la materia. Conocimiento de soluciones críticas a los problemas de información.
- Comunicación. Habilidad de actuar de una manera que aumente al máximo los resultados comerciales.
- Recuperación. Habilidad de traducir las necesidades del usuario en las estrategias de recuperación.

- Organización. Conocimiento del contexto de la gestión de la información y su aplicación a la organización.
- Alfabetización informática. Habilidad de usar la informática en un nivel alto para lograr resultados comerciales.

Se determinaron además tres niveles de competencia:

- Nivel 1: comprensión básica, entendiendo los problemas y el contexto.
- Nivel 2: experiencia práctica, validez para tratar los cambios rutinarios.
- Nivel 3: nivel bueno de especialización, capacidad de resolver los cambios no rutinarios.

Como conclusiones se señalan que los tres grupos de empleadores requerían una combinación de habilidades transferibles, habilidades que permitan al individuo enlazar el conocimiento profesional con la aplicación en la empresa. Las habilidades de comunicación, habilidades tecnológicas, visión para los negocios y habilidades de equipo son demandadas junto a las propias habilidades de gestión de la información.

Los empleadores son conscientes de que en un primer o segundo puesto no pueden tener al gestor de la información ideal, pero sí que ya deben tener una habilidad para involucrarse en el negocio; un deseo de tener responsabilidad a la hora de desarrollar las habilidades requeridas; flexibilidad para reconocer cuando se requieren nuevas habilidades; un potencial para aprender; y habilidades interpersonales.

En el primer nivel de trabajo se demanda una mezcla de habilidades interpersonales, entre las que destacan habilidades de comunicación y de trabajo en equipo, y de habilidades tecnológicas. En un segundo nivel ya se exigen habilidades de gestión y un conocimiento del sector y del negocio.

En la banca se constató que hay oportunidades de empleo para los graduados en Biblioteconomía y Documentación. Las habilidades requeridas dan

énfasis al conocimiento comercial, a las tecnologías y a las capacidades de comunicación y de equipo.

En la industria farmacéutica, en cambio, se comprobó que se exige una titulación en una disciplina científica. Además se necesitan habilidades tecnológicas, de comunicación, de gestión del tiempo y de equipo.

Por último, en la industria de provisión de información, sí que se ofertan grandes oportunidades a los titulados en Biblioteconomía y Documentación que tengan pericia tecnológica, habilidades de comunicación buenas y una conciencia del negocio y la empresa.

El informe da también una serie de recomendaciones entre las que se destacan:

- Dar a conocer en el entorno corporativo las potencialidades de los profesionales de la información.
- El establecimiento de interacciones regulares entre los empleadores del sector corporativo y las instituciones educativas en Biblioteconomía y Documentación. A través de una asociación empleadores/formadores se debería desarrollar el plan de estudios y potenciar la investigación con intereses comunes.
- Se sugiere que se creen cursos o asignaturas específicas sobre el sector corporativo o incluso que alguna universidad se especialice en este área.
- Se debería realizar una investigación específica de las funciones que podrían desarrollar los profesionales de la información en el sector corporativo y la forma de adquisición de habilidades interpersonales.

En Malasia, Sajjad ur Rehman¹⁴⁸ llevó a cabo un completo estudio sobre las percepciones de los empleadores en Biblioteconomía y Documentación. Se realizaron 148 entrevistas a directivos y cuadros medios de bibliotecas y servicios de información, analizando las deficiencias de los profesionales, las tendencias en la profesión y las estrategias de mejora.

Las percepciones sobre el desarrollo profesional se agruparon en las áreas de tecnologías de la información, la gestión de la organización, las tendencias en las bibliotecas especiales y tendencias generales. Los empleadores son conscientes de que la rápida transformación de sus centros depende principalmente de las capacidades de los profesionales.

En cuanto a las medidas de mejora, las propuestas animaban a establecer una mejor coordinación con los planes de estudios en Biblioteconomía y Documentación y la Biblioteca Nacional; asumir el papel de una agencia acreditadora; y asegurar una participación más activa en las asociaciones profesionales.

Las empresas e instituciones identificaron como principales deficiencias de los profesionales los conocimientos tecnológicos, las habilidades de gestión y la conducta. Lo más grave para los empleadores era la falta de conocimientos informáticos. En cuanto a las habilidades de gestión en concreto señalaron: las relaciones públicas, el marketing, las habilidades de comunicación, tanto escritas como orales, y las habilidades en la toma de decisiones. También se mostraron como deficiencias la falta de conocimiento específico de la materia del centro y los idiomas. Esto lleva a Rehman a afirmar: "Es interesante destacar que empresas e instituciones de todo el mundo tienen las mismas reservas acerca de la capacidad de los profesionales actuales"¹⁴⁹.

¹⁴⁸ REHMAN, S. *Preparing the information professional: an agenda for the future*. Westport: Greenwood Press, 2000.

¹⁴⁹ *Ibidem*. P. 8

Hadengue-Dezael y Deschamps¹⁵⁰ de la *Ecole Supérieure d'Information Documentaire* de Ginebra realizaron un trabajo de identificación de las aptitudes requeridas por el mercado de trabajo. En la primera parte del estudio Hadengue-Dezael¹⁵¹, a través de un cuestionario enviado a profesionales de la información entre 1997 y 1998, identificó las competencias requeridas. De un total de 416 cuestionarios enviados fueron contestados 149 (35,8%). Los resultados fueron los siguientes:

Aptitudes más indispensables (citadas entre el 55 y 67% de los profesionales):

- Saber adaptarse.
- Saber organizarse.
- Ser autónomo.

Aptitudes medias (citadas entre el 38 y el 55%):

- Saber estar disponible.
- Saber analizar una situación.
- Saber trabajar en equipo.

Aptitudes menos importantes:

- Saber ser riguroso.
- Saber conducir un equipo.
- Saber pedagógico.

En la segunda parte del estudio, Deschamps¹⁵² analizó las ofertas de empleo recogidas mensualmente en el *Bulletin des postes vacants* que elabora la *Ecole Supérieure d'Information Documentaire* de Ginebra, con el vaciado de las ofertas aparecidas en prensa y las ofertas que llegan directamente a esta

¹⁵⁰ HADENGUE-DEZAEL, V. Compétences émergentes en information et documentation: résultats de l'enquête de l'UR-ESID 1997-1998. *Documentaliste - Sciences de l'Information*, vol. 36, n. 3, 1999, P. 186-191. También en HADENGUE-DEZAEL, V. *Nouvelles compétences en information documentaire et technologie de l'information: résultats de l'enquête de l'UR-EID 1997-1998*. 1999. Disponible en <http://www.geneve.ch/heg/id/presentation/missions/urtexte1.htm> (consultado el 26 de diciembre de 2000).

¹⁵¹ HADENGUE-DEZAEL, V. *Nouvelles compétences...* Ibidem.

¹⁵² DESCHAMPS, J. *Nouvelles compétences...* Op. cit.

escuela. Se estudiaron cuatro años: 1989, 1990, 1995 y 1996, en total 495 ofertas de empleo.

Las competencias más requeridas fueron las siguientes:

- Conocimiento de los idiomas inglés y alemán.
- Colaboración.
- Participación.
- Actitud de servicio.
- Trabajo en equipo.

El proyecto *Likely to succeed* fue elaborado por Anne Goulding, Beth Bromhan, Stuart Hannabuss y Duncan Cramer¹⁵³, entre abril de 1998 y abril de 1999, y fue patrocinado por la British Library Research and Innovation Centre. Los objetivos que se perseguían eran dos: identificar las percepciones de los empleadores en diversos sectores de Biblioteconomía y Documentación sobre los atributos personales de los candidatos a los puestos; y examinar hasta qué punto los estudiantes de Biblioteconomía y Documentación se adecuan a las demandas de la profesión.

Se elaboró un cuestionario para los empleadores de los cuales contestaron el 50%, es decir, 439. De 34 cualidades personales tenían que elegir 10 que fueran esenciales para el profesional de la información y otras 10 que faltaban en su consideración a los graduados en Biblioteconomía y Documentación. Los resultados presentaron el siguiente ranking:

Diez cualidades esenciales:

1. Capacidad de trabajar con presión.
2. Flexibilidad (capacidad de respuesta al cambio).

¹⁵³ GOULDING, A. et al. *Likely to succeed: attitudes and aptitudes for an effective information profession in the 21st century*. London: Library and Information Commission, 1999.

3. Capacidad de tratar con distintos tipos de usuarios.
4. Habilidades de comunicación escrita.
5. Curiosidad.
6. Ser reflexivo.
7. Dedicación al trabajo.
8. Gusto por la investigación.
9. Liderazgo.
10. Innovador.

Diez cualidades carentes:

1. Compromiso con las metas de la organización.
2. Simpatía.
3. Capacidad de trabajar con presión.
4. Responsabilidad.
5. Energía.
6. Flexibilidad (capacidad de respuesta al cambio).
7. Capacidad lógica.
8. Habilidades de comunicación escrita
9. Seguridad en sus habilidades
10. Capacidad de trabajo en equipo.

Además los encuestados añadieron las siguientes cualidades: disposición al desarrollo y al aprendizaje, habilidades interpersonales, conciencia de papeles más amplios, orientación al servicio, habilidades de trabajo en equipo y la habilidad para la gestión del tiempo.

No se encontraron diferencias de percepción entre los empleadores de los diferentes sectores. También se realizaron entrevistas en profundidad con empleadores para analizar estos resultados.

Se realizaron también encuestas a los estudiantes de Biblioteconomía y Documentación. Los estudiantes que más se acercaban al perfil de los

empleadores eran los que realizaban cursos de gestión de la información y gestión electrónica. Solo tres de las cualidades identificadas por lo estudiantes coincidían con las expectativas de los empleadores.

El informe final señala un cierto desajuste entre las expectativas y percepciones de los empleadores, estudiantes y profesores¹⁵⁴. Mientras que los dos últimos grupos creen que se tienen las cualidades necesarias para tener éxito en la profesión, los empleadores no lo ven así. Los autores recomiendan que empleadores y profesores trabajen juntos en la identificación de los elementos esenciales de la formación del profesional de la información.

Bergeron¹⁵⁵ presentó los resultados de un grupo de discusión realizado en la *École de Bibliothéconomie et des Sciences de l'Information* de la Universidad de Montreal con representantes del mercado de trabajo. Analizaron las perspectivas de empleo en sus distintos dominios, así como los conocimientos, competencias y cualidades que requieren. Los empleadores creen que la necesidad de trabajar con información y el servicio estarán siempre presentes, pero condicionados por los cambios tecnológicos. Se dará más importancia al contenido informacional así como al desarrollo de herramientas de navegación y de búsqueda para los usuarios. Las tendencias hacia las tecnologías apuntan a una mayor integración de éstas en Internet; al desarrollo de intranets; a la multiplicación de diferentes formatos y soportes; y el desarrollo de la normalización. La formación de usuarios cobra especial importancia ya que ellos quieren buscar y administrar la información por sí mismos. Pero, para algunos de los participantes, la multiplicidad de formatos y herramientas provocará que los documentalistas sigan teniendo el papel de intermediarios. Tendrán que proporcionar productos con un alto valor añadido. Todo ello provocará que deban trabajar en equipos multidisciplinares, además habrá una convergencia de los distintos servicios de información. En cuanto a las perspectivas de empleo, los participantes consideraron que las tareas

¹⁵⁴ Ibidem P. 78-79.

¹⁵⁵ BERGERON, P. Quelles compétences devra maîtriser le professionnel de l'information pour pénétrer le marché du travail de demain? Analyse de la perception des représentants du marché du travail. *Argus*, vol. 26, n. 1, printemps-été 1997, P. 21-26.

técnicas serán sustituidas cada vez más por las tecnologías. Los diplomados tendrán que trabajar en muchos casos de forma autónoma hacia una clientela múltiple. Sus tareas predominantes serán la consultoría de información, la elaboración de productos y de sistemas de información, el marketing y la promoción, la formación y el apoyo a los clientes, la promoción de la lectura y el estudio de las necesidades y de los comportamientos informacionales. Los graduados necesitan ser emprendedores para poder desarrollar sus potencialidades.

La formación debe centrarse en: los condicionantes económicos, políticos, jurídicos, sociales y tecnológicos de la sociedad de la información; la organización, el tratamiento, la representación y la difusión de la información, de los documentos y del conocimiento; las tecnologías de la información y los documentos electrónicos; las leyes y las normas; la gestión de los servicios y de los recursos; la vigilancia estratégica; la formación de usuarios; la cultura general; y otros conocimientos ligados a los sectores de actividad. Las competencias a desarrollar las agrupaban en dos ámbitos: las intrínsecas a la práctica del profesional de la información y aquellas no específicas de este ámbito. Los empresarios requieren que los diplomados sean creativos, vanguardistas, lógicos, íntegros (honestidad, ética de trabajo), perseverantes, curiosos, emprendedores, vendedores y negociadores, trabajadores, dinámicos, pragmáticos, competitivos, autónomos, flexibles, extrovertidos o introvertidos según las tareas, atentos y participativos. Deben tener un espíritu de análisis y de síntesis, un espíritu de decisión, confianza en ellos mismos y espíritu de servicio.

1.3.2.3. Estudios sobre el seguimiento de la inserción laboral de los graduados en Biblioteconomía y Documentación.

Marcella y Baxter¹⁵⁶ reflexionaron sobre la importancia de la encuesta a los graduados en Biblioteconomía y Documentación en el proceso de remodelación de los estudios. Así afirman: "Unas nociones vagas sobre formar a titulados flexibles no son suficientes: necesitamos datos serios sobre los conocimientos, técnicas y habilidades que están utilizando los profesionales y uno de los mejores modos de recoger esos datos es utilizando encuestas sobre las carreras profesionales de los titulados"¹⁵⁷. Para estos autores las encuestas sobre todo proporcionan los datos para realizar una retrospectiva y un análisis. La predicción de las necesidades futuras es mucho más arriesgado. Los beneficios de su realización son para los tres grupos implicados: para los educadores, porque permite medir la adecuación de sus cursos y la autoevaluación que conlleva; para la profesión, porque da una descripción de la situación de la mano de obra, señalando los cambios en los modelos de contratación y empleo; y finalmente para los estudiantes, porque les desarrolla un mapa mental de la profesión, y, a partir de la experiencia de personas con perfiles similares, pueden elegir mejor su dirección en su carrera profesional. La riqueza de encuestas a graduados es grande ya que pueden evaluar el impacto de su experiencia educativa en su experiencia profesional.

La importancia de las encuestas también fue recogida por Loughridge, Oates y Speight¹⁵⁸ quienes afirman que obtener la opinión, cuantitativa y cualitativa, de los estudiantes "puede explotarse útilmente, como una ayuda para identificar y conseguir las prestaciones educativas y para el desarrollo del currículum"¹⁵⁹.

¹⁵⁶ MARCELLA, R.; BAXTER, G. A career progression survey of graduates of the Postgraduate Diploma/MSc in Information Analysis. *Education for Information*, n. 16, 1998, P. 107-130.

¹⁵⁷ Ibidem, P. 129.

¹⁵⁸ LOUGHRIDGE, B.; OATES, J; SPEIGHT, S. Career development: follow up studies of Sheffield MA graduates 1985/86 to 1992/93. *Journal of Librarianship and Information Science*, vol. 28, n. 2, 1996, P. 105-117.

¹⁵⁹ Ibidem, P. 106.

Se señalan a continuación tan sólo algunos de los estudios más recientes de seguimiento a titulados en Biblioteconomía y Documentación en el extranjero.

Marcella y Baxter¹⁶⁰ realizaron en 1997 una encuesta por correo dirigida a los titulados de los primeros cuatro cohortes (1992/3-1995-6) del Diploma de Postgrado / Master de Análisis de Información de la Escuela de Información y Medios, de la Universidad Robert Gordon. El cuestionario se mandó a todos los graduados y se obtuvo una tasa de respuesta del 45%. El análisis de los resultados señaló que estos titulados obtienen trabajo en el denominado mercado emergente para los profesionales de la información. Así, los principales sectores de actividad son las tecnologías de la información, la investigación y los servicios de provisión y análisis de información financiera y política.

La inserción laboral de los diplomados de *l' Ecole de Bibliothéconomie et des Sciences de l'Information* de la Universidad de Montreal entre los años 1991 y 1995 fueron objeto de estudio por Tabah y Bernhard¹⁶¹. El cuestionario abordaba el número de empleos por graduado y sus características. Además los graduados valoraron la importancia de treinta y cuatro campos de actividad. La tasa de respuesta fue del 37,5%, es decir contestaron 114 personas de un total de 304. Entre los datos obtenidos figura que cada graduado ha tenido una media de 2,5 empleos. Los cuatro ámbitos de actividad más importantes fueron en este orden: referencia, catalogación, análisis de la información y gestión. En cuanto al tiempo obtenido para encontrar el primer empleo: el 40% lo tenía ya antes de acabar los estudios; el 46,3% tardó entre uno y cuatro meses; el 11,3% entre cinco y ocho meses; y el 2,5% de dos a cuatro años. Por lo que respecta a la valoración de los campos de actividad que los graduados hicieron, para ellos, los más importantes son: la consultoría, la edición electrónica, la vigilancia tecnológica, la formación de usuarios, la creación y gestión de bases

¹⁶⁰ MARCELLA, R.; BAXTER, G. A career progression... Op. cit.

¹⁶¹ TABAH, A. N.; BERNHARD, P. Emplois occupés après la diplômation et champs d'activité perçus comme importants "aujourd'hui" et "dans cinq ans" selon l'enquête menée auprès des diplômés de l'EBSI (1991-1995). *Argus*, vol. 27. n. 2, automne 1998, P. 5-13.

de datos, el asesoramiento en informática, la gestión de documentos electrónicos y la gestión de recursos en Internet.

Quarmby, Willet y Wood¹⁶² realizaron el seguimiento de los graduados del programa MSc de Gestión de la Información de la Universidad de Sheffield entre los años 1994 y 1996. El cuestionario tuvo una tasa de respuesta del 62%, es decir, de 116 estudiantes de dicho programa, contestaron 72. Como conclusiones, se puede señalar que la mayoría de los graduados obtuvo fácilmente empleo en Biblioteconomía y Documentación, sobre todo en los sectores industriales y comerciales, siendo las tareas más importantes la búsqueda de información, la gestión y administración y la educación y formación. En cuanto a los componentes formativos del programa que más les ha servido por importancia son los siguientes: diseño de bases de datos y análisis de sistemas, las habilidades informáticas, Internet y creación de documentos HTML, y las habilidades en la búsqueda de información. Las habilidades tradicionales de las bibliotecas son poco desarrolladas en sus empleos.

Encontramos también estudios de inserción laboral de graduados en el ámbito de la archivística. Estudios recientes son los de Yakel¹⁶³ y Wallace¹⁶⁴. El primero estudio la inserción laboral de los graduados por los programas de nivel Master en Archivística en Estados Unidos. Wallace analizó en concreto la inserción laboral de los estudiantes de los programas de Archivística y *Records Management* de diez universidades de Estados Unidos y Canadá.

Universidades de todo el mundo también han ido realizando estudios de sus graduados en Biblioteconomía y Documentación. Citemos tan solo algunos ejemplos. Ocholla¹⁶⁵ analizó los graduados entre 1998 y 1999 de la Universidad

¹⁶² QUARMBY, K. L.; WILLETT, P.; WOOD, F. E. Follow-up study of graduates from the MSc Information Management programme at the University of Sheffield. *Journal of Information Science*, vol. 25, n. 2, 1999, P. 147-155.

¹⁶³ YAKEL, E. The future of the past: a survey of graduates of master's-level archival education programs in the United States. *The American Archivist*, vol. 63, fall/winter 2000, P. 301-321.

¹⁶⁴ WALLACE, D. A. Survey of archives and records management graduate students at ten universities in the United States and Canada. *The American Archivist*, vol. 63, fall/winter 2000, P. 284-300.

¹⁶⁵ OCHOLLA, D. N. Review and revision and Information Science curriculum in a South African University and the usage of follow-up study and advertisement scanning methods. *CAIS 2000: Dimensions of a Global Information Science*. 2000, Edmonton. Disponible en <http://www.slis.ualberta.ca/cais2000/ocholla.htm> (consultado el 17 de noviembre de 2000).

de Zululand en Suráfrica; Alemna¹⁶⁶ a los titulados por el Departamento de Estudios de la Biblioteca y Archivos de la Universidad de Ghana entre 1992 y 1997; Aina y Moahi¹⁶⁷ a los egresados del Departamento de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Botswana de 1995.

1.3.3. ESTUDIOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN EN ESPAÑA

1.3.3.1. Estudios sobre el mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación en España en general.

Evelio Montes¹⁶⁸ analizó el mercado de trabajo de los documentalistas en España a partir del análisis de 98 ofertas de trabajo publicadas entre 1984 y 1994 en dos diarios de tirada nacional *El País* y *ABC*. Se señalaban las siguientes conclusiones¹⁶⁹:

- El sector presenta una debilidad estructural ya que el número de puestos ofertados no es comparable al de otros países del entorno.
- Los puestos ofertados siguen la clasificación tradicional de bibliotecario, archivero y documentalista, siendo este último el perfil más solicitado. El perfil de gestor de información es apenas pedido.
- El sector público es el que más plazas o puestos oferta.
- Como requisito básico se solicita un titulado superior con formación documental de postgrado.

¹⁶⁶ ALEMNA, A. A. Career development: follow-up studies of former graduate students of the department of library and archival studies University of Ghana, 1991/1992 to 1996/1997. *Education for information*, vol. 17, n. 1, 1999, P. 35-43.

¹⁶⁷ AINA, L. O.; MOAHI, K. Tracer study of the Botswana library school graduates. *Education for information*, vol. 17, 1999, P. 215-244.

¹⁶⁸ MONTES, E. El mercado de trabajo de los documentalistas en España: análisis de una muestra de ofertas de empleo, 1984-1994. *Revista Española de Documentación Científica*, vol. 18, n. 2, 1995, P. 178-187.

¹⁶⁹ *Ibidem*. P. 184-185.

Este autor ya adelantaba que el impulso en las nuevas tecnologías que se empezaba a dar en España en esos años podría provocar la apertura de este mercado y el incremento de puestos de trabajo no tradicionales.

Cruz Mundet y Duplá¹⁷⁰ estudiaron específicamente las convocatorias de plazas para archivero entre 1990 y 1998 por las distintas Administraciones Públicas. Como tendencia se señala un ciclo expansivo entre 1990 y 1994, una desaceleración entre 1994 y 1997 y un posterior remonte en 1997 y 1998. Los organismos que más plazas convocaron fueron los ayuntamientos y las universidades, tendencia que también se constató en las convocatorias para bibliotecas. En total se registraron 364 plazas de archivero frente a las 765 de bibliotecarios y museólogos. Los autores consideran el mercado de trabajo para archiveros como un ámbito en crecimiento¹⁷¹.

Un acercamiento a las ofertas de empleo en Biblioteconomía y Documentación lo realizaron también Alonso y Vázquez¹⁷². Analizaron las convocatorias de oposiciones y las ofertas de empleo recogidas en la Biblioteca de la Facultad de Traducción y Documentación de la Universidad de Salamanca y que se distribuyeron a través de la lista de correo InfoDOC durante los años 1998 y 1999. Se recopilaron un total de 317 convocatorias que suponían 855 plazas ofertadas. De su análisis se extrajeron las siguientes conclusiones¹⁷³:

- Un nivel alto de dispersión del empleo, ya que hay muchas convocatorias pero el número de plazas que ofertan es bajo.
- El 55% del total de estas plazas son del área de las bibliotecas; el 21%, para documentación; y el 13%, para archivos. Además hay un 11% en que aparecía una denominación mixta. Documentación es la disciplina que oferta más trabajo en el sector privado.

¹⁷⁰ CRUZ MUNDET, J. R.; DUPLÁ DEL MORAL, A. Evolución del mercado de trabajo en los archivos públicos españoles 1990-1998. *Aldeezkaria*, Diciembre 1999, P. 7-13.

¹⁷¹ *Ibidem*, P. 7.

¹⁷² ALONSO ARÉVALO, J.; VÁZQUEZ VÁZQUEZ, M. Características del comportamiento del mercado de trabajo en Biblioteconomía, Archivística y Documentación. Bienio 98/99. *Anales de documentación*, n. 3, 2000, P. 9-24.

¹⁷³ *Ibidem*, P. 21-22.

- Muchas de las plazas se ofertan como becas, un 30%, a lo que se añade una alta temporalidad, un 40%.
- En cuanto a las entidades convocantes son las siguientes por el orden de importancia: universidades, gobiernos autonómicos, ayuntamientos, ministerios, empresas y diputaciones provinciales. El sector público representa el 92% de todas las ofertas recogidas.
- La mayoría de las plazas se ofertan para Madrid, un 45% del total.
- Las titulaciones específicas en Biblioteconomía y Documentación se demandan cada vez más, sobre todo en la empresa privada y en las comunidades donde hay universidades que ofertan estos estudios.

Los nuevos yacimientos de empleo en Biblioteconomía y Documentación, a partir de la experiencia regional de Aragón, fueron identificados por Torrejón¹⁷⁴. El interés del estudio radica en los ejemplos concretos de proyectos llevados a cabo en esta región en los diferentes nichos que propone. Estos son los siguientes:

- En el campo de la educación, las bibliotecas de los centros docentes y los proyectos de alfabetización tecnológica.
- En las empresas del sector de las tecnologías de la información, la gestión informatizada de documentos.
- Los medios de comunicación locales.
- Los servicios de documentación en la pequeña y mediana empresa.
- En el teletrabajo, la intermediación en la información y la creación de cursos a distancia a través de las nuevas tecnologías.
- Las asociaciones, fundaciones y ONG.
- En las administraciones públicas, la gestión de las redes ciudadanas que intentan acercar la información a los ciudadanos haciendo uso de las nuevas tecnologías.
- En las bibliotecas, el acceso a la información en Internet.
- La creación de empresas de consultoría en documentación.

¹⁷⁴ TORREJÓN LASHERAS, M. Los nuevos yacimientos de empleo para los profesionales de la información. *Scire*, vol. 5, n. 1, en.-jun. 1999, P. 77-90.

La autora termina el estudio planteando una serie de recomendaciones para potenciar nuestra profesión:

- En lo que respecta a los profesionales, que éstos tengan una gran capacidad de aprendizaje y de formación continua, que sean flexibles y competentes en las nuevas tecnologías.
- En lo referente a la universidad: plantear las licenciaturas como verdaderas especializaciones; una colaboración estrecha con las asociaciones profesionales y las organizaciones públicas y privadas; y la creación de Departamentos de Orientación Laboral.

Un interesante estudio es el elaborado por la SEDIC en 1997 que bajo el nombre *Proyecto menos treinta*¹⁷⁵ analizaba la situación laboral y las expectativas de los profesionales de la información menores de treinta años. Se envió un cuestionario a los siguientes colectivos:

- Profesionales en activo o en desempleo menores de treinta años. Cuestionarios enviados: 130; porcentaje de respuesta: 100% para los profesionales en activo, 50% para los profesionales desempleados.
- Empleadores tanto del ámbito privado como del público. Cuestionarios enviados: 150; porcentaje de respuesta: 80% del sector público, 62% del sector privado.
- Docentes universitarios en el área de Biblioteconomía y Documentación. Cuestionarios enviados: 80 personas; porcentaje de respuesta: 38%.
- Asociaciones nacionales y extranjeras de este ámbito. Cuestionarios enviados: 37 asociaciones; porcentaje de respuesta: 42%.

En cuanto a los profesionales menores de 30 años cabe señalar que el 74% son titulados en Biblioteconomía y Documentación. De estos tan sólo el 20%

¹⁷⁵ SEDIC. *Proyecto Menos Treinta: estudio sobre la situación laboral y expectativas profesionales de bibliotecarios y documentalistas menores de treinta años*. Madrid, 1999.

están satisfechos con el plan de estudios cursado; otro 62% lo considera mejorable; y un 18%, deficiente.

El tiempo que han tardado en encontrar un empleo los profesionales ha tenido la siguiente distribución: el 42% lo encontró al terminar los estudios; el 28% tardó menos de un año; el 22% de uno a dos años; de 3 a 5 años el 9%; y más de 5 años el 2%. La forma de acceso primordial al trabajo ha sido en el caso del sector público la convocatoria pública (el 60%) y en el caso del sector privado, los contactos personales (el 26%).

La precariedad es elevada ya que en el primer empleo las becas suponen el 51% de los trabajos y los contratos temporales, el 41%. En el segundo y tercer empleo estos porcentajes disminuyen y crecen los contratos en prácticas. La categoría más habitual es la de técnico.

Una constante según el informe es la opinión de los encuestados profesionales referentes a la poca reconocimiento de la profesión y su pesimismo sobre su futuro profesional.

Entre los datos más sobresalientes obtenidos de los empleadores figura la valoración que hacen de los conocimientos y aptitudes que a su juicio deben tener los profesionales de la información. Así, para los empleadores del sector privado los conocimientos más importantes, por este orden, son los siguientes: la realidad empresarial, los conocimientos relacionados con la actividad de la empresa y los estudios de documentación. También son valorados los conocimientos informáticos, una sólida base cultural y los conocimientos estadísticos. Para los empleadores del sector público son: los conocimientos sobre la actividad del centro, derecho, gestión de la calidad de los servicios, una sólida base cultural con un buen manejo de la lengua española, marketing, gestión editorial, digitalización, gestión electrónica de documentos y gestión de personal y de recursos.

En lo referente a las aptitudes en el caso del sector privado son: capacidad de trabajo en equipo y bajo presión, la responsabilidad y la capacidad de trabajo, el interés por la profesión y la actualización de conocimientos, habilidades comunicativas, un actitud de servicio y la capacidad de síntesis y de análisis. Para el sector público se identificaron las siguientes: el interés por la profesión y la actualización de conocimientos, la capacidad de planificación y organización, la capacidad para orientar y satisfacer las necesidades de información, la capacidad de trabajo en equipo y bajo presión, la amabilidad y paciencia, la constancia y la agilidad mental.

Tanto los empleadores del sector público como del privado consideran que la formación universitaria no se adecua a la necesidad del mercado laboral. Critican la falta de práctica y algún empleador del sector privado también señala su falta de conocimiento del ámbito profesional.

Los propios profesores de esta área son también críticos con la formación universitaria. Consideran que las nuevas tecnologías tendrían que estar más presentes en los planes de estudios, así como tener una orientación más práctica.

Son también interesantes los datos de la gestión de la bolsa de empleo de SEDIC¹⁷⁶, ya que da cuenta de la diversidad de los organismos generadores de empleo en información y documentación. A continuación presento una tabla¹⁷⁷ con las ofertas recibidas:

¹⁷⁶ SEDIC. *Informe sobre la bolsa de trabajo*. Madrid, 1999. Datos internos no publicados.

¹⁷⁷ Elaboración propia a partir de los informes internos de SEDIC.

Sector	1998	1999	2000	Total
Consultoras	10	14	16	40
Consultoras en documentación y archivos	7	5	9	21
Informática	3	7	3	13
Sector sanitario y farmacéutico	3	2	2	7
Telecomunicaciones	3	1	2	6
Formación. Impartición de cursos	3	1		4
Administración Pública	1	1	2	4
Editoriales y librerías	1	3		4
Educación	-	-	3	3
Despachos de abogados	-	2	1	3
Recursos Humanos		-	2	2
Industria del calzado	2	-	-	2
Asociaciones, fundaciones y ONG	1	-	-	1
Colegios profesionales y Reales Academias	-	-	1	1
Arquitectura e Ingeniería	1	-	-	1
Medios de comunicación, agencias de seguimiento de prensa y agencias de comunicación. Productoras TV.	-	-	1	1
Embajadas	-	1	-	1
Banca y finanzas	-	-	1	1
Empresas para la organización de eventos	-	1	-	1
Sector aduanas	-	1	-	1
Varios	3	-	1	4
Total	38	39	44	121

Queda patente como las consultoras, tanto generales como específicas de servicios documentales, son las que más ofertas han generado. Muy dinámicos han sido también los sectores informáticos y de telecomunicaciones. Los puestos han sido en su totalidad de documentalistas¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Hay que tener en cuenta que SEDIC sobre todo agrupa a documentalistas.

1.3.3.2. Estudios sobre la adecuación formación-mercado de trabajo. Análisis de las competencias de los graduados en España.

En España representantes del mercado de trabajo han opinado sobre la adecuación de la actual formación universitaria al mercado de trabajo. Así Carlota Bustelo¹⁷⁹ de Inforárea reclama una convergencia de las distintas profesiones de la información. Así afirma: "La empresa reclama a un profesional polivalente que sea capaz de organizar tanto los sistemas de documentación interna como externa"¹⁸⁰. Es crítica con la formación universitaria porque para ella es deficiente la formación en la organización de documentación producida por la institución y esto se manifiesta negativamente en la organización de un archivo, pero también en la implantación de un sistema de gestión electrónica de documentos o en la creación y mantenimiento de una intranet. Los planes de estudios necesitan una mayor presencia de la archivística.

Francisca García-Sicilia¹⁸¹ de Dialog también manifiesta algunos puntos débiles de la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación: "Mi opinión es que los programas de la formación reglada que se imparten al documentalista están básicamente bien y posibilitan un profesional de calidad. Sin embargo me parece que están enfocados en exceso hacia el desempeño de trabajos muy concretos, generalmente dentro de instituciones públicas, lo cual supone una contradicción con las posibilidades de empleo que van a encontrar los alumnos. Por tanto se ven obligados a formarse de manera extracurricular para poder emplearse"¹⁸². Señala además como un déficit en la formación el funcionamiento de las empresas y su "cultura empresarial", ya que la mayor parte del empleo va a venir del sector privado y muchas veces, según García

¹⁷⁹ BUSTELO RUESTA, C. Reflexiones sobre los límites y especialidades de una profesión: adecuación de la oferta formativa al mercado laboral. *Aldezkaria*, diciembre 1999, P. 34-36.

¹⁸⁰ *Ibidem*, P. 35

¹⁸¹ GARCÍA-SICILIA, F. Las dificultades para la especialización en España: ¿dónde se forman nuestros especialistas?. *ClIP. Boletín de la SEDIC*, verano 1999, P. 1-3.

¹⁸² *Ibidem*, P. 3.

Sicilia, "existe una brecha entre el trabajo que el documentalista quiere hacer y lo que el empresario quiere que haga"¹⁸³.

El *Boletín de la SEDIC* del verano de 1999 bajo la pregunta *¿Qué principales cualidades y carencias encuentras en las nuevas promociones que se incorporan a su primer trabajo dentro de la profesión?*¹⁸⁴ recogía las opiniones de diversos empleadores. Paz Fernández señala la importancia no sólo de los conocimientos, sino también de las aptitudes: "Además de la aportación teórica necesita [el graduado] de otros elementos para que la combinación resulte satisfactoria y rentable (por desagradable que resulte el término): una amplia base cultural, muy buen manejo de idiomas, disponibilidad e iniciativa"¹⁸⁵. Pedro Martín Mejías¹⁸⁶ sistematiza las cualidades y las carencias. Entre las primeras señala: el conocimiento de técnicas y software documental; el manejo de herramientas ofimáticas; y el entusiasmo por la profesión y su capacidad de trabajo. En cuanto a las carencias: mayor conocimiento del entorno tecnológico, los idiomas, el manejo de fuentes de información especializadas, la gestión empresarial, las técnicas para realizar presentaciones eficaces y elaboración de propuestas, la participación en los programas de gestión del conocimiento y la cultura multidisciplinar.

Las X Jornadas de la EUBD de la UCM: "Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo", celebradas en Madrid el 14 y 15 de marzo de 2001, recogieron diversas opiniones de profesionales y empleadores sobre la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación¹⁸⁷. Así Josep Rodríguez, gerente de DOC6, abogaba por una formación de profesionales, más que de técnicos. La diferencia está en que un profesional además de los conocimientos necesarios posee las competencias, actitudes, aptitudes y cualidades necesarias para su entorno profesional. Así afirma: "Ya no es posible ejercer la profesión

¹⁸³ *Ibidem*, P. 1.

¹⁸⁴ TORRES, M. et al. *¿Qué principales cualidades y carencias encuentras en las nuevas promociones que se incorporan a su primer trabajo dentro de la profesión?*. *CiIP, Boletín de la SEDIC*, n. 31, verano 1999, P. 6-7.

¹⁸⁵ *Ibidem*, P. 6.

¹⁸⁶ *Ibidem*, P. 7.

¹⁸⁷ En la actualidad en prensa.

solamente en sus contenidos estrictamente técnicos, como lo venía siendo hace diez, quince, o incluso menos años. Es necesario entrar de manera muy profunda en la capacidad de gestión de procesos informativos de edición, de información, de elaboración de información, y evidentemente cada vez más de gestión del conocimiento. Conocimiento que muchas veces no tiene un soporte físico de partida, ni en papel, ni siquiera un soporte lógico, sino que son los conocimientos de las personas que trabajan en una organización que deben concretarse y que deben ponerse a disposición del resto de personas de esa entidad"¹⁸⁸. El saber trabajar en equipo, la motivación y el aprendizaje continuo son claves en el desarrollo profesional de los diplomados. Estas opiniones son válidas para la empresa, pero cada vez más también para las administraciones públicas, ya que para Josep Rodríguez, el ejercicio profesional en ambas va a tener cada vez menos diferencias.

1.3.3.3. Estudios sobre el seguimiento de la inserción laboral de los graduados en Biblioteconomía y Documentación en España.

Uno de los primeros estudios que se realizó en España sobre seguimiento de diplomados fue el realizado por Espelt y Pons¹⁸⁹, quienes describieron a grandes rasgos la incorporación laboral de las promociones de 1988 a 1992 de la Escuela de Biblioteconomía Jordi Rubio i Balaguer de Barcelona. El estudio se realizó sobre una muestra de 311 graduados (60%) a partir de los datos de los graduados colegiados proporcionados por el Col.legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya. Los datos de empleo eran optimistas ya que el 96,14% (299 diplomados) habían encontrado trabajo en Biblioteconomía y Documentación. La mayoría en el sector público, ya que tan solo el 5,68% encontró trabajo en empresas.

¹⁸⁸ PANIAGUA, J. L. et al. Universidad y empresa: pautas para una necesaria colaboración. *X Jornadas de la EUBD: Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo*. 2001, Madrid [en prensa].

¹⁸⁹ ESPELT, C.; PONS, A. Dades sobre la incorporació laboral de les darreres promocions de diplomats de l'Escola Jordi Rubió i Balaguer. *Item*, n. 13, 1993, P. 95-103.



En esos años también se realiza un estudio que, aunque no se refería a diplomados universitarios, sí recogía datos interesantes del mercado de trabajo en Madrid en unos años en los que todavía no habían aparecido los primeros graduados universitarios. Fue realizado por Tejada y otros¹⁹⁰ y midió la incorporación laboral de los titulados por los cursos del INEM realizados en IEPALA¹⁹¹ entre 1988 y 1993. La metodología consistió en una encuesta por correo que se envió a la totalidad de los alumnos de los diferentes cursos de formación ocupacional y un grupo de discusión entre profesores de estos cursos y una muestra de alumnos. De un total de 340 alumnos respondieron 154, es decir, el 45%. Los datos sobre el empleo obtenidos no eran muy esperanzadores ya que tan solo el 40% de los alumnos obtuvo algún puesto de trabajo en información y documentación. La mayoría lo obtuvo en el sector público (el 62,4%) y a través del propio INEM (el 42,2%). Los alumnos accedían al sector privado generalmente por relaciones personales (el 23,7%). La temporalidad de los contratos es manifiesta, ya que el 37,1% de los contratos tenía una duración menor a los seis meses. Una de las conclusiones obtenidas en el grupo de discusión fue que el estancamiento y dificultades del mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación a partir de 1991 era una consecuencia de la crisis en el empleo a nivel general que se producía en esos años.

El primer estudio en profundidad realizado a diplomados en Biblioteconomía y Documentación en España fue el de Moreiro, Moscoso y Ortiz-Repiso¹⁹². Analizaron la promoción del curso 1991-1992 de las escuelas de Barcelona, Granada, Murcia y Salamanca. El método utilizado principalmente

¹⁹⁰ TEJADA ARTIGAS, C. et al. El acceso al mercado de trabajo en información y documentación en Madrid (1988-1993). Una aproximación a través de los titulados por los cursos de formación ocupacional del INEM impartidos por IEPALA. En: *Los profesionales ante el reto del siglo XXI : integración y calidad : actas (de las) IV Jornadas Españolas de Documentación Automatizada*. Oviedo: Universidad, Servicio de Publicaciones, 1994. P. 631-637; TEJADA ARTIGAS, C. et al. *El acceso al mercado de trabajo en información y documentación en Madrid (1988-1993). Una aproximación a través de los titulados por los cursos de formación ocupacional del INEM impartidos por IEPALA. Resultados definitivos*. Madrid, 1995. En las IV Jornadas tan solo se presentó un avance de los resultados, el informe final no llegó a publicarse.

¹⁹¹ ONG que funciona además como centro colaborador de formación del INEM. Los cursos que organiza son de formación ocupacional, es decir para parados y tiene una duración entre 400 y 600 horas.

¹⁹² MOREIRO, J. A.; MOSCOSO, P.; ORTIZ-REPISO, V. El mercado de trabajo de los diplomados españoles en Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, vol. 18, n. 4, 1995, P. 444-463.

fue también la encuesta. De un total de 525 cuestionarios enviados, fueron contestados 279 lo que supone el 53,4%. Casi la mitad de los diplomados que contestaron encontraron trabajo en Biblioteconomía y Documentación, aunque con importantes diferencias según la escuela en la que se graduaron. Así, mientras que entre los alumnos de Barcelona el porcentaje que obtuvo algún empleo fue del 75%, en Murcia fue tan sólo del 38%. La incorporación al mundo laboral se inicia incluso antes de finalizar los estudios a través de las becas de trabajo principalmente. De este modo, hay un 21% de graduados que encontró ya empleo antes de acabar sus estudios. La forma de acceso fue principalmente a través de contactos y relaciones (el 25%), de las becas (el 18%), del INEM (el 16%), de las oposiciones (el 10%) y del envío de currícula a las empresas (el 10%). La categoría profesional que desempeñaron fue principalmente la de ayudante, por lo que, en principio, sí que hay una adecuación del nivel de estudios con la categoría profesional. El problema que se identificó es que no se correspondía luego con la relación contractual, ya que tan solo el 7% de los encuestados gozaba de cierta estabilidad laboral al año de acabar la carrera, o que incluso entre un 8% y un 10% trabajaban sin ningún tipo de contrato. El sector donde más trabajo encontraron fue el público (un 79%) y como centros, las bibliotecas fueron las principales empleadoras. Un dato preocupante fue que el 49% de los encuestados opinó que no existía una adecuación entre su formación y las demandas del mercado de trabajo. También la opinión que tienen del prestigio social de la profesión es muy baja.

Moreiro¹⁹³ ha estudiado la inserción laboral de los graduados por la Universidad Carlos III. Una vez a través de los datos ofertados por el Servicio

¹⁹³ MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Mercado de trabajo y competencias profesionales en Biblioteconomía y Documentación: técnicas aplicables a su investigación. *Informação Sociedade*, vol. 8, n. 1, 1998, P. 124-151; MOREIRO, J. A. CARIDAD, M. Acerca de los métodos de estudio de la relación entre las condiciones laborales y formativas en Biblioteconomía y Documentación: el caso de la Universidad Carlos III. *Anales de documentación*, n. 1, 1998, P. 137-153; MOREIRO, J. A. Ajuste de los licenciados en Documentación a la oferta de trabajo. Observaciones hechas en la Universidad Carlos III de Madrid. *Revista General de Información y Documentación*, vol. 9, n. 2, 1999, P. 13-28; MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Algunas características de la formación de los documentalistas en el entorno cambiante de la sociedad y la economía de la información 2000. *IX Jornadas EUBD: Documentación. Los profesionales ante el nuevo milenio*. 2000; Madrid. Disponible en <http://www.eubd.ucm.es/actividades/jornadas/moreiro/JornadasComplutense2000.rtf> (consultado el 5 de julio de 2001); MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Licenciatura en Documentación: experiencias, desarrollo y problemática. El caso de la Universidad Carlos III de Madrid. *Anales de documentación*, n. 4, 2001, P. 151-168; MOREIRO, J. A. Figures on employability of spanish library and information science graduates. *Libri*, vol. 51 2001, P. 27-37.

de Orientación y Planificación Profesional de esta universidad -en adelante SOPP-, y otras, a través de encuestas propias. Así, en 1998¹⁹⁴ recogía y analizaba los datos del informe del SOPP de 1996. Ya se observan algunos cambios en las tendencias de los anteriores estudios: las demandas del sector privado empiezan a crecer y ya no sólo obedecen a puestos tradicionales y a bibliotecas, ya que se constata que el mercado en información y documentación se está ampliando, tal como había observado Cronin a nivel internacional. Los conocimientos y competencias que las ofertas requerían eran los siguientes: catalogación según ISBD y formato MARC, clasificación según CDU, manejo y construcción de tesauros, ABSYS, manejo de recursos informativos, sistemas integrados de gestión, inglés, entorno y sistemas operativos DOS y Windows y diseño y desarrollo de bases de datos.

En 1999 Moreiro¹⁹⁵ recoge los datos del SOPP referentes a la Licenciatura en Documentación y a la Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación de 1998. Se constata que no hay una diferenciación clara de funciones y puestos para los diplomados y licenciados por parte de las empresas. Los perfiles demandados son muy imprecisos y la oferta es muy amplia. Además en la segunda parte de este estudio Moreiro recogió los datos de una encuesta realizada a los estudiantes de la Licenciatura en Documentación para determinar algunas características de su perfil.

En el año 2000¹⁹⁶ José Antonio Moreiro retoma los datos de los informes del SOPP de la Carlos III y sigue constatando cómo el mercado se está ampliando fuera de las escenas tradicionales de las bibliotecas. Estudia las competencias requeridas y valoradas por los empleadores. Entre los puntos fuertes observados por la empresa en los estudiantes y titulados figuran: el buen conocimiento técnico en Biblioteconomía y Documentación (80%); las habilidades tecnológicas (82%); el conocimiento de otras lenguas (85%), aunque no siempre en el nivel deseado; la flexibilidad, el entusiasmo por la profesión y la capacidad de trabajo (48%). En cuanto a los puntos débiles los

¹⁹⁴ MOREIRO, J. A.; CARIDAD, M. Acerca de los métodos... Op. cit. P. 148-150.

¹⁹⁵ MOREIRO, J. A. Ajuste de los... Op. cit. P. 27

¹⁹⁶ MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Algunas características... Op. cit.

empleadores señalaron: una cierta disfunción entre los planes de estudio y sus necesidades (6%); la falta de cultura general en los diplomados (22%); una mayor capacidad de iniciativa y de habilidades creativas (15%); un mayor nivel en los idiomas, especialmente el inglés (18%); conocimiento insuficiente en entornos tecnológicos concretos (14%) y el manejo de fuentes de información especializadas (38%). En sus conclusiones, Moreiro¹⁹⁷ señala que la diversificación que se está produciendo en la profesión provoca unos mayores requerimientos por las empresas que la universidad debe de escuchar para así ir adaptando la formación que oferta. La necesidad de formación continua por parte del titulado se hace evidente.

La Licenciatura en Documentación en la Universidad Carlos III fue motivo de estudio específico por Moreiro¹⁹⁸. Como conclusiones¹⁹⁹ se explica cómo la multiplicidad de procedencias de los alumnos, tanto de universidades como de titulaciones, provoca ciertos desajustes en la formación. Aunque la licenciatura pretende formar a titulados en diferentes disciplinas como especialistas de información, se constata ante todo la continuidad natural de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación para obtener un grado superior. La empresa todavía no hace una clara distinción de las tareas de los diplomados y licenciados.

El último estudio de José Antonio Moreiro²⁰⁰ a reseñar se publicó recientemente y presenta la evolución de la empleabilidad de los graduados en Biblioteconomía y Documentación en la Carlos III desde 1996 a 1999. Se constata un aumento considerable del empleo en estos años. Las formas de acceso han cambiado, las bolsas de empleo universitarias tienen ahora un papel importante (representan el 22,6% del acceso), los contactos personales también han aumentado su importancia. En cambio la importancia del INEM y de los anuncios en prensa ha disminuido. Las becas siguen siendo muy importantes, incluso es la forma que tienen las empresas para seleccionar a su

¹⁹⁷ Ibidem. P. 165-167.

¹⁹⁸ MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Licenciatura en Documentación... Op. cit.

¹⁹⁹ Ibidem, P. 165-167.

²⁰⁰ MOREIRO, J. A. Figures on employability... Op. cit.

personal estable. Las funciones básicas del curriculum tradicional (catalogación, indización, clasificación...) se siguen solicitando. Además los empleadores dan importancia a las actitudes, y a las capacidades de gestión. Las habilidades informáticas y el inglés son fundamentales.

Los datos del COIE de la Universidad Complutense de Madrid²⁰¹ presentan unas tendencias similares. Los datos más significativos del curso 1999-2000 quedan recogidos en las dos tablas siguientes:

Tabla 1. CANDIDATOS INSCRITOS, PUESTOS OFERTADOS DE EMPLEO Y PRÁCTICAS REALIZADAS. Curso 1999-2000

	Totales	Humanidades	Biblioteconomía y Documentación	Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación	Licenciatura en Documentación
Inscritos en el COIE	7257	2134 (29,4%)	162 (7,6%)	106 (65,4%)	56 (34,6%)
Puestos Ofertados de Empleo	2811	428 (15,2%)	35 (8,18%)	22 (62,9%)	13 (37,1%)
Prácticas realizadas	2226	678 (30,5%)	49 (7,2%)	16 (32,7%)	33 (67,3%)

²⁰¹ TEJADA, C. et al. Experiencias sobre inserción profesional: bolsas de empleo y programas de prácticas. X Jornadas de la EUBD: Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado

Tabla 2. Total de EMPRESAS colaboradoras de la UCM desglosadas por sector de actividad y empresas que requieren candidatos de Biblioteconomía o Documentación.

Sector	Empresas Totales	Empresas de Biblioteconomía y Documentación	Diplomatura Biblioteconomía Documentación ²⁰²	Licenciatura en Documentación
Servicios a la comunidad	129	8 (6,20 %)	7	5
Editorial y Artes Gráficas	73	6 (8,22 %)	4	4
Investigación y Estudios	29	1 (3,45 %)	1	-
Industria	160	6 (3,75 %)	5	4
Comercio	58	2 (3,45 %)	1	2
Consultoría, Asesoría y Auditoría	206	12 (5,83 %)	7	11
Hostelería y Turismo	32	1 (3,13 %)	1	-
Servicios a empresas	162	12 (7,41 %)	9	9
Construcción y Transportes	76	-	-	-
O. Públicas y No Gubernamental	31	3 (9,68 %)	2	3
M. de Comunicación y Agencias de Publicidad	137	20 (14,56 %)	15	16
Alimentación	51	-	-	-
Banca y Seguros	87	6 (6,90 %)	4	3
Telecomunicaciones	107	19 (17,76 %)	14	14
Informática	202	12 (5,94 %)	9	6
Selección de Personal	41	1 (2,44 %)	1	1
TOTAL	1581	109 (6,90%)	80 (5,06%)	78 (4,94%)

de trabajo en un entorno europeo. 2001, Madrid [en prensa]. Datos presentados por la directora Margarita Mateo del COIE en dichas jornadas.

²⁰² La suma de ambas columnas es superior al total de la columna anterior debido a que algunas empresas solicitantes son comunes para las dos carreras.

En esta última tabla se refleja, tal como ocurría en los datos ofrecidos por Moreiro, el amplio abanico de empresas que demandan titulados en Biblioteconomía y Documentación, borrando así la idea de principios de los años 90 que apuntaba que esta profesión estaba ligada al sector público.

Muy interesante es la relación de competencias requeridas por las empresas e instituciones a los titulados en Biblioteconomía y Documentación²⁰³ en las ofertas que hacen a través del COIE de la UCM. A continuación se refleja dicha relación:

COMPETENCIAS MÁS REQUERIDAS:

- Catalogación y clasificación de fondos impresos y audiovisuales.
- Archivo de documentos; búsqueda, recuperación para usuarios y préstamo.
- Elaboración de dossiers, resúmenes e indización.
- Organización de la documentación de gabinetes de prensa.
- Búsqueda, marcaje, lectura, selección, clasificación y seguimiento de prensa.
- Revisión y vaciado de medios audiovisuales y escritos.
- Elaboración de resúmenes y noticias de prensa escrita y audiovisual; compilación de textos.
- Búsqueda de documentación e información relativa a proyectos de investigación.

COMPETENCIAS EN TECNOLOGÍAS E INTERNET:

- Control de la documentación: creación y gestión de bases de datos documentales y de publicaciones; mantenimiento y distribución interna.
- Digitalización y catalogación de documentos gráficos; consulta y explotación de la base de datos.
- Minutado de vídeos.

²⁰³ TEJADA, C. et al. Experiencias sobre inserción... Op. cit. P. 4.

- Creación, mantenimiento y búsquedas de información en Internet; administración y gestión de contenidos web.
- Recopilación, organización y procesamiento de información para portal de Internet.
- Guionista de paginas web; administración de contenidos.
- Analista de catálogos electrónicos para *e-business*.

COMPETENCIAS EMPRESARIALES:

- Búsqueda de información, análisis y elaboración de informes.
- Comunicación interna empresarial: creación de sistemas de gestión de información interna; ordenación y catalogación de normas y procedimientos internos.
- Departamento de Organización y Calidad: análisis del sistema de gestión, diseño e implantación.
- Departamento de Administración: coordinación comercial; control de producción; mantenimiento de los archivos administrativos; campañas de marketing.
- Apoyo documental a departamentos de recursos humanos e investigación comercial. Investigación comercial para estudios de mercado y estudios comparativos.

La diversificación de tareas y funciones queda patente así como la convivencia entre funciones tradicionales, tales como la catalogación o indización, y las ligadas a las nuevas tecnologías.

Hay que señalar también los datos ofrecidos por el Servicio de Información Profesional y para el Empleo (SIPE) de la EUBD²⁰⁴. Este servicio, entre otras funciones, tramita las ofertas de empleo y de prácticas que llegan a la Escuela, informando a los alumnos y diplomados a través de un boletín

²⁰⁴ VILLASEÑOR, I. TEJADA, C. Informe de las actividades desarrolladas por el SIPE durante el curso 1998-99. Madrid, 1999; VILLASEÑOR, I. TEJADA, C. Informe de las actividades desarrolladas por el SIPE durante el curso 1999-2000. Madrid, 2000; TEJADA, C. Informe de las actividades desarrolladas por el SIPE durante el curso 2000-2001. Madrid, 2001.

electrónico que se actualiza todas las semanas²⁰⁵ y realizando la selección o mandando a las empresas o instituciones los currícula de los alumnos. A continuación presentamos en una tabla²⁰⁶ el número de ofertas, así como el sector del organismo del que proceden distribuidas en los tres cursos académicos en que se realizaron:

Sector	Número de ofertas Curso 1998- 1999	Número de ofertas Curso 1999- 2000	Número de ofertas Curso 2000- 2001	Total ofertas
Medios de comunicación, agencias de seguimiento de prensa y agencias de comunicación. Productoras TV.	11	8	9	28
Consultoras	4	6	5	15
Asociaciones, fundaciones y ONG.	3	6	4	13
Educación	2	2	4	8
Informática	3	2	3	8
Telecomunicaciones	3	3	2	8
Empresas de Internet	1	2	4	7
Administración Pública	2	2	3	7
Editoriales y librerías	2	1	2	5
Colegios profesionales y Reales Academias	2	2	-	4
Arquitectura e Ingeniería	3	1	-	4
Recursos Humanos	-	2	1	3
Consultoras en documentación y archivos	2	1	-	3
Despachos de abogados	1	1	-	2
Energía	-	-	2	2
Investigación y estudios	1	-	-	1
Embajadas	1	-	-	1
Partidos políticos	-	1	-	1
Industria automovilística	-	-	1	1
Banca	-	-	1	1
Varios	1	4	2	7
Total	42	44	43	129

²⁰⁵ Disponible en la Web, dentro del sitio WEB de la EUBD de la UCM.

<http://www.eubd.ucm.es/wwwroot2/docs/servicios/sipe/boletinofertas.html> (consultado el 31 de octubre de 2001).

²⁰⁶ Elaboración propia para este estudio. La firma de convenios con las empresas que admiten alumnos de la EUBD en calidad de prácticas remuneradas lo realiza el COIE, por lo que los datos de algunas de los organismos que aquí se señalan aparecen también en la información ofrecida por el COIE.

De nuevo la demanda de profesionales de la información aparece muy diversificada por sectores. Medios de comunicación, consultoras y empresas ligadas a las nuevas tecnologías son las principales demandantes.

En enero del 2001 el Consejo Social de la UCM²⁰⁷ publicó un informe sobre la trayectoria laboral de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación de esta universidad. Se analizaron las promociones comprendidas entre la 1992-93, que fue la primera y la de 1996-97. Dicho estudio fue realizado por la empresa Random con una metodología mixta con técnicas cualitativas y cuantitativas. A partir de grupos de discusión realizados con los diplomados se diseñó un cuestionario estructurado que pretendía recoger los datos objetivos y subjetivos de la trayectoria formativa y laboral de los diplomados. Además se realizaron entrevistas en profundidad con empleadores y responsables de bolsas de empleo de titulados en Biblioteconomía y Documentación. Sin embargo el informe no aclara cómo se seleccionaron esos empleadores.

El cuestionario fue contestado por los diplomados mediante una entrevista telefónica efectuada en sus hogares. El universo compuesto por las promociones antes mencionadas comprendía a 540 diplomados. Se realizaron 260 encuestas y la selección del individuo fue hecha mediante un muestreo aleatorio sistemático.

Los resultados más significativos fueron los siguientes:

- La mayoría de los diplomados estaba trabajando en el momento de contestar a la encuesta (73,8%). Había también un 9,2% que no trabajaba ni buscaba empleo ya que en su mayor parte estaban estudiando. Lo que el informe no proporcionaba era si trabajaban en puestos relacionados con la Biblioteconomía y Documentación. Se pregunta por la adecuación de la formación al puesto, así el 36% de los

²⁰⁷ *Trayectorias laborales de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación*. Madrid: Consejo Social. Universidad Complutense de Madrid, 2001.

titulados que respondieron la considera inadecuada, el 47% la considera una inserción adecuada relacionada, es decir, trabajan como técnicos relacionados con la titulación pero su relación contractual no tiene carácter estable. La inserción óptima, puesto estable relacionado con la titulación, está representada por el 7% de los diplomados que contestaron. Además hay un 10% que aunque trabajan como diplomados, no tienen un puesto de trabajo relacionado con sus estudios.

- La satisfacción con la diplomatura se midió en los siguientes aspectos: formación teórica adquirida; formación práctica; el plan de estudios; los medios e infraestructuras de los que disponían; la capacidad pedagógica del profesorado; los conocimientos adquiridos para el ejercicio de la profesión; la orientación profesional recibida; y las salidas profesionales que posibilitan los estudios. De todos ellos, el grado de satisfacción mayor lo ocupa la formación teórica, ya que prácticamente la mitad (49%) afirma estar bastante o muy satisfecho y la puntuación media es de 3,34 sobre 5. Los conocimientos obtenidos para el ejercicio de la profesión es el segundo aspecto más valorado, teniendo una puntuación de 3,13 sobre 5. Por lo que respecta a las salidas que ofrece la carrera la puntuación media fue de 2,83 sobre 5. El plan de estudios fue valorado del siguiente modo: el 13% afirmó estar muy o bastante satisfecho con él, el 34% se considera algo satisfecho y hay un 54% que señala estar poco o nada satisfecho; la puntuación media fue de 2,5 sobre 5. Los conocimientos prácticos obtenidos en la carrera son puntuados negativamente, así el 61% afirmó estar poco o nada satisfecho con ellos. La puntuación media fue de 2,44 sobre 5.
- El 78% de los diplomados han realizado otras actividades de formación una vez acabada la carrera. El 60% de las personas que han continuado formándose estudiaron una licenciatura (47% del total de los diplomados) y el 40% concretamente la Licenciatura en Documentación.

El 18% de los diplomados en Biblioteconomía son licenciados y prácticamente todos en documentación.

- La encuesta les preguntaba a los diplomados por las dificultades para su acceso al mundo laboral. Casi la mitad de ellos piensa que la valoración social de la diplomatura es la principal dificultad (46,2%). Esta escasa valoración social se manifiesta en el desconocimiento de la diplomatura o en la preferencia de otros titulados. Le siguen las circunstancias del mercado laboral (33,8%) que conlleva fundamentalmente la falta de ofertas de empleo. Sus propias características son también motivo de obstáculo para una inserción óptima, así lo manifiesta un 30%. Entre estas características señalan la falta de preparación y la falta de experiencia.

- Con respecto a la adecuación entre los conocimientos adquiridos en la diplomatura y los exigidos en el mercado de trabajo se presentaron a los titulados cuatro afirmaciones para que señalaran su grado de acuerdo. Así sobre una puntuación de 5 se obtuvieron las siguientes valoraciones: para ejercer la profesión es necesario completar la formación con otros estudios más prácticos - 3,98; los conocimientos necesarios para ejercer la profesión sólo se adquieren trabajando - 3,13; la escuela debería adaptar las materias impartidas a la realidad empresarial/profesional - 4,41; y por último, los conocimientos adquiridos en la escuela te capacitan totalmente para empezar a trabajar - 3,98. Como indica el informe "todo esto parece indicar una insatisfacción importante en la relación existente entre los conocimientos proporcionados por la escuela y los que los diplomados consideran necesarios para insertarse en el mundo laboral"²⁰⁸.

- Los canales más importantes utilizados para conocer las ofertas de empleo han sido por orden de importancia los siguientes: medios de

²⁰⁸ Ibidem.. P. 53

comunicación (69,5%); contactos personales (36,2%); y los canales académicos (20,7%).

- El 94% de los diplomados entrevistados ha tenido alguna vez empleo en Biblioteconomía y Documentación. La media de empleos ha sido de 2,3 por diplomado. La precariedad es alta, ya que el 84,2% de los empleos tuvieron un carácter eventual, tan solo el 8,1% fue indefinido. Las becas remuneradas han ido aumentando en importancia: mientras que el 24% de los empleos de la promoción más antigua era de este tipo, en la promoción de 1997 era del 34%. Incluso la precariedad también ha aumentado en la administración pública. El mercado también es fluido ya que no transcurre demasiado tiempo entre el primer y segundo empleo (cinco meses).
- El 68% de los empleos tiene carácter técnico y está relacionado con los estudios. Un 35% corresponde al perfil de bibliotecario, un 24% de documentalista y el 2% de archivero. El sector privado ha sido el que más ha empleado a los diplomados (73,6%). La actividad principal de las empresas contratantes era la de servicios (65,8%), y específicamente la educación (20%), las asociaciones (13%) y los servicios a empresas (13%). La Administración Pública representa el 26,4% de los empleos.

El informe también recoge las conclusiones de las entrevistas efectuadas a empleadores²⁰⁹. Pero éstas resultan de menos interés ya que tan sólo fueron tres, cantidad nada representativa, teniendo en cuenta la elevada diversificación de la profesión. Las ideas más importantes son que la empresa no diferencia claramente a los diplomados de los licenciados en estas áreas. Además muestran una preferencia por expertos en la temática de la empresa con formación complementaria en documentación. Critican los empleadores la excesiva orientación de la diplomatura hacia las bibliotecas.

²⁰⁹ Ibidem, P. 109-114.

1. 4. LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN EN UN CONTEXTO DE CAMBIO PROFESIONAL

1.4.1. PROBLEMAS Y RETOS DE LA EDUCACIÓN EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

Una vez analizados el cambio profesional y su incidencia en el mercado de trabajo y en las competencias requeridas, el problema ahora se sitúa en cómo traducir todas estas tendencias a los modelos académicos pertinentes y a los planes de estudio, ya que es el modo primordial de formación. Richard Danner²¹⁰ se preguntaba cómo se obtiene y desarrolla el conocimiento profesional. El mismo se respondía señalando que en la mayoría de las profesiones, la universidad es la base de la capacitación. Abbott²¹¹ señalaba que el conocimiento académico "legitima el trabajo profesional clarificando sus bases y encaminándolas hacia valores culturales superiores".

Numerosos autores y diversas entidades profesionales, como la ALA o ALISE o el mismo proyecto Kaliper, han dado pautas de hacia dónde se debe dirigir la formación reglada en Biblioteconomía y Documentación ante este cambio profesional.

Van House y Sutton²¹² alertaban sobre la naturaleza del cambio radical que debía producirse en la educación en Biblioteconomía y Documentación si se quería sobrevivir a la competición con otras profesiones por el campo de la información. Sus opiniones se basaban en la teoría ecológica y la teoría sociológica de Pierre Bourdieu, incluso las nombraban con el apelativo de "síndrome del panda", haciendo referencia a una clase de oso panda que no

²¹⁰ DANNER, R. A. *Redefining ...* Op. cit. P. 20-21.

²¹¹ ABBOTT, A. *The System of Professions...* Op. cit., P. 54.

²¹² VAN HOUSE, N.; SUTTON, S. A. The Panda Syndrome: an ecology of LIS education. *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 37. n. 2, 1996, P. 131-147, passim.

sobrevivió porque no supo adaptarse a una nueva alimentación. La supervivencia pasa, para estos autores, por una estrategia que combina la adaptación a los cambios en el nicho de trabajo actual y el establecimiento en nuevos nichos y ambientes. La educación en Biblioteconomía y Documentación se debe centrar en la información, pero en una variedad de instituciones, no sólo en las bibliotecas. Al servir a un mercado más grande y diverso, prosigue la argumentación de los autores, los programas de formación podrán crecer, diversificarse y aumentarán sus posibilidades de supervivencia. Así, la flexibilidad y la cooperación con otras disciplinas aparecen como claves. Esta apuesta por la apertura del campo educativo para sobrevivir en la sociedad de la información es recogida por diversos autores²¹³.

G. E. Gorman²¹⁴, como vimos anteriormente, identificaba un cambio mínimo en los valores profesionales, uno moderado para los parámetros profesionales y uno rápido para la tecnología. El mismo nos plantea la dificultad que se le presenta a la educación profesional al tener que reflejar al mismo tiempo los tres tipos de cambio. Así habrá una serie de elementos básicos de la educación en Biblioteconomía y Documentación que permanecerán inalterables: los fundamentos profesionales, los servicios técnicos, la referencia y los servicios a los usuarios y la gestión y administración de la colección. La orientación de servicio es básica pero basada en los principios de la organización del conocimiento. G. E. Gorman²¹⁵ cita a Jesse Shera al señalar los tres tipos básicos de conocimiento: conocimiento de las características de los archivos de la cultura humana; conocimiento de las características de los usuarios; y el conocimiento de los sistemas administrativos y técnicos para reunir los dos anteriores. El cambio moderado o incluso radical para G. E. Gorman²¹⁶ en la Educación lo ha supuesto la evolución de la Biblioteconomía y su transformación en ciencia de la información y en gestión de la información.

²¹³ Por ejemplo en los siguientes autores y documentos: POLLICINO, E. B. LIS Education, Academic Libraries, and Higher Education Research: partnership for excellence. *National Conference of the Association for Library and Information Science Education*. 1999, Philadelphia. Disponible en http://www.alise.org/nondiscuss/conf99_paper_pollicino.htm (consultado el 27 de septiembre de 2000); OSTLER, L. J.; DAHLIN, T. C.; WILLARDSON, J. D. *The closing of american library schools: problems and opportunities*. Westport: Greenwood Press, 1995. P. 25-29.

²¹⁴ GORMAN, G. E. The future... Op. cit. P. 5.

²¹⁵ Ibidem. P. 6.

²¹⁶ Ibidem, P. 6-7.

La ciencia de la información la considera el estudio teórico del ciclo de la vida y del uso de la información, mientras que la Biblioteconomía es la aplicación práctica del ciclo de información en una escena institucional particular.

Wilson²¹⁷ va más allá y considera este cambio como catastrófico. Así lo argumenta: "nosotros estamos viviendo a través del cambio catastrófico, no dramáticamente súbito en términos de tiempo, porque el proceso comenzó hace muchos años, pero catastrófico en el sentido de que el cambio está pasando simultáneamente en varios sectores y está creando presiones a menudo en direcciones contradictorias"²¹⁸. Para este autor, las instituciones educativas deben elaborar una estrategia ante este cambio motivado por las tecnologías de la información y la menor cohesión. Aplica la teoría de la catástrofe para establecer las estrategias de acción: colaboración, convergencia y diversificación. La colaboración se ha manifestado en el ámbito de Gran Bretaña incluso con la fusión de departamentos. La convergencia, para este autor, es fruto de la integración tecnológica en Internet, y así todas las disciplinas que usan esa tecnología convergen en la comunicación. Señala ejemplos en diferentes países como Noruega, donde la Escuela de Biblioteconomía se combina con la Escuela de Periodismo, o como Nueva Zelanda, donde el Departamento de Biblioteca y Estudios de Información se ha combinado con el Departamento de Sistemas de Información y el Departamento de Estudios de Comunicación en la Escuela de Comunicaciones y Gestión de la Información. Por último, la diversificación se manifiesta con la elaboración de nuevos cursos en diversos ámbitos aunque el tecnológico es el más importante.

Para Virginia Cano²¹⁹ se trata de hacer una re-ingeniería de la profesión adaptándola a las nuevas necesidades del mercado, sin que esto suponga la anulación de las prácticas y la cultura profesional que han sustentado el desarrollo bibliotecario. Declara: "Es necesario remodelar el perfil del

²¹⁷ WILSON, T. D. Curriculum and catastrophe... Op. cit.

²¹⁸ Ibidem

²¹⁹ CANO, V. De bibliotecario a gestor... Op. cit.

bibliotecario transformándolo en un gestor de la información"²²⁰. Como veremos más adelante numerosas escuelas han orientado su formación a la de gestión de la información. Burke y Millar²²¹ señalan los factores que llevaron al Departamento de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad Metropolitana de Manchester a reestructurar sus estudios hacia este campo: el incremento del número de estudiantes; la evidencia de que los titulados eran cada vez más empleados en áreas empresariales, en donde lo importante eran los conocimientos en gestión de la información; la constatación de que los empleadores buscaban que los titulados entendieran y comprendieran el mundo de los negocios; y la ampliación del mercado laboral en Europa. Para Pemberton y Nugent²²², la Biblioteconomía, la Archivística y la Documentación pertenecen a una disciplina más amplia que consideran que es la Gestión de la Información.

Nicolson²²³ ve la gestión del conocimiento como el campo al que deben orientarse los estudios de Biblioteconomía y Documentación ya que reúne las habilidades de información con la influencia del capital intelectual y la experiencia colectiva de las organizaciones para crear valor y una importante ventaja competitiva en una economía basada en el conocimiento.

Para diversos autores²²⁴ el cierre de varias escuelas de Biblioteconomía en los Estados Unidos se debió a su aislamiento con respecto a la profesión y al propio ámbito universitario. La profesión está asistiendo a una diversificación en las instituciones que tratan con la información. Para que este aislamiento no ocurra Gorman²²⁵ plantea que las bibliotecas necesitan hacer unas preguntas duras al igual que las escuelas de Biblioteconomía. ¿Qué están haciendo las

²²⁰ Ibidem.

²²¹ BURKE, M.; MILLAR, S. Responding to challenges: the training and educating of the information professional for the next millennium. *Aslib Proceedings*, vol. 50, n. 5, may 1998, P. 100-108 (P. 102). [Presentado también como ponencia en *FID 48th Conference and Congress*. 1997, Graz. Disponible en <http://www.tay.ac.uk/edulib/pblctns/paper-graz.html> (consultado el 3 de mayo de 2000)].

²²² PEMBERTON, J. M.; NUGENT, C. R. Information Studies. Emergent field, convergent curriculum. *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 36, n. 2, spring 1995, P. 126-138 (P.127).

²²³ Citado por WAGNER, G. S. Future of education... Op. cit. P. 128.

²²⁴ Esta idea la encontramos por ejemplo en los siguientes autores y documentos: OSTLER, L. J.; DAHLIN, T. C.; WILLARDSON, J. D. *The closing...* Op. cit. P. 38-39; PARIS, M. *Library school closings: four case studies*. Metuchen, NJ: Scarecrow Press, 1988.

²²⁵ GORMAN, G. E. The future... Op. cit. P. 7.

instituciones emergentes de información y cómo lo están haciendo? ¿cómo están atrayendo a los clientes y como están usando la tecnología? ¿cuáles son las expectativas del consumidor y cómo es el cambio del comportamiento? ¿cómo están usando la información que adquieren y de qué forma?

G. E. Gorman²²⁶ señala cuatro preocupaciones para la educación en información y documentación. La primera de qué modo se puede hacer llegar la extensión bibliotecaria a la comunidad universitaria y a la propia profesión; la segunda, el acreditamiento profesional; la tercera preocupación es la investigación aplicada; y la cuarta, la puesta al día y la actualización de la facultad. Países como Inglaterra o Escocia cuentan con un sistema de acreditación que evalúa a los profesionales su desarrollo profesional, manifestado en el dominio de una serie de competencias y en su desarrollo formativo. Los comités de evaluación están formados por profesionales de reconocido prestigio. Esa participación de los profesionales también se da en los Comités Académicos que analizan el desarrollo de los estudios y su adecuación a las necesidades del mercado. Para este mismo autor,²²⁷ la investigación se debe preocupar más por resolver problemas actuales de la práctica de la profesión que por el desarrollo histórico o filosófico. Al realizar una investigación aplicada estamos al día de lo que está pasando.

G. E. Gorman²²⁸ formula una serie de principios para la educación de los profesionales de la información:

- La educación debe ser flexible, individualizada y teniendo en cuenta el ritmo individual.
- Debe garantizarse una igualdad de acceso para aprender las tecnologías y éstas deben de estar localmente disponibles.
- Los educadores han de dominar las tecnologías y sus trabajos, enriquecerse con la formación continua.

²²⁶Ibidem, P. 7-8.

²²⁷Ibidem, P. 8.

²²⁸Ibidem, P. 8-9.

- La educación y la formación son actividades que duran toda la vida y requieren la integración de las habilidades académicas y profesionales.
- Deben de comprometerse los educadores y los profesionales/empleadores para determinar objetivos.
- Se debe desarrollar una nueva capacidad tecnológica para apoyar la formación.

David Stoker²²⁹ retoma el artículo de Denis Grogan²³⁰ de 1983 que generó un amplio debate en los ambientes educativos y plantea cinco problemas:

1. Si deben o no existir las escuelas de Biblioteconomía. Este debate parece ya superado, argumenta Stoker, ya que parece aceptado socialmente que el camino más idóneo para la profesión es la formación reglada. El debate se traslada a qué niveles de formación tienen que proporcionar.
2. Control de la educación por la profesión.
3. Teoría o práctica. Se centra el debate en las habilidades del nuevo profesional.
4. La práctica profesional. La utilidad y relevancia del practicum como componente formativo.
5. El currículo básico. Si hay un rango esencial de habilidades que deben ser cubiertos por todos los que se introducen en este campo.

A modo de conclusión, Stoker señala que la educación en Biblioteconomía y Documentación sólo puede proporcionar un punto de referencia y unas bases sobre las cuales cada persona construirá su conocimiento individual y su rango de competencias. Afirma: "Quizás el cambio más importante ha sido el reconocimiento universal que la educación

²²⁹ STOKER, D. Persistence and change: issues for LIS educators in the first decade of the twenty first century. *Education for Information*, vol. 18, 2000, P. 115-122 (P. 115).

²³⁰ GROGAN, D.J. Education for librarianship: some persistent issues. *Education for information*, vol 1, 1983, P. 3-23.

profesional ya no puede abordarse de una sola manera y que estará en un proceso continuo”²³¹.

Nick Moore²³² plantea también que el desarrollo de sociedades de la información crea nuevas demandas para los profesionales de la información. Esto conlleva “una necesidad de cambiar la forma en que educamos a nuestros profesionales de la información”²³³. Presenta una serie de retos para la formación en Biblioteconomía y Documentación:

- Los límites. Ante la gran diversificación que se está produciendo en nuestra profesión, hay que fijar los límites para nuestros cursos.
- La velocidad de respuesta. Los mecanismos de remodelación de los planes de estudios deben ser mucho más ágiles.
- Flexibilidad y adaptabilidad. Hay que compatibilizar la acreditación de la calidad con la flexibilidad.
- Marketing. Los cursos deben plantearse como un producto de mercado. El problema es la existencia de dos mercados: el de los empleadores y el de los estudiantes.
- Profesorado. Las cualidades del profesor no sólo se limitan a sus conocimientos, sino que también son importantes sus relaciones profesionales o sus investigaciones. Se debe potenciar la práctica profesional.
- Nuevos enfoques del aprendizaje. Tenemos que impartir una nueva enseñanza con enfoques en aprendizaje y procedimientos tecnológicos innovadores.

G. Wagner²³⁴, en su análisis de la educación en Australia, retoma un artículo de Raymond de 1989²³⁵ en que asimilaba la situación de este país con los Estados Unidos e identificaba los mismos problemas que habían llevado al

²³¹ Ibidem p. 121

²³² MOORE, N. Policies for a global... Op. cit.

²³³ Ibidem.

²³⁴ WAGNER, G. S. Future of education... Op. cit. P. 126.

²³⁵ RAYMOND, B. The future of library education in Australia - and its past. *The Australian Library Journal*, vol. 38, 1989, P. 115-123.

cierre de algunas escuelas norteamericanas, a la vez que señalaba diferentes problemas que siguen sin resolverse:

- Tamaño de estas escuelas, ya que son pequeñas en número de alumnos y personal.
- Estatus, ya que ni tienen ese academicismo del siglo pasado ni tienen un apoyo empresarial fuerte, como otros estudios que han surgido en las mismas fechas.
- La base del conocimiento en Biblioteconomía y Documentación es difuso.
- Aislamiento.

Stephen Downie²³⁶ considera que el mundo de la Biblioteconomía y Documentación, su investigación, praxis y educación, se puede dividir en dos escuelas: la centrada en el usuario y la centrada en el sistema. Propone una revisión de esta diferencia basándose en el fenómeno de la desintermediación, que para él está transformando la profesión. Así afirma: "El predominio abrumador de la escuela que se centra en el usuario dentro de la educación y práctica de Biblioteconomía y Documentación se debe revisar si efectivamente estamos remodelando la educación en este campo en respuesta a las amenazas producidas por no haber intermediarios. Los enfoques centrados en el usuario, si bien son necesarios, ya no son suficientes por sí mismos para combatir la desintermediación"²³⁷.

Las preocupaciones del ámbito profesional en los Estados Unidos se pudieron observar en el *Congress for Professional Education*²³⁸ de la ALA, desarrollado el 30 de abril y el 1 de mayo de 1999, la primera edición, y del 17 al 19 de noviembre del 2000, la segunda. En el documento final²³⁹ de la edición

²³⁶ DOWNIE, J. S. *Jumping off the disintermediation bandwagon: reharmonizing LIS education for the realities of the 21st century*. 1999. Disponible en <http://www.lis.uiuc.edu/jdownie/alise99/> (consultado el 27 de septiembre de 2000).

²³⁷ Ibidem.

²³⁸ Disponible toda la información en <http://www.ala.org/congress/>

²³⁹ AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. *Recommendations - Congress for Professional Education*. 1999. Disponible en <http://www.ala.org/congress/recommendations.html> (consultado el 14 de noviembre de 2000).

de 1999 se hacían unas recomendaciones por los aspectos más candentes en el desarrollo profesional:

- Definir el alcance, el contenido y los valores de la profesión.
- Establecer y aplicar las Normas para la Acreditación.
- Establecer la formación continua.
- Posicionar la Biblioteconomía como una profesión del siglo XXI.
- Continuar el diálogo entre los educadores y los profesionales de Biblioteconomía y Documentación.
- Reclutar, educar y situar a los estudiantes de diversas poblaciones (consideraciones multilingües, multiétnicas y multiculturales).

A continuación se analizan un poco más en detalle algunas de las claves fundamentales de la educación en Biblioteconomía y Documentación: la naturaleza interdisciplinaria, la convergencia de disciplinas, la orientación hacia competencias y actitudes; y la relación teoría-práctica.

1.4.1.1. La naturaleza interdisciplinaria de los estudios en Biblioteconomía y Documentación.

G. E. Gorman²⁴⁰ señala que cualquier aproximación a los estudios en Biblioteconomía y Documentación pasa por dibujar algunos límites entre los bibliotecarios y los profesionales de la información. Este autor señala dos límites, en el primero de ellos estarían los bibliotecarios en el sentido más tradicional, y en el segundo todos los profesionales de la información más especializados: archiveros, gestores de información, consultores, indizadores, documentalistas y científicos de información. Además habría un tercer círculo externo en el que estarían los profesionales que trabajan con información pero que no la consideran un artículo o un servicio para los usuarios o empleadores. Para Gorman²⁴¹ las escuelas de Biblioteconomía deben asumir un papel educativo más amplio en la industria de la información y no sólo formar a los

²⁴⁰ GORMAN, G. E. The future... Op. cit. P. 2.

²⁴¹ Ibidem. P. 6.

integrantes del primer círculo, sino que también a la gran familia de proveedores de la información. Así afirma: "Nosotros continuamos educando a bibliotecarios, pero les damos un fundamento más amplio en la teoría de la información. Un campo no absorbe al otro"²⁴². De esta forma opina que hay que abandonar la educación centrada en la biblioteca como institución, de lo que se trata es de formar a bibliotecarios y sus tareas y las habilidades que necesitan son las mismas en cualquier escena. "Esto no significa que nosotros ignoremos a las bibliotecas, por el momento son nuestra mayor circunscripción, significa que nosotros debemos abordar otros contextos y debemos preparar a los profesionales de la información a trabajar en esos contextos como guías de los recursos de información, como seleccionadores de recursos de información y como evaluadores e intérpretes de los recursos de información. Esto significa que hay que alejarse de una mentalidad con un único propósito (tanto si es para formar a bibliotecarios como a documentalistas) para dirigirse a una mentalidad de muchos propósitos, que no es lo mismo que una mentalidad con todos los propósitos, que probablemente ninguna escuela, con recursos y personal limitados, podría funcionar"²⁴³ [...] "Las 'mejores' escuelas bibliotecarias son aquellas que dejan de existir como escuelas bibliotecarias *per se* y asumen un papel educativo más amplio en la industria de la información educando a una gran familia de proveedores de información basada en la recuperación"²⁴⁴.

Hay otros autores²⁴⁵ que también abogan por un cambio en los límites de la educación. Así G. Wagner²⁴⁶ defiende el carácter interdisciplinar de la profesión, por lo que su educación ha de incluir nuevas disciplinas. Maguire²⁴⁷ ve el futuro de las escuelas de Biblioteconomía y Documentación en tres disciplinas: la informática, la gestión y la educación.

²⁴² Ibidem, p. 6-7.

²⁴³ Ibidem, p.7.

²⁴⁴ Ibidem, p.2.

²⁴⁵ Por ejemplo OSTLER, L. J.; DAHLIN, T. C.; WILLARDSON, J. D. *The closing...* Op. cit. P. 37-43.

²⁴⁶ WAGNER, G. S. *Future of education...* Op. cit. P. 129.

²⁴⁷ MAGUIRE, c. *The future of LIS education - from monument to its past!*. *Education for Library and Information Science: Australia*, vol. 13, 1996, P. 37-42 (P. 39).

Blaise Cronin²⁴⁸ apunta también la diversidad de programas de formación en Biblioteconomía y Documentación. Los programas exitosos para este autor se caracterizarán por su amplitud, su masa crítica, la coherencia y la búsqueda de sinergias. "Serán incluyentes y tolerantes de perspectivas diversas y promoverán la interacción entre las disciplinas y campos menores en un esfuerzo para crear riqueza en el discurso, experimentación e innovación"²⁴⁹ concluye Cronin.

Otros autores (Balzac y Kalkus, 1997; B. Moran, 1999; M. Kehl, 2000) señalan la dificultad de diseñar un único esquema educativo ante la diversificación de la profesión motivada por las nuevas tecnologías.

La diversificación y multidisciplinariedad de la profesión hacen que a nuestros graduados se les pueda considerar, tal como ha hecho G. E. Gorman (2000), los "profesionales del Renacimiento". Nosotros debemos enseñar a nuestros estudiantes a poseer conocimiento por encima de sus propios límites profesionales.

1.4.1.2. La convergencia de disciplinas

Pemberton y Nugent señalan dos dificultades en el desarrollo de los planes de estudio: "(1) la continua fragmentación del conocimiento teórico básico inherente a todos los campos de la información / documentación, y (2) la reticencia, tanto en la profesión como en la educación, a reconocer y adoptar de manera activa como una propiedad compartida los conceptos fundamentales, funciones y valores comunes a todos los ámbitos informativos"²⁵⁰. Estas dificultades siguen presentes aunque que en la bibliografía de los últimos años haya una tendencia a la integración. Señalan como ejemplo que la propia ALA, a pesar de ser una asociación de un solo ámbito, la Biblioteconomía, en sus *Standard for Accreditation* de 1992, sugiere

²⁴⁸ CRONIN, B. Information professionals... Op. cit. P. 48-49.

²⁴⁹ Ibidem, P. 49.

un inventario de contenidos compartidos por todos los ámbitos informativos. Las ventajas para estos autores a la hora de utilizar un modelo convergente son claras: "Hay mucho que ganar si se acepta un modelo convergente. Promueve el desarrollo de teorías comunes, el desarrollo de planes de estudio basados en contenidos intelectuales comunes, y la identificación de áreas de investigación comunes. A través de una interacción cada vez mayor entre los miembros de las asociaciones profesionales, todas las disciplinas informativas ganarían más que con el aislamiento del gran cuerpo de contenido intelectual común. Cuanto más conscientes seamos de los conceptos que se comparten, más nos daremos cuenta de las posibilidades que se nos abren. La necesidad de contar con una base en la que podamos desarrollar programas educativos y de investigación significativos, eficaces, productivos y basados en la teoría nunca ha estado tan clara en la sociedad de la información como ahora"²⁵¹. Así, defienden un modelo académico en el que sólo cuando los estudiantes hayan aprendido los conocimientos principales y básicos puedan ya especializarse en Biblioteconomía, Archivística y Documentación.

Pero el modelo convergente no es aceptado por todos los autores, así se ha generado un amplio debate que llega a nuestros días²⁵². Hay bastante bibliografía²⁵³ que apuesta más por un modelo divergente, incluso el actual modelo francés de formación está basado en la divergencia, ya que hay diferentes diplomas para diferentes profesiones. Así Leigh Estabrook²⁵⁴ señala que los valores defendidos por los bibliotecarios son diametralmente opuestos a los observados en los nuevos mercados de la información, incluso se pregunta si hay una sola profesión o dos.

²⁵⁰ PEMBERTON, J. M.; NUGENT, C. R. *Information Studies...* Op. cit., P. 126.

²⁵¹ *Ibidem*, P. 135.

²⁵² Veáanse el siguientes trabajo que recoge este debate: CASEY, B. J. CARROLL, C. V.; MACDONALD, B. H. *Convergence in information studies (archival studies, librarianship, and records management): Implications for educational programs. The Canadian Journal of Information and Library Science*, vol. 22, n. 2, July 1997, P. 30-48.

²⁵³ Por ejemplo encontramos los siguientes autores y documentos: SAVARD, R. *La formation des bibliothécaires en Amérique du Nord: modernité et valeurs professionnelles. Bulletin des bibliothèques de France*, vol. 45, n. 1, 2000, P. 42-49 (P.49). Disponible en: <http://www.enssib.fr/bbf/> (consultado el 9 de agosto de 2000); MCCOOK, K. *Using Ockham's Razor: cutting to the center*. 1999. Disponible en http://www.ala.org/congress/mccook_print.html (consultado el 14 de noviembre de 2000). ESTABROOK, L. S. *Librarianship and information resources management: some questions and contradictions. Journal of Education for Library and Information Science*, n. 1, 1986 P. 3-11 (P.3).

²⁵⁴ ESTABROOK, L. S. *Librarianship...* op. cit. P.3.

1.4.1.3. La formación hacia competencias y actitudes

Diversos autores propugnan que los programas formativos en Biblioteconomía y Documentación se orienten no sólo a la adquisición de conocimientos sino también al desarrollo de competencias y actitudes.

Para Rehman²⁵⁵ los programas académicos deben realizarse teniendo en cuenta las percepciones de los empleadores y las competencias definidas en la profesión. Este autor afirma: "Si nosotros podemos articular competencias para una profesión, éstas dirigirán las iniciativas para el plan de estudios y también pueden mantener bases racionales para las diferentes decisiones organizativas relacionadas con la dirección de los recursos humanos"²⁵⁶.

Griffiths y King²⁵⁷ señalaron tres ideas que son la base de un modelo educativo basado en la adquisición de competencias:

1. Las metas de la educación deberían concebirse como acciones eficaces o como el desarrollo de un papel futuro, en lugar de estados cognitivos inferidos como "conocimiento" o "madurez".
2. Los objetivos educativos deberían describirse con un lenguaje lo más explícito posible y desglosarse, en la medida de lo posible, los resultados que se prestasen a ser medidos.
3. Los logros de los estudiantes deberían evaluarse en términos de su capacidad para demostrar "la propia conducta" (por ejemplo, su desarrollo del papel para el que están siendo educados).

Grant et al. definían del siguiente modo un modelo educativo basado en las competencias: "La educación basada en las competencias suele ser una forma de educación que desarrolla un plan de estudios a partir del análisis del papel actual o futuro en la sociedad moderna y que intenta certificar el

²⁵⁵ REHMAN, S. *Preparing the information...* Op. cit. passim.

²⁵⁶ Ibidem. P. 19.

²⁵⁷ GRIFFITHS, J.; KING, D. W. *New directions in Library and Information Science Education*, Westport, CT: Greenwood Press, 1985.

progreso según el desempeño de alguno o de todos los aspectos de ese papel"²⁵⁸.

Huff et al.²⁵⁹ desarrollaron un modelo a través del cual se aplicaban los juegos de competencias en el plan de estudios. El proceso implica descubrir el contexto del entorno lo que proporciona la base para determinar las competencias requeridas que a cambio se usan para establecer los requisitos de formación y educación. Las medidas son instrumentales, validan las competencias y también sirven como medio para la evaluación del plan de estudios.

La profesión está requiriendo personas que además de unos conocimientos determinados tengan una serie de aptitudes que le permitan adaptarse a los diferentes ambientes informativos en los que pueden trabajar. En los planes de estudio debe haber una orientación hacia la adquisición de esas habilidades y métodos, técnicos y de conducta. Esto supone un cambio en la propia práctica educativa, como dice Stueart: "La atención debe cambiar de la simple transmisión de la información, y de la comprensión de profesor a alumno, a la adquisición de conocimiento, habilidades, técnicas y actitudes por parte del alumno, con la ayuda y el apoyo del profesor"²⁶⁰. Para este autor, en un currículo formativo, además del núcleo de conocimientos aceptado tradicionalmente, hay una segunda dimensión o contexto basado en: la naturaleza de la información; la gestión y el uso de la información; los sistemas, mecanismos, instituciones y herramientas que facilitan sus usos; y todos los factores y facetas de un determinado ambiente social. En este contexto hay que concebir el curriculum en términos de conocimiento, habilidades y herramientas. Stueart afirma: "Los titulados deben conocer bien la información y saber usarla, tienen que saber cómo fluye en las sociedades, conocer la necesidad de políticas de información nacionales e internacionales, saber cómo

²⁵⁸ Citado por REHMAN, S. *Preparing the information...* Op. cit. P. 20.

²⁵⁹ *Ibidem*. P. 21.

²⁶⁰ STUEART, R. D. *Preparing Information Professionals...* Op. cit. P. 245.

se usan las bibliotecas y otros centros de información y cuáles son las necesidades de sus usuarios"²⁶¹.

Ian M. Jonson²⁶², desde la perspectiva de Gran Bretaña, subraya el hecho de que hasta la fecha las escuelas no han prestado la suficiente atención a las actitudes. La causa, para este autor, está en que se ha pensado que las perspectivas de empleo se daban en bibliotecas grandes, sin embargo actualmente, hay muchos graduados que trabajan en instituciones donde están solo como trabajadores de la información, y ahí sus cualidades y actitudes personales son clave. Es fundamental para este autor, entre otras actitudes, inculcar a los alumnos el aprendizaje continuo y durante toda la vida. Cita a un experto en gestión, Tom Peters, quien afirmó: "La única seguridad en el trabajo consiste en ser más listo mañana que hoy"²⁶³.

La Universidad de Carolina del Sur en Estados Unidos²⁶⁴, cuando utilizó un grupo de discusión con estudiantes y empleadores para ver qué modelo de Escuela de Biblioteconomía querían, estos colectivos estaban de acuerdo en que las habilidades interpersonales, la flexibilidad, la madurez y la habilidad para liderar el cambio era lo más importante, incluso por encima del conocimiento en las últimas tecnologías.

1.4.1.4. Teoría frente a práctica.

Lo que diferencia la educación de la formación, entre otros puntos, es que la educación abarca los principios y teoría básicas. La formación en técnicas muy concretas sin tener una base teoría firme no da resultado ya que esas técnicas van cambiando muy rápidamente. La capacidad de adaptación a una nueva técnica sólo lo da un completo marco teórico. Para Robert Stueart se

²⁶¹ Ibidem P. 246.

²⁶² JOHNSON, I. M. Challenges in developing professionals for the "information society": and some responses by the British schools of librarianship and information studies. *Library Review*, vol. 47, n. 3, 1998, P. 52-59 (P. 53-54.)

²⁶³ Ibidem. P. 57.

²⁶⁴ CURRAN, C. C.; BAJJALY, S.; FEEHAN, P.; O'NEILL, A.L. Using focus groups to gather information for LIS curriculum review. *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 39, n. 3, 1998, P. 175-82 (P. 80-82).

trata de "aprender cómo adquirir y organizar el conocimiento que nos permite aprender, desaprender y reaprender"²⁶⁵.

Otros autores han señalado también esta necesidad de unos fundamentos teóricos fuertes. Así Barbara Moran también afirma: "En la educación para una profesión es la efectividad de la educación a largo plazo la que debe ser focalizada, una orientación que se dicta en los principios básicos, teoría, y los principios fundamentales, no en detalles de AACR2 o LCSH o en cómo realizar búsquedas en DIALOG"²⁶⁶. Para esta autora, además, esa educación teórica es lo que hace que estos estudios deban desarrollarse en el ámbito universitario.

Laurie Bonnice²⁶⁷, en el *Congreso de Educación Profesional de la ALA de 1999*, se centra en la cuestión de si el plan de estudios en Biblioteconomía y Documentación se debe centrar en la teoría o en la práctica. Para esta autora, históricamente en las escuelas de Biblioteconomía se han desarrollado más las habilidades que la adquisición de habilidades críticas de pensamiento. Esta falta de teoría le ha quitado profesionalidad a nuestro campo²⁶⁸ y contribuyó al cierre de algunas escuelas de los Estados Unidos. La teoría es necesaria: "Sabendo "cómo" no es bastante, nosotros necesitamos saber "por qué" cuando nosotros hacemos lo que hacemos, así tendremos una base para evolucionar a un nuevo "cómo" cuando cambien las condiciones"²⁶⁹. La articulación entre teoría y práctica es todo un reto para los educadores en Biblioteconomía y Documentación. Propone la inclusión en los planes de estudio de un curso en pensamiento crítico con tres áreas de aplicación:

- La aplicación del pensamiento crítico a la valoración, resolución de problemas y evaluación en el nivel orgánico.

²⁶⁵ STUEART, R. D. Preparing Information Professionals... Op. cit. P. 248.

²⁶⁶ MORAN, B. B. Virtual realists... Op. cit.

²⁶⁷ BONNICE, L. J. *Theory and Practice: a white paper*. 1999. Disponible en http://www.ala.org/congress/theory_and_practice_print.html (consultado el 14 de noviembre de 2000).

²⁶⁸ Opinión también mantenida por otros autores. POLLICINO, E. B. LIS Education... Op. Cit.; SARACEVIC, T. Closing of library schools in North America: what role accreditation?. *Libri*, vol. 44, P. 190-200 (P.194).

²⁶⁹ BONNICE, L. J. *Theory and Practice*. Op. cit.

- La explicación de las conexiones recíprocas entre la práctica, el programa y la política.
- Introducción a las conexiones entre las teorías de la información y la aplicación de la práctica.

1.4.2. PROPUESTAS PARA LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS

Las Escuelas de Biblioteconomía necesitan mecanismos para responder rápidamente y adecuadamente en sus programas académicos a los cambios profesionales en el mercado de trabajo. Así Ian Johnson afirma: "Las escuelas necesitan, sobre todo, acelerar su habilidad para controlar el cambio, y en particular para liberar el talento innovador y la energía de su personal a fin de desarrollar nuevos programas rápida y regularmente"²⁷⁰. Esta idea ha sido ampliamente defendida por distintos autores e instituciones.

1.4.2.1. Propuestas defendidas por autores.

Ostler, Dahlin y Willardson²⁷¹ pensaban que la actualización de los programas académicos tenía que ser fruto de una planificación estratégica en la que se consideraran los siguientes cuatro elementos:

1. La evaluación y examen de los cambios ambientales y sus implicaciones para la institución.
2. Una evaluación institucional para clarificar sus puntos fuertes, debilidades, problemas y capacidades, para así identificar oportunidades y amenazas para esa institución.
3. Una evaluación de los valores y responsabilidades de la institución frente a la sociedad y los diferentes beneficiarios.

²⁷⁰ JOHNSON, I. M. Challenges in developing... Op. Cit. P. 58

²⁷¹ OSTLER, L. J.; DAHLIN, T. C.; WILLARDSON, J. D. *The closing...* Op. cit. P. 43.

4. La creación de un modelo estratégico y plan de acción de la institución para abordar los tres puntos anteriores.

Estos autores consideran que: "La planificación estratégica es una valiosa herramienta administrativa porque, si se usa correctamente, provoca que las personas importantes en cualquier organización piensen sobre sus direcciones, examinen las fuerzas ambientales y hagan ajustes en la estructura orgánica para que haya un mayor encaje entre la organización y las demandas de la sociedad circundante. La planificación estratégica no es una panacea, pero su uso apropiado por los líderes de las escuelas de Biblioteconomía para responder mejor a las presiones medioambientales pueden mejorar la calidad de la educación en Biblioteconomía"²⁷².

Pollicino²⁷³ señala las siguientes características de calidad de los programas académicos:

1. Una cultura de propósitos compartidos. Los estudiantes, la facultad y los empleadores deben tener unos mismos propósitos y esto se debe evidenciar en una misión departamental con unas metas y un articulado claros y una participación conjunta en comités y consejos asesores.
2. Un ambiente de aprendizaje activo. Los estudiantes y profesorado se deben involucrar en las experiencias educativas.
3. Unas expectativas altas para los estudiantes y la facultad. Las metas deben ser altas pero alcanzables para los estudiantes.
4. Evaluación de los métodos de enseñanza.
5. Recursos y apoyo administrativo. Es necesaria una infraestructura institucional apropiada.

Interesante fue el trabajo de Rebecca Watson-Boone y Darlene Weingand²⁷⁴ quienes identificaron los indicadores para mediar la efectividad de

²⁷² Ibidem. P. 43.

²⁷³ POLLICINO, E. B. LIS Education... Op. cit.

²⁷⁴ WATSON-BOONE, R.; WEINGAND, D. E. Profiles of constituent groups. Indicators of effectiveness of schools of library and information studies. *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 36, n. 2, spring 1995, P. 104-125.

las escuelas de Biblioteconomía y Documentación. El estudio se realizó en 1992 en tres escuelas de Estados Unidos y Canadá. Estos indicadores eran valorados por el Comité de Acreditación de la ALA, por las autoridades académicas de las escuelas, por los alumnos y por los empleadores. Los cuatro grupos estaban de acuerdo en que los siguientes indicadores eran los más efectivos: la acreditación, el conocimiento universitario de nuevos desarrollos en el campo, la reputación de la escuela, y cómo ven los empleadores a los graduados de la escuela. También había diversos indicadores que eran objeto de diferentes consideraciones en los cuatro grupos consultados.

F. J. García Marco y M. C. Agustín²⁷⁵ afirman que en España también se está produciendo una transición de un modelo educativo basado en la transmisión del conocimiento a un nuevo modelo basado en la aproximación al constructivismo. Realizan los autores una propuesta de diez puntos para ayudar a los estudiantes a integrarse en este nuevo ambiente profesional:

1. Educación para la teoría. Se trata de crear nuevos modelos teóricos para los servicios de información del futuro.
2. Educación para la síntesis. Superar las fronteras convencionales entre las diferentes temáticas del plan de estudios para integrar modelos y actividades.
3. Desarrollo de proyectos. Educar para el desarrollo de proyectos y control de los procesos.
4. Cambio y globalización. Educar para un ambiente caracterizado por el cambio constante y la globalización. Importancia en la formación continua.
5. Sociedad rica en información. Educar para una sociedad rica en información, para un ambiente de información dinámico y para la carga excesiva de información.
6. Usuarios colectivos. Se trata de superar el modelo orientado al usuario individual y completarlo con otros niveles de análisis.

²⁷⁵ GARCÍA MARCO, F. J.; AGUSTÍN LACRUZ, M. C. Educating the information professional of the 21st century: a ten-point proposal based on the Spanish context. *Education for Information*, vol. 18, 2000, P. 141-153.

7. Relaciones públicas y personales. En un ambiente orientado al usuario son esenciales.
8. Nuevos ambientes de trabajo. Educar para trabajar en nuevas estructuras organizativas.
9. Confianza en sí mismo. Tutorizar la confianza en sí mismo en un entorno cambiante.
10. Autoaprendizaje.

Además proponen un primer modelo de formación que distingue entre un conocimiento esencial y un conocimiento complementario. Un esquema de este modelo sería el siguiente:

1. Conocimiento esencial
 - a. Conocimiento interno (que procede de la información y documentación):
 - i. Modelos, procedimientos y técnicas del tratamiento de información (catalogación, adquisición, clasificación...).
 - ii. Servicios de información.
 - b. Conocimiento externo (proveniente de otras disciplinas):
 - i. Fundamentos de la información y del conocimiento
 - ii. Gestión y administración
 - iii. Tecnologías de la información
2. Conocimiento complementario
 - a. Idiomas
 - i. Idiomas extranjeros
 - ii. Habilidades de comunicación en su propio idioma
 - b. La propia disciplina a la que se orienta el conocimiento.

1.4.2.2. Propuestas elaboradas por asociaciones profesionales

La IFLA y la ALA han desarrollado directrices para la formación en Biblioteconomía y Documentación.

La IFLA a través de su Consejo Profesional ha aprobado en diciembre de 2000 las directrices para los programas educativos de Biblioteconomía y Documentación de nivel profesional²⁷⁶. Estas directrices son una revisión de las *Standards for Library Schools* publicadas por la IFLA en 1976 por la Sección de Educación y Formación.

En el preámbulo ya se señalan los cambios en el ámbito profesional y como los programas educativos deben de ir más allá de una concepción basada en la colección o en la biblioteca como edificio. La práctica ha cambiado y hay una variedad de contextos.

Hay un total de treinta directrices divididas en cinco apartados: marco general, plan de estudios, profesorado y personal, soporte administrativo y económico, y recursos educativos y equipamiento. En el marco general, además de señalar que la formación se ha de impartir en el ámbito universitario, se abordan la misión y las metas y objetivos de estos programas académicos. Así se menciona: "La misión del programa ha de situar el propósito del programa educativo en el contexto político, social, económico y técnico y ha de ser coherente con los valores no discriminatorios de la profesión [...] El programa educativo de Biblioteconomía y Documentación ha de mencionar sus metas e identificar los objetivos específicos que se deriven. También ha de centrarse en la filosofía, en los principios y métodos del programa, en las áreas de especialización, en el nivel de preparación proporcionado; en los valores de

²⁷⁶ WORKING GROUP ON THE REVISION OF THE STANDARDS FOR LIBRARY SCHOOLS, IFLA. *Guidelines for professional library / information. Educational programs - 2000*. 2000. Disponible en <http://ils.unc.edu/daniel/IFLA/Guidelines2000.html> (consultado el 28 de diciembre de 2000). Se ha traducido al catalán en: Directrius per als programes educatius de biblioteconomia i documentació de nivell nivell professional - 2000. *BID: Textos universitaris de Biblioteconomia i Documentació*, n. 6, juny, 2001. Disponible en <http://www.ub.es/biblio/bid/02abamir.htm> (consultado el 8 de agosto de 2001).

formación, servicio e investigación, y en el papel de los servicios de Biblioteconomía y documentación en la sociedad"²⁷⁷.

Sobre el plan de estudios señala cómo se debe ocupar de la obtención de las competencias profesionales y como debe de haber un componente teórico. Así se determina: "El currículo ha de consistir en una serie unificada de asignaturas y de otras experiencias educativas basadas en las metas y en los objetivos del programa. Ha de proporcionar a los estudiantes un marco teórico para la investigación y la práctica en Biblioteconomía y Documentación. El programa educativo ha de ofrecer también oportunidades para obtener y demostrar competencias profesionales. Todo el programa ha de estar impregnado del conocimiento de los temas profesionales"²⁷⁸. Otros aspectos importantes que recoge son: los alumnos deben adquirir una formación general amplia; la importancia del practicum; se deben diseñar métodos didácticos y de evaluación de las aptitudes, tales como la comunicación interpersonal, la capacidad de trabajo en equipo y la habilidad de gestión el tiempo y los recursos; y se ha de establecer un proceso para revisar el currículo de forma regular.

En cuanto al profesorado, las directrices distinguen entre el profesorado a tiempo completo y a tiempo parcial. La cualificación de los primeros ha de incluir: "Competencias en la investigación de sus áreas de docencia, habilidades tecnológicas, eficacia didáctica, un buen expediente académico y de investigación, y una participación activa en las asociaciones profesionales apropiadas"²⁷⁹.

Los diferentes estamentos se deben implicar en la evaluación del programa: profesores, alumnos y el personal de administración. Además señala que se han de consultar a los empresarios y profesionales en ejercicio.

²⁷⁷ Ibidem.

²⁷⁸ Ibidem.

²⁷⁹ Ibidem.

Las *Standards for Accreditation of Master's Programs in Library and Information Studies*²⁸⁰ fueron adoptadas por la ALA en 1992. Pretenden ser un mecanismo para la valoración de la calidad de los programas académicos en Biblioteconomía y Documentación. "Los probables estudiantes, los empleadores que reclutan al personal profesional y el público en general involucrado en la calidad de la biblioteca y el servicio de información, tiene el derecho de saber si un programa educativo determinado es bueno"²⁸¹. Están estructuradas en seis capítulos: misión, metas y objetivos; plan de estudios; facultad; estudiantes; administración y soporte financiero y recursos físicos y medios.

Las normas indican que los propósitos del programa han de ser consecuentes con los fines y valores de la propia universidad y de la escuela y que su planificación debe involucrar a distintos estamentos incluidos los estudiantes y los empleadores.

Las normas de ALA no especifican un plan de estudios modelo, cada escuela puede diseñar el suyo dependiendo de sus metas y objetivos. Deben evolucionar conforme a un proceso de planificación sistemático. Es interesante ver cómo, a pesar de que la ALA es una asociación de bibliotecarios, indica que el plan de estudios se debe orientar no sólo a bibliotecas: "El plan de estudios proporciona, a través de una variedad de experiencias educativas, el estudio de teoría, los principios, prácticas y valores necesarios para la provisión de servicio en bibliotecas y centros de información y otros contextos"²⁸². El plan de estudios también debe promover "el compromiso con un crecimiento profesional continuo"²⁸³.

Se indica también que los profesores deben demostrar competencia en su área de enseñanza, conocimiento tecnológico, efectividad en la docencia y una participación activa en organizaciones apropiadas. Además se apuesta por

²⁸⁰ AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. *Standards for accreditation of master's programs in Library and Information Studies*. Disponible en <http://www.ala.org/alaorg/oa/standard.html> (consultado el 7 de enero de 2000).

²⁸¹ Ibidem.

²⁸² Ibidem.

²⁸³ Ibidem.

la investigación. Los estudiantes deben someterse a una "evaluación sistemática y multifacética de sus logros"²⁸⁴, teniendo en cuenta los variados estilos de aprendizaje. La facultad también está obligada a realizar una "evaluación sistemática del logro en las área de enseñanza, investigación y servicio"²⁸⁵.

1.4.3. LOS PLANES DE ESTUDIOS EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

1.4.3.1: Las tipologías de los planes de estudios en Biblioteconomía y Documentación.

Blaise Cronin²⁸⁶ identificaba cuatro tipos de escuelas según su programa de estudios:

- Boutique. Tienen un programa muy novedoso, revolucionario, muy orientado al mercado. Peligro de éxito fugaz y de falta de continuidad.
- Iglesia ancha. Programas que adoptan un carácter evolutivo. La enseñanza es muy sólida y se da mucha importancia a la investigación. Es una escuela grande, a menudo a nivel nacional. Puede llegar a ser conservadora.
- Nicho. Programas especializados que quieren tener una imagen pública fuerte. Opción interesante en un ambiente competitivo.
- Tree-Hugger. Programas con escaso nivel de desarrollo tecnológico muy orientado a la biblioteca y que no admite evolución.

²⁸⁴ Ibidem.

²⁸⁵ Ibidem.

Sebastià Salat²⁸⁷ identifica cinco modelos curriculares teóricos:

- Modelo del cambio en aumento. Identificado por Daniel²⁸⁸ quién los caracteriza por: un cuerpo de docentes con diversidad de currícula, la revisión de los planes se hace añadiendo nuevos cursos según las nuevas áreas disciplinares y los cambios en la profesión, aumento de la tecnología, se dan en el propio docente actitudes a favor y en contra del cambio curricular. El cambio curricular, según este modelo, se realiza poco a poco. En España es el modelo más asumido.
- Modelo conceptual/futurista. También identificado por Daniel²⁸⁹. Las líneas principales son: un cambio curricular fuerte apoyado por todo el centro, una perspectiva de futuro sobre el papel del profesional, un diseño nuevos de las áreas de estudio, una nueva definición del profesional de la información.
- Modelo orientado a las habilidades. También lo definió Daniel²⁹⁰. Es el que mayor influencia tiene en el ámbito profesional y ocupacional. Se fundamenta en: la práctica, un equipamiento idóneo, un profesorado en constante formación, experimentación en el desarrollo de los contenidos curriculares, participación en proyectos.
- El Programa de Enseñanza y Formación de la UNESCO. Propone una formación armonizada de los profesionales de la información partiendo de su base común: gestión; estudios de usuarios; y tecnologías de la información.
- El modelo curricular integrador. Definido por la propia autora²⁹¹. Considera que la tecnología de la información se ha convertido en un nuevo paradigma y en ella se debe basar la innovación curricular.

²⁸⁶ CRONIN, B. Information Science in the international arena: an educator's perspective. *Aslib Proceedings*, vol. 44, n. 4, april, 1992. P. 195-202 (P. 198-200).

²⁸⁷ SEBASTIÀ SALAT, M. Los modelos curriculares de las tecnologías de la información en el área de las Ciencias de la Documentación. En: MARTÍNEZ COMECHE, J. A. (coord.). *Métodos didácticos en Biblioteconomía y Documentación*. Madrid: Universidad Complutense, 1997. P. 181-196 (P. 191-193).

²⁸⁸ DANIEL, E. H. The library/information school context: the place of library/information science education within higher education. *Library Trends*, 1986, spring, P. 623-643.

²⁸⁹ Ibidem.

²⁹⁰ Ibidem.

²⁹¹ Ver además: SEBASTIÀ SALAT, M. *La Tecnología de la Información...* Op. cit. passim.

En clave irónica Abrahamson²⁹² definía de la siguiente forma las enfermedades de los planes de estudio en Biblioteconomía y Documentación:

- Curriculo-esclerosis. Endureciendo las disciplinas. Delirio de territorialidad.
- Artritis del plan de estudios. Invalidez de las articulaciones, Enfermedad de comunicación. Enfermedad del tejido colectivo.
- Osificación del plan de estudios. El plan de estudios como molde de cemento.
- Hipertrofia del plan de estudios. Bulimia del plan de estudios.
- Carcinoma del plan de estudios. Modificaciones desenfrenadas.
- Dysesthesia curricular. Inquietud generalizada.
- Curriculitis esencial. Insuficiencia de los métodos pedagógicos.
- Curriculosis de Iatrogenous. Exceso de atención o medicación.
- Psicosis curricular. Disociación profunda de realidad.

1.4.3.2. Remodelación de los planes de estudio. Tendencias.

Casi todas las escuelas están redefiniendo los límites del nuevo mundo de la información y su impacto en los planes de estudios²⁹³. En los Estados Unidos este debate llegó al extremo máximo con el cierre de algunas de las escuelas (Chicago, Columbia). Otras escuelas se unieron con otras facultades o departamentos (McGill, *University of British Columbia*, *University of Western Ontario*, UCLA, Berkeley). Muchas escuelas cambiaron de nombre dejando caer

²⁹² Citado por: DESCHATELETS, G. Opening LIS curricula to the new worlds of electronic and strategic information. *FID News Bulletin*, vol. 47, n. 1, January 1997, P. 13-20 (P. 15).

²⁹³ Véase por ejemplo los siguientes autores: OSTLER, L. J., DAHLIN, T. C., WILLARDSON, J. D. *The closing of american...* Op. cit.; POLLICINO, E. B. LIS Education... Op. cit.; KEHL, M. *Managing Library Education*. 2000. Disponible en <http://www.du.edu/LIS/collab/library/student/marcia.html> (consultado el 15 de febrero de 2001); MORRIS, B. A. *Changes in Library Schools: a charged issue*. 2000. Disponible en http://www.biermans.com/culminating/topic_4_org.htm (consultado el 1 de marzo de 2001); MANGAN, K. S. In revamped library schools, information trumps books: Institutions' new curricula and new names reflect student interests and the job market. *The chronicle of higher education*, April 7, 2000. Disponible en <http://chronicle.merit.edu/free/v46/B1/31a04301.htm> (consultado el 7 de agosto del 2000); TENOPIR, C. I never learned about that in library school: curriculum changes in LIS. *Online*, March/April 2000, P. 42-46; REHMAN, S. *Preparing the information...* Op. cit.

la letra "L" (library) para pasarse a denominar "School of Information". Este hecho generó y sigue generando un amplio debate²⁹⁴ porque en el fondo lo que se discute es la orientación de las escuelas, si se deben ocupar sólo de la escena tradicional o, por el contrario, se deben abrir a todas las familias de la provisión de información, tal como defendía Gorman²⁹⁵. Así Raymond F. Van Dran, decano de la *Syracuse's School of Information*, afirma: "Las escuelas que van a permanecer viables son las que han adaptado su punto de vista sobre la biblioteca para incluir el rango más ancho de proveedores de información"²⁹⁶. Aramayo²⁹⁷ señala también este hecho de que las escuelas además de formar a los alumnos para trabajar en las bibliotecas los forman para otros ámbitos de la gestión de la información y cita la edición electrónica, la intermediación informativa, la gestión de documentación en empresa, la gestión de servidores de Internet, webmasters y la gestión de intranets.

En Gran Bretaña, Wilson²⁹⁸ señala que desde 1961 se están realizando unos cambios en las escuelas de Biblioteconomía que, para este autor, son incomparables en el grado de profundidad a los de cualquier otra parte del mundo. Así numerosos diplomas y especializaciones en Biblioteconomía y Documentación se ofertaron dentro del sector politécnico, que eran instituciones de educación superior pero fuera del ámbito universitario, aunque luego se integraron en él. Una tendencia común fue la colaboración con otras disciplinas. Así, Aberystwyth y Loughborough ofrecieron titulaciones dobles (Biblioteconomía e Historia, Biblioteconomía y Francés, Biblioteconomía y Sociología), en otros, como Newcastle, aunque la titulación era única la combinación con otras materias era estrecha.

²⁹⁴ Véase por ejemplo los siguientes autores: KEHL, M. *Managing Library...* Op. cit.; WIEGAND, W. A. *Core curriculum: a white paper*, 1999. Disponible en http://www.ala.org/congress/wiegand_print.html (consultado el 14 de noviembre de 2000); MORRIS, B. A. *Changes in Library...* Op. cit.; MANGAN, K. S. In *revamped library...* Op. cit.; TENOPIR, C. I never learned... Op. cit.; REHMAN, S. *Preparing the information...* Op. cit.

²⁹⁵ GORMAN, G. E. *The future...* Op. cit. P. 7-9.

²⁹⁶ Recogido en el artículo MANGAN, K. S. In *revamped library...* Op. cit.

²⁹⁷ ARAMAYO, S. La labor profesional de bibliotecarios y documentalistas en el siglo XXI. *Biblioteconomía i documentació*, n. 6, juny 2001. Disponible en <http://www.ub.es/bid/06arama2.htm> (consultado el 26 de junio de 2001).

²⁹⁸ WILSON, T. D. *Curriculum and catastrophe...* Op. cit.

Ian M. Jonson²⁹⁹ también analiza la transformación de los planes de estudio en Gran Bretaña. Al igual que Wilson, señala la colaboración con otras facultades y departamentos en planes de formación conjuntos como una tendencia necesaria. En esta línea afirma: "La experiencia hasta la fecha indica que la única manera de mantener posiciones avanzadas es comenzar la colaboración con otras disciplinas para crear profesionales con un conocimiento más especializados"³⁰⁰. Para este autor, gracias a esta colaboración, los bibliotecarios pueden formarse en gestión empresarial, que es la clave para que nuestro trabajo se considere en la empresa en un nivel estratégico. Otros ámbitos de colaboración han surgido con referencia a la industria de información, de comunicación y a la informática.

La *School of Library and Information Science* (EBSI) de la Universidad de Montreal inició un proceso de transformación para adaptarse a los nuevos ambientes de información fuera de las instituciones documentales tradicionales.

Olivia Frost³⁰¹, de la *School of Information* de la Universidad de Michigan, señala, como razón para que en su escuela desapareciera la letra "L", la aspiración a ocuparse de un espectro más ancho de instituciones de información que no se limite a las bibliotecas. El modelo se basó en una potenciación muy fuerte de la participación de otras disciplinas. Afirma esta autora: "La facultad todavía permanece activa en el servicio a la profesión y a la universidad, pero nuestras nociones de enseñanza y aprendizaje, servicio e investigación, la práctica y la teoría se han enriquecido de alguna manera y muchas de esas nuevas maneras han sido influidas por nuestra exposición a las culturas académicas de nuestros nuevos colegas"³⁰². Señala siete pautas en ese proceso de transformación:

1. Diseñando el plan de estudios con cruces de disciplinas entre facultades.

²⁹⁹ JOHNSON, I. M. Challenges in developing... Op. Cit. P. 56-57.

³⁰⁰ Ibidem, P. 57

³⁰¹ FROST, O. C. Library studies at the School of Information. *Library Hi Tech*, vol. 16, n. 2, 1998, P. 91-102 (P. 91-92).

³⁰² Ibidem, P.92

2. Creando sociedad de alumnos/profesores en la enseñanza e investigación.
3. Enseñando a estudiantes de otras disciplinas.
4. Previniendo el futuro de nuestra profesión.
5. Construyendo una cultura de investigación de empresa.
6. Ampliando los límites de nuestra investigación.
7. Convergiendo investigación, enseñanza y servicio.

1.4.3.3. Los cambios acometidos en la revisión de los planes estudios.

Diferentes proyectos y estudios acometidos muchas veces por las distintas instituciones del ámbito de la Biblioteconomía y Documentación se han centrado en los cambios llevados a cabo en los planes de estudios. Así nos encontramos el proyecto KALIPER, los estudios de la SLA, o los informes estadísticos de ALISE.

El proyecto KALIPER³⁰³ (*Kellogg-ALISE Information Professions and Education Reform Project*) fue financiado por la Fundación Kellogg y ALISE. Se llevó a cabo entre 1998 y 2000 con el objetivo de examinar los planes de estudio en Biblioteconomía y Documentación en escuelas norteamericanas. La metodología seguida fue el envío de un cuestionario a los decanos y directores de las escuelas acreditadas por la ALA. El informe final³⁰⁴, publicado en julio de 2000, recogía las siguientes tendencias:

³⁰³ Encontramos información en: DURRANCE, J. C. KALIPER: What the field says about LIS education at the dawn of a new century: an introduction. *ALISE Annual Conference. Celebrating our Traditions, Sharing our Dreams, Shaping New Strategies For Excellence in Library and Information Science Education*. 2000, San Antonio. Disponible en http://www.alise.org/nondiscuss/KALIPER_conf00_report.htm (consultado el 3 de noviembre de 2000); DURRANCE, J. Plus ça change, plus c'est différent: a report from the KALIPER Project on Six Case Studies in LIS Education. *ALISE Annual Conference. Celebrating our Traditions, Sharing our Dreams, Shaping New Strategies For Excellence in Library and Information Science Education*. 2000, San Antonio. Disponible en http://www.alise.org/nondiscuss/conf00_Victoria_Marshall_plus.htm (consultado el 3 de noviembre de 2000).

³⁰⁴ ALISE. *Educating Library and Information Science professionals for a new century: the KALIPER Report*. Reston (Virginia, Estados Unidos), 2000. Disponible en http://www.alise.org/nondiscuss/kaliper_final.pdf (consultado el 3 de julio de 2001).

1. Los planes de estudios se están dirigiendo a ambientes de información amplios que van más allá de la biblioteca tradicional. Se ofertan cursos con una temática amplia, como ejemplos hay que señalar: problemas legales y éticos de la información, la creación y comercialización de productos de información o la organización y gestión de información digital.
2. Las asignaturas centrales del currículo se centran en el usuario.
3. Las escuelas están aumentando la inversión e implantación de tecnología de información en sus planes de estudios.
4. Las escuelas de Biblioteconomía y Documentación están ofreciendo una flexibilidad mayor a los estudiantes para que moldeen sus áreas específicas de interés.
5. Las escuelas están ofreciendo su formación en formatos diferentes para proporcionarles más flexibilidad a los estudiantes.
6. Se están ampliando sus programas ofreciendo grados relacionados: diplomatura, licenciatura, master y doctorado. Muchas escuelas y facultades están ofreciendo titulaciones interdisciplinarias, titulaciones conjuntas o cursos con otras facultades y escuelas.

La *Special Library Association*, la *Association for Library and Information Science Education* y la *Medical Library Association* realizaron un estudio para analizar los planes de estudio de las escuelas de Biblioteconomía y Documentación y ver qué competencias estaban desarrollando. En total fueron consultadas 372 escuelas de todo el mundo, aunque contestaron solo 126 y 42 eran escuelas acreditadas por la ALA. En 1998 se publica el informe final³⁰⁵ del que he extraído algunas de sus conclusiones:

- En general el informe es positivo: "Los profesionales de la información futuros parecen estar consiguiendo una fundación sólida de las competencias"³⁰⁶.

³⁰⁵ SPECIAL LIBRARIES ASSOCIATION; ASSOCIATION FOR LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE EDUCATION; MEDICAL LIBRARY ASSOCIATION. *Competencies for special librarians of the 21st century: Library and information studies programs surveys: final report*. 1998.

³⁰⁶ Ibidem p. 28

- Hay algunas escuelas que no desarrollan lo suficiente el área de tecnologías de la información y de Internet.
- Se debe formar a los estudiantes para que puedan desempeñar los nuevos papeles informativos más allá de las bibliotecas tradicionales.
- Muchos directores y decanos sugirieron que los miembros de las asociaciones profesionales participen en los comités de elaboración de los planes de estudio. Además, las escuelas deberían formar parte de los órganos de estas asociaciones.
- Muchas escuelas se encuentran revisando sus currícula.

ALISE edita todos los años un informe estadístico de las escuelas de Biblioteconomía y Documentación de la asociación³⁰⁷. Beheshti³⁰⁸, tomando los datos de estos anuarios estadísticos de ALISE, analizó la temática de los planes de estudio en escuelas de Biblioteconomía y Documentación de Estados Unidos y Canadá. En total contestaron 44 escuelas con programas de master en Biblioteconomía y Documentación. Como resultados conviene señalar que las áreas de conocimiento más impartidas fueron:

- Tecnología.
- Gestión.
- Organización de información.
- Búsquedas y desarrollo de bases de datos.
- Desarrollo de la colección.
- Métodos matemáticos y de investigación.
- Aspectos socioculturales:
- Medios de comunicación no impresos.
- Materiales raros y conservación.
- Fuentes de información.
- Materiales de referencia.
- Archivos.

³⁰⁷ Desde 1997 están disponibles en la WEB de esta asociación. http://www.alise.org/nondiscuss/pub_stats.html (consultado el 15 de agosto de 2001).

³⁰⁸ BEHESHTI, J. *Library and information studies curriculum*. 1999. Disponible en <http://www.gslis.mcgill.ca/beheshti/alacais4.htm> (consultado el 27 de septiembre de 2000).

- Servicios y literatura infantil.
- Problemas profesionales.

Además de proyectos e informes institucionales, nos encontramos bastante bibliografía³⁰⁹ señalando procesos concretos de remodelación de planes de estudios llevados a cabo en escuelas de todo el mundo. Nos vamos a detener en solo dos estudios como ejemplo de la complejidad de estos procesos.

Deschatelets³¹⁰ describe el proceso de remodelación del plan de estudios de la *School of Library and Information Science* (EBSI) de la Universidad de Montreal. Pretendían con ese proceso de transformación adaptarse a los nuevos ambientes de información fuera de las instituciones documentales tradicionales. Este proceso fue muy amplio e implicó a los diferentes estamentos de la escuela. Se tomaron en cuenta los siguientes elementos:

- Estudio a través de un cuestionario correo y telefónico de los graduados (1991-1995). Este estudio proporcionó información sobre los perfiles, el grado de inserción de los alumnos y su adecuación formativa.
- Foros de discusión con empleadores de diferentes sectores.
- Estudios de profesionales de la información influyentes.
- Análisis de datos estadísticos disponibles sobre la Escuela (1989-1995).
- Informes de los tutores de los centros de practicum.
- Informes de distintos sectores: asociaciones, anuncios del trabajo, planes de estudios de otras escuelas y los competidores .
- El estado de la cuestión en la enseñanza de Biblioteconomía y Documentación y de los mercados de trabajo.
- Conferencia electrónica dentro de la escuela.

³⁰⁹ Por ejemplo encontramos los siguientes autores: BATES, M. J. *Statement from the UCLA Department of Information Studies on LIS curricula for the ALA Congress on Professional Education*. 1999. Disponible en http://www.ala.org/congress/ucla_print.html (consultado el 14 de noviembre de 2000); FROST, O. C. *Library studies...* Op. cit.; VLASAK, R.; KALKUS, S. *For what professional positions should LIS schools prepare today's information specialists?* *FID News Bulletin*, vol. 47, n. 4, 1997, P. 119-122.

³¹⁰ DESCHATELETS, G. *Opening LIS curricula...* Op. cit.

Señala una serie de requisitos previos para poder realizar con éxito una revisión del plan de estudios: "Un conocimiento perfecto de las normas y procedimientos de la revisión dentro de la institución, un entendimiento muy bueno de la posición de la escuela dentro de la institución, una evaluación completa y honrada del plan de estudios existente, el compromiso de toda la facultad y el personal, la aceptación del cambio y el sentimiento general de emergencia"³¹¹.

Zimmerman y Jörgensen³¹² presentan el proceso de remodelación del plan de estudios vivido por la *School of Information and Library Studies* de la Universidad de Buffalo. Se basaron en el modelo de Robert Gagne. Este modelo se basa en cuatro niveles: el nivel de sistema, el nivel de curso, el nivel de lección y por último el retorno de nuevo al nivel de sistema. En el primer nivel tendríamos: la valoración de necesidades, el análisis de recursos y limitaciones, la determinación del alcance y secuencia del plan de estudios y los cursos. En el nivel de curso: la determinación de la estructura y secuencia del curso y el análisis de los objetivos del curso. En el nivel de lección: la definición de los objetivos de la actuación, la preparación del plan de la lección, el desarrollo y la selección de material y medios, así como la evaluación del estudiante. Por último, de nuevo en el nivel de sistema: la preparación del profesor, la evaluación de la formación, la revisión del campo, una evaluación completa y la implementación y difusión. La experiencia de los profesores no fue del todo positiva debido a las resistencias que se encontraron.

³¹¹ Ibidem. P. 19.

³¹² ZIMMERMAN, N.; JÖRGENSEN, C. Seizing the day: A case study of one school's core curriculum revision process. *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 39, n. 2, spring 1998, P. 134-147.

**CAPÍTULO 2:
OPINIÓN DE LOS DIPLOMADOS EN
BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN
DE LA UCM SOBRE SU DESARROLLO
PROFESIONAL Y SOBRE LA FORMACIÓN
RECIBIDA**

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.1. DATOS DE LOS DIPLOMADOS EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN DE LA UCM ENCUESTADOS

2.1.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

La primera de las características sociodemográficas que nos interesa de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación es el género. Tal como vemos en el gráfico y tablas siguientes, las tres cuartas partes de los diplomados que han contestado a la encuesta son mujeres. Este dato es similar al ofrecido por el informe del Consejo Social sobre los mismos diplomados¹, aunque sólo hasta la promoción del curso 1996-1997 (25,4% hombres; 74,6% mujeres).

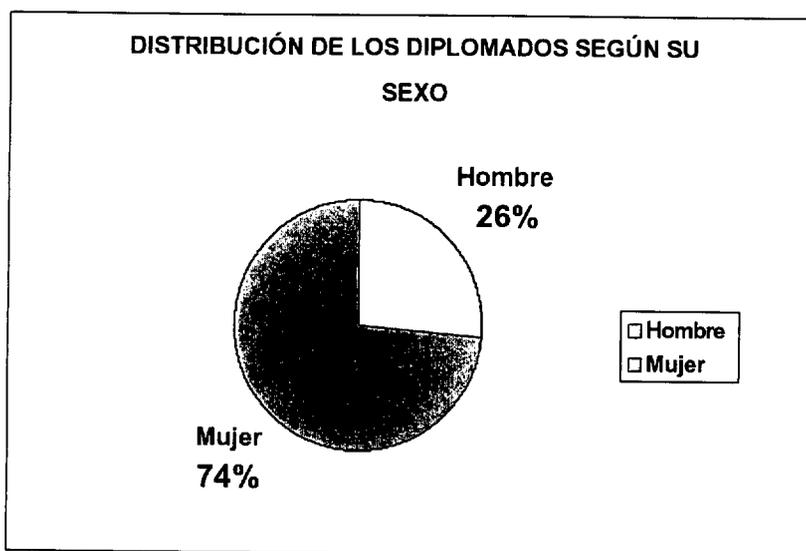


Gráfico 1. Sexo de los diplomados
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje válido</i>
Hombre	95	26,3
Mujer	266	73,7
Total	361	100,0

Tabla 1. Sexo de los diplomados

¹ *Trayectorias laborales de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación*. Madrid: Consejo Social. Universidad Complutense de Madrid, 2001, P. 19.

En cuanto a la edad, la mayoría de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación tiene menos de 30 años (el 82,5%), incluso el 34,1% tiene menos de 24 años como podemos observar en el gráfico y tabla siguientes.

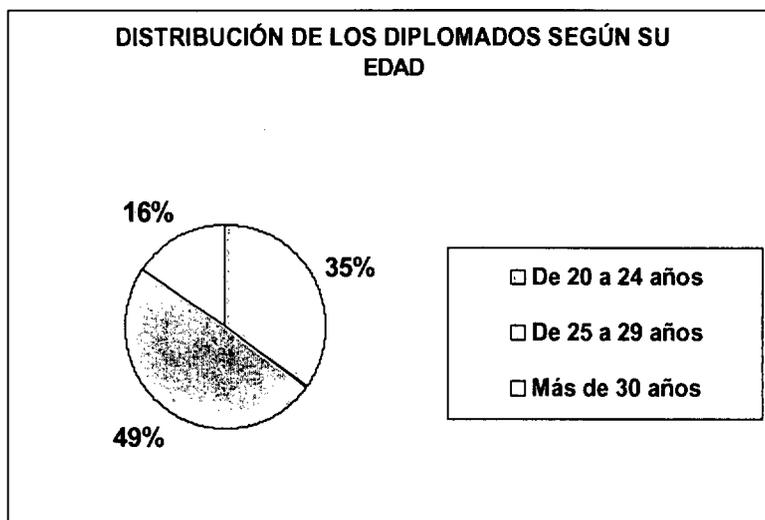


Gráfico 2. Edad de los diplomados
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

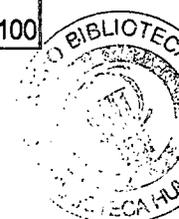
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje válido</i>
De 20 a 24 años	123	34,1
De 25 a 29 años	175	48,5
Más de 30 años	55	15,2
NC	8	2,2
Total	361	100,0

Tabla 2. Edad de los diplomados

En lo que respecta a la promoción a la que pertenecen, el mayor porcentaje de respuesta se encuentra agrupado en las dos últimas promociones, que también eran las más numerosas como vemos en la tabla siguiente. Las promociones de los años 1999 y 2000 casi acumulan el 39% de respuesta. De todas formas todas las promociones han obtenido una tasa de respuesta lo suficientemente significativa.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Número de diplomados en total</i>	<i>Porcentaje de respuesta por promoción</i>
1993	30	8,3	90	33,3
1994	30	8,3	80	37,5
1995	29	8,0	116	25
1996	45	12,5	114	39,4
1997	40	11,1	107	37,3
1998	43	11,9	108	39,8
1999	65	18,0	114	57
2000	75	20,8	126	59,5
NC	4	1,1		
Total	361	100,0	855	100

Tabla 3. Diplomados que contestaron al cuestionario por promoción



2.1.2. CONTINUIDAD EN LOS ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN DOCUMENTACIÓN.

Casi el 60% de los diplomados ha realizado o realiza en la actualidad la licenciatura en Documentación.

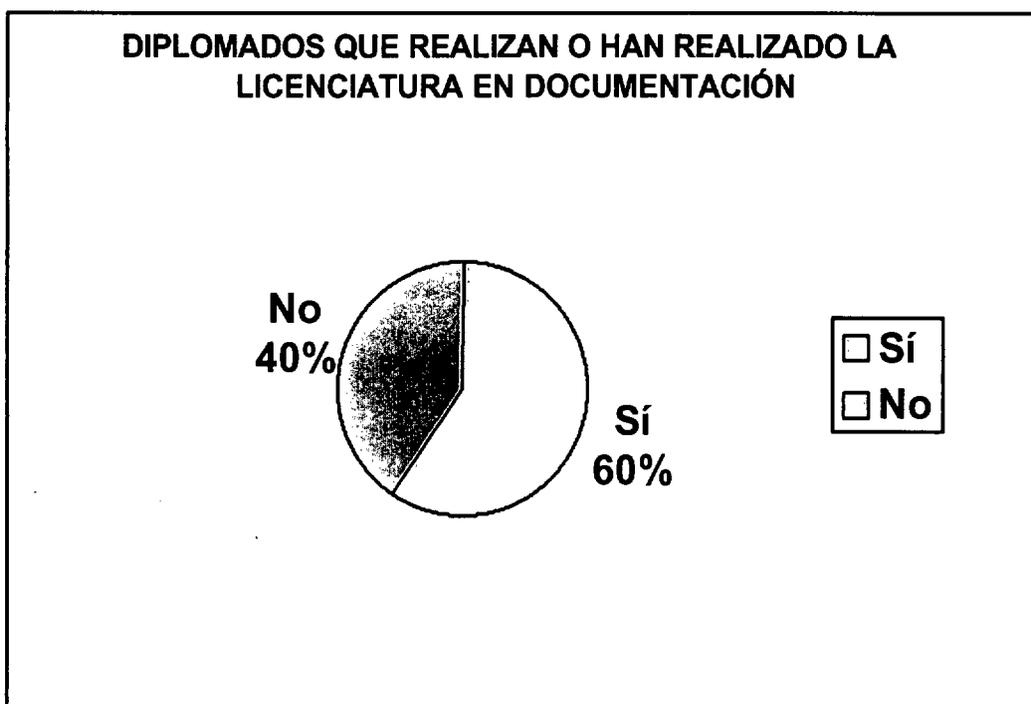


Gráfico 3. Diplomados que han realizado o realizan la licenciatura en Documentación
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje válido</i>
Sí	216	59,8
No	145	40,2
Total	361	100,0

Tabla 4. Diplomados que han realizado o realizan la licenciatura en Documentación

La mayoría de los diplomados participantes en la encuesta que han estudiado o estudian la licenciatura en Documentación, tal como se observa en el gráfico siguiente, la cursan en la misma Universidad Complutense (70,8%), mientras que el 30% restante se reparte casi por igual entre la Universidad Carlos III (12,5%) y la Universidad de Alcalá (15,7%). El hecho de que casi el treinta por ciento de los diplomados que contestaron a la encuesta, y que quisieron seguir estudiando, lo hicieron en otra universidad se debe a que

muchos alumnos no obtienen plaza el mismo año en que acaban la diplomatura² en la propia UCM.

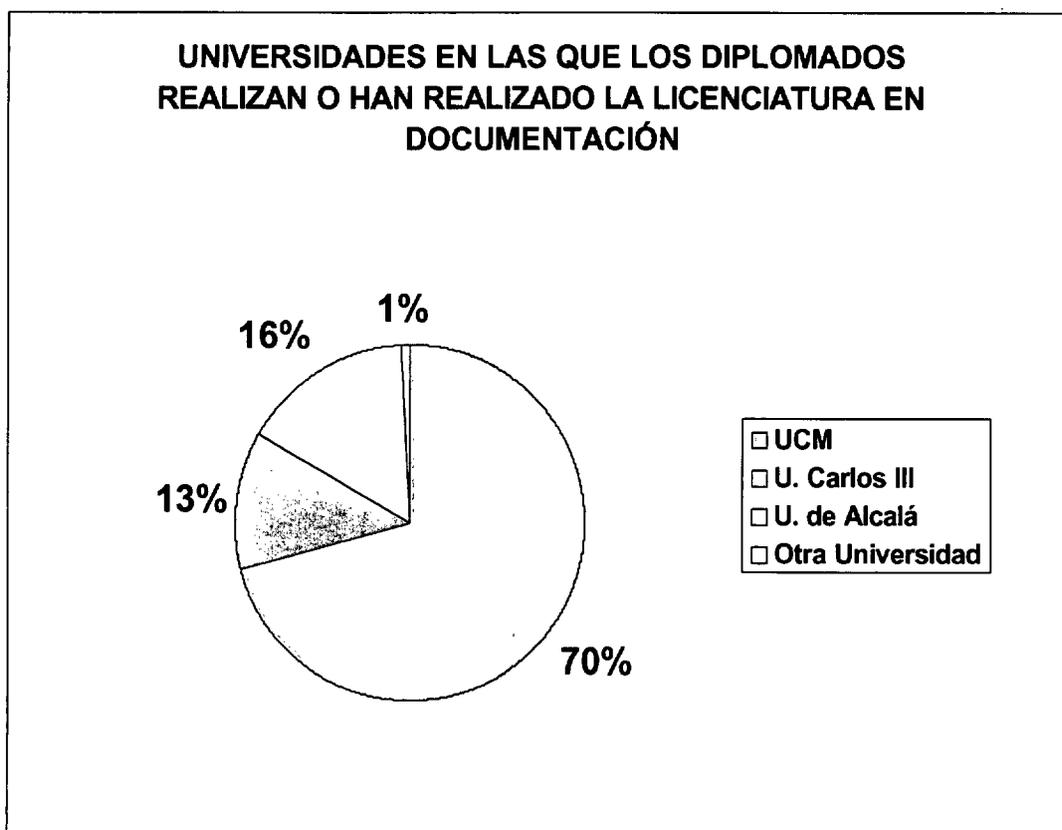


Gráfico 4. Universidades en las que los diplomados realizan o han realizado la licenciatura en Documentación
Base: diplomados que realizan o han realizado la Licenciatura en Documentación

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje válido</i>
U. Complutense de Madrid	153	70,8
U. Carlos III de Madrid	27	12,5
U. de Alcalá	34	15,7
Otra Universidad	2	,9
Total	216	100,0

Tabla 5. Universidades en las que los diplomados realizan o han realizado la licenciatura en Documentación

² Sólo suelen obtener plaza los que solicitan la matrícula en junio.

Los 145 diplomados que contestaron a la encuesta y que no han realizado la licenciatura (el 40,2% del total) señalan las siguientes razones para no haberla cursado: por falta de tiempo, el 32,4%; un 15,2% porque no lo consideraba importante para su desarrollo profesional; y un 4,1% porque no querían continuar en este ámbito profesional. Además hay un 47,6% que señalaron otras razones. Algunos de estos últimos diplomados señalan como causas de no haber realizado la Licenciatura en Documentación el plan de estudios (14 diplomados), el bajo nivel de los contenidos y su carácter repetitivo de esta titulación con respecto a la diplomatura (32 diplomados). También señalan algunos titulados que cuando acabaron la diplomatura no tuvieron plaza, por lo que ya se desencantaron (10 diplomados).

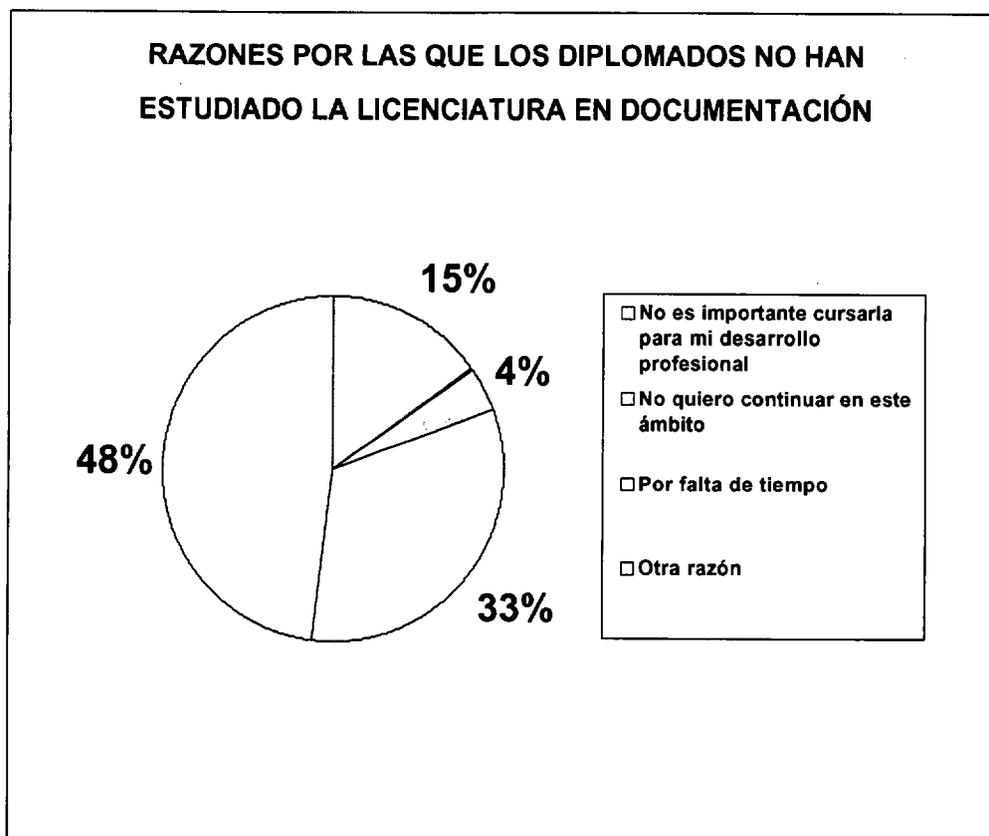


Gráfico 5. Razones por las que los diplomados no han estudiado la licenciatura en Documentación
Base: diplomados que no han realizado la Licenciatura en Documentación

	Frecuencia	Porcentaje válido
No es importante cursarla para mi desarrollo profesional	22	15,2
No quiero continuar en este ámbito	6	4,1
Por falta de tiempo	47	32,4
Otra razón	69	47,6
NC	1	,7
Total	145	100,0

Tabla 6. Razones por las que los diplomados no han estudiado la licenciatura en Documentación

2.1.3. ASOCIACIONISMO PROFESIONAL

El asociacionismo profesional también es un dato muy importante para estudiar el desarrollo profesional de los diplomados. Sorprende que tan sólo el 10,8% (39 personas de las que contestaron la encuesta) estén asociadas, de las que su mayor parte, el 89,7% se encuentran asociadas a SEDIC (35 personas), que es la asociación más importante en el ámbito de la Documentación con sede en Madrid. A la asociación ANABAD, más centrada en bibliotecas y archivos, tan sólo están asociados dos diplomados de los 39 que pertenecen a alguna asociación profesional de Biblioteconomía y Documentación (el 5,1%).

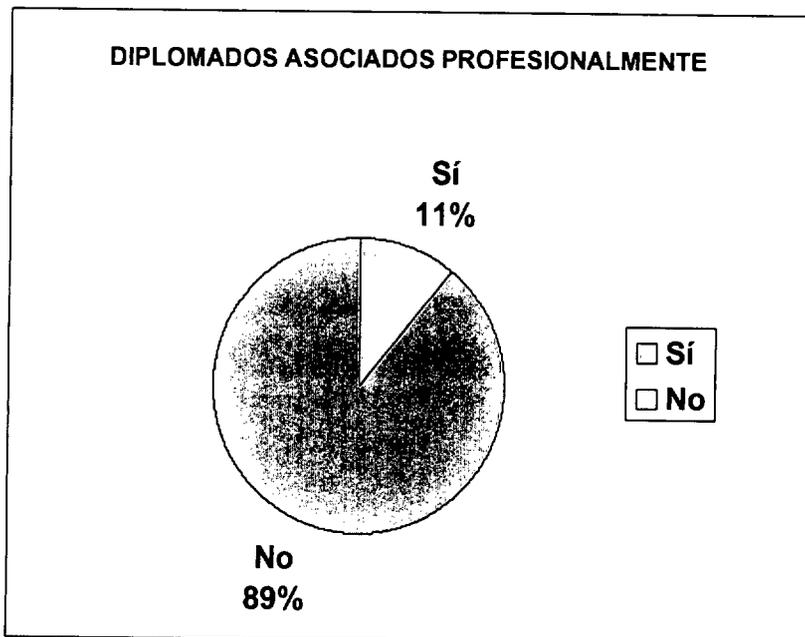


Gráfico 6. Diplomados asociados profesionalmente
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

	Frecuencia	Porcentaje válido
Sí	39	10,8
No	320	88,6
NC	2	,6
Total	361	100,0

Tabla 7. Diplomados asociados profesionalmente

	Frecuencia	Porcentaje válido
SEDIC	35	89,7
ANABAD	2	5,1
Otras	2	5,1
Total	39	100,0

Tabla 8. Asociación profesional en la que se encuentran inscritos los diplomados

Las razones señaladas por los 320 diplomados para no estar asociados (el 88,6%) sorprenden también, ya que casi la mitad de ellos (el 47,2%, 151 personas) dice que no se lo ha planteado. Hay un 27,2% (87 personas) que no las conocen y un 11,3% (36 personas) que considera que no están bien planteadas y por tanto no son útiles. Tan sólo 8 personas (el 2,5% de los que no están asociados) creen que no es importante asociarse.

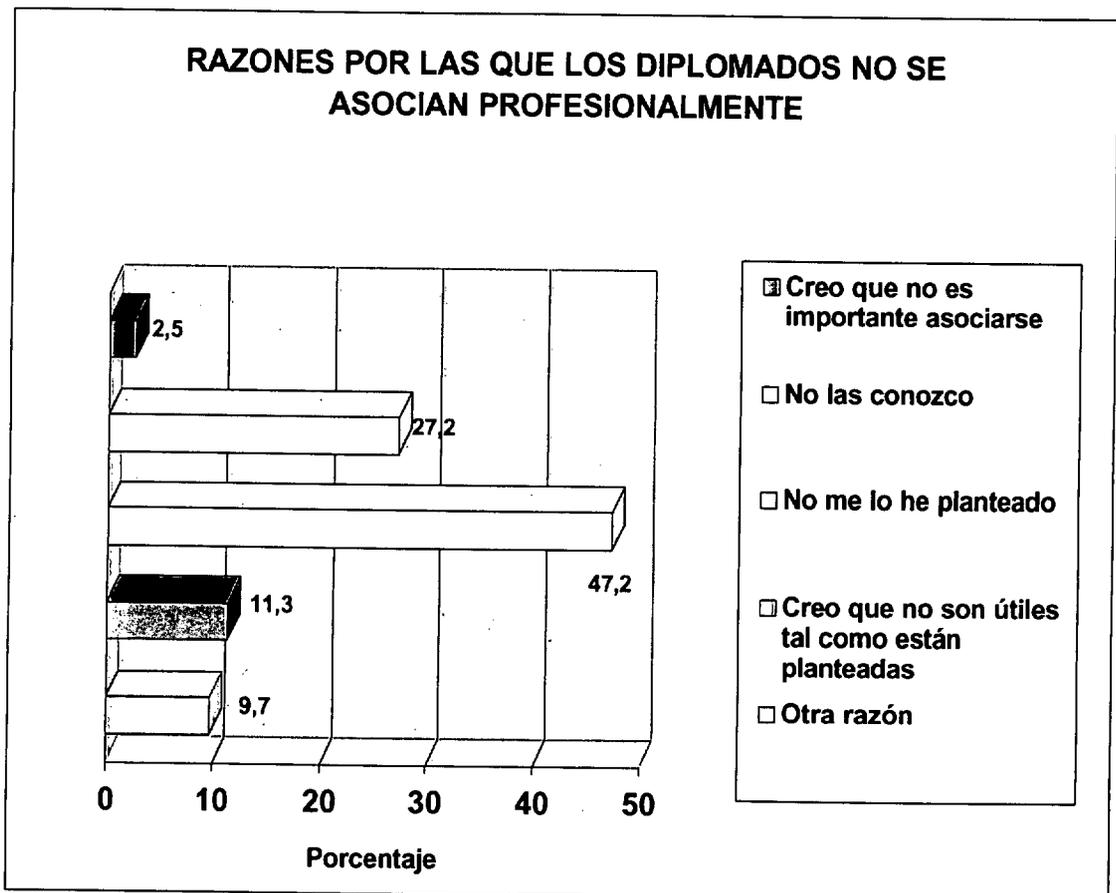


Gráfico 7. Razones por las que los diplomados no se asocian profesionalmente
Base: diplomados que no están asociados y que han contestado al cuestionario

	Frecuencia	Porcentaje válido
Creo que no es importante asociarse	8	2,5
No las conozco	87	27,2
No me lo he planteado	151	47,2
Creo que no son útiles tal y como están planteadas	36	11,3
Otra razón	31	9,7
NC	7	2,2
Total	320	100,0

Tabla 8. Razones por las que los diplomados no se asocian profesionalmente

2.1.4. FORMACIÓN CONTINUA

Tan sólo el 29,1% de los diplomados que contestaron a la encuesta (105 personas) han realizado cursos en Biblioteconomía y Documentación después de finalizar su formación universitaria. La media de actividades realizadas entre los titulados de la diplomatura encuestados que han continuado formándose ha sido de 1,5. Es un dato preocupante teniendo en cuenta la importancia del aprendizaje continuo en un sector cuyas competencias y habilidades están en un proceso de cambio constante, idea reflejada tanto en la bibliografía consultada como en las entrevistas realizadas a empleadores.

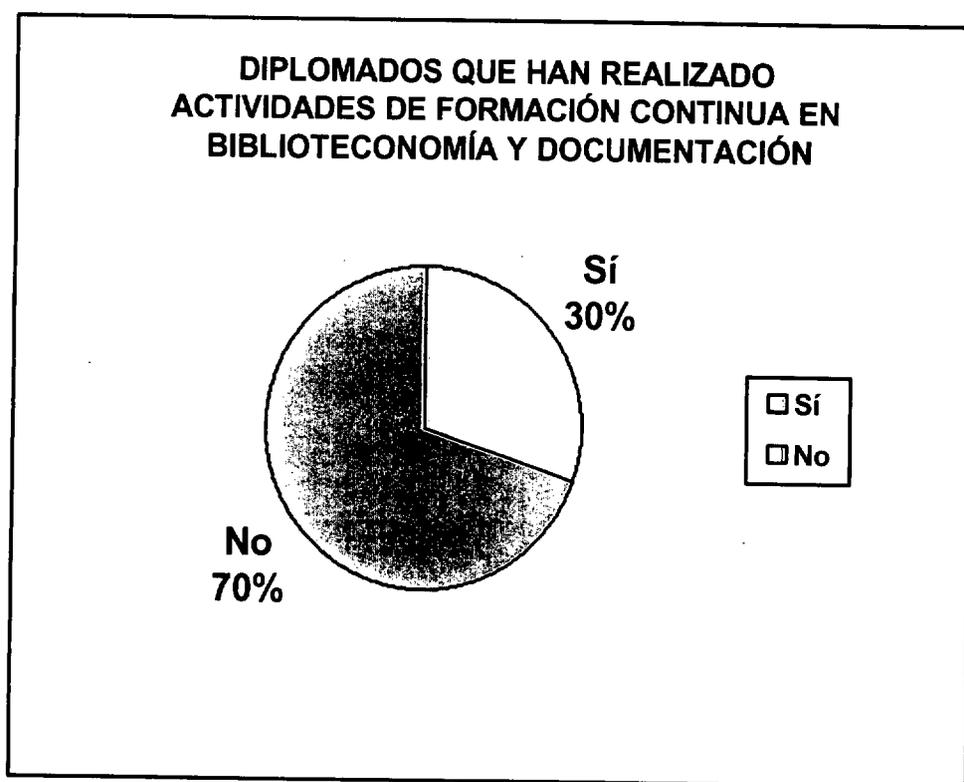


Gráfico 8. Diplomados que han realizado actividades de formación continua en Biblioteconomía y Documentación
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

Si cruzamos los datos de las personas que han realizado cursos con los datos de las personas que han obtenido empleo en Biblioteconomía y Documentación, obtenemos que 100 de las 105 personas (es decir, el 95,2%) que han realizado actividades de formación continua han encontrado empleo en este sector, como podemos observar en la tabla de contingencia siguiente.

		Diplomados que han encontrado trabajo en el sector de Biblioteconomía y Documentación			Total
		Sí	No	NC	
Diplomados que han realizado cursos de formación continua en Biblioteconomía y Documentación	Sí	100	5		105
	No	199	40	3	242
	NC	12	1	1	14
Total		311	46	4	361

Tabla 9. Tabla de contingencia. Diplomados que han realizado cursos de formación continua en Biblioteconomía y Documentación y diplomados que han encontrado trabajo en el sector de Biblioteconomía y Documentación. Base: diplomados que han contestado el cuestionario.

Esta diferencia en el porcentaje se puede dar por dos razones: porque muchas veces las actividades de formación continua se dan en el propio trabajo y porque una persona que tiene una actitud de aprendizaje continuo tiene mayor facilidad de inserción laboral, como han señalado distintos estudios de percepciones de empleadores. Aunque también hay que tener en cuenta que el porcentaje de inserción laboral para aquellas personas que no han realizado ningún curso es también muy alto (82,2%).

Las 163 actividades formativas realizadas por los 105 diplomados han tenido una procedencia diversa, tal como vemos en el gráfico siguiente:

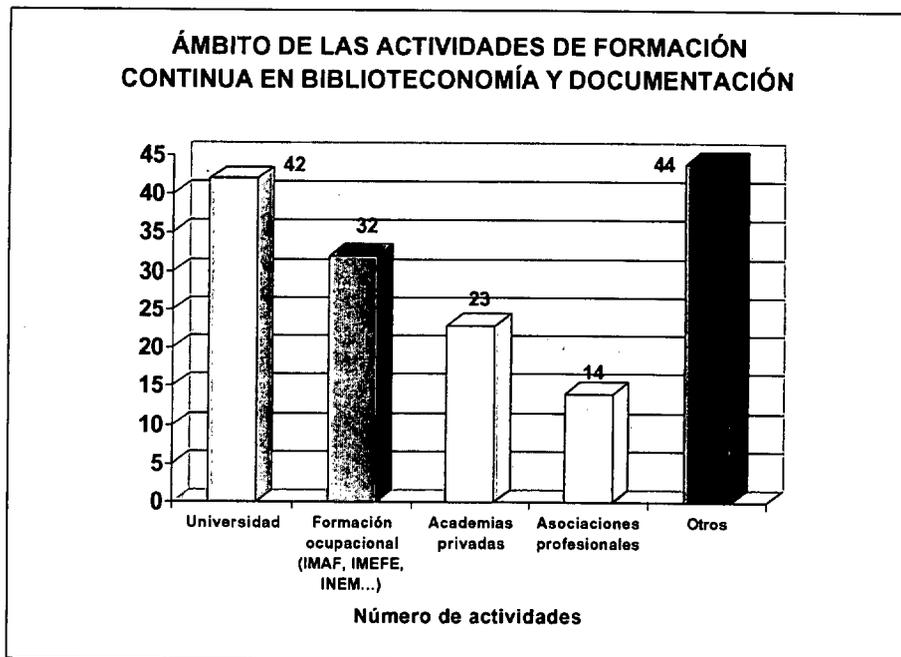


Gráfico 9. Ámbito de las actividades de formación continua en Biblioteconomía y Documentación
BASE: actividades de formación continua realizadas por los diplomados que han contestado al cuestionario

Un 25,8% (42 actividades) han sido organizadas por la propia universidad: títulos propios u otros programas; un 19,6% (32 actividades) han sido actividades de formación ocupacional organizadas por distintos organismos de la Administraciones Públicas (INEM, IMEFE, IMAF...). Las academias han realizado el 14,1% de los cursos (23 actividades) y las asociaciones profesionales tan sólo el 8,6% (14 actividades). También hay un 27% (44 actividades) con procedencia no determinada. Conviene hacer un comentario sobre el hecho de la escasa presencia de las actividades organizadas por las asociaciones profesionales. Esto, junto al escaso asociacionismo, nos sigue indicando la brecha existente entre las asociaciones y las nuevas generaciones de profesionales titulados. Un posible factor para el hecho de que los diplomados apenas lleven a cabo actividades de formación continua en las asociaciones profesionales se debe a que, muchas veces al no tener una relación contractual estable en las empresas y organizaciones, como luego veremos, éstas no asumen el coste de este tipo de cursos, que suele ser elevado. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los que realizan los cursos en las asociaciones son trabajadores estables y su matrícula la suele pagar la propia empresa u organización en la que trabajan.

2.2. LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DE LOS DIPLOMADOS EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN POR LA UCM

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

La primera pregunta que se realizaba a los diplomados en el apartado sobre su experiencia laboral era si estaban satisfechos con su desarrollo profesional. Un porcentaje un poco superior a la mitad, el 55,1% (199 personas) contestaron negativamente. Satisfechos se encuentran el 40,4% (146 personas) de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación que contestaron a la encuesta.

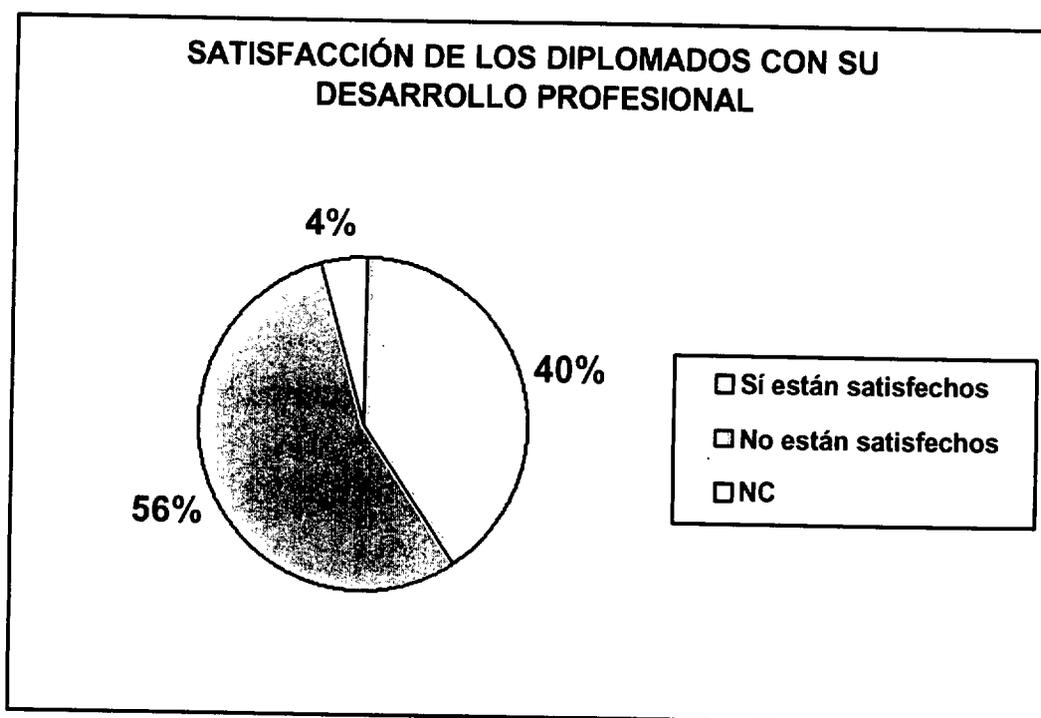


Gráfico 10. Satisfacción de los diplomados con su desarrollo profesional
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

Los motivos de esta insatisfacción se relacionan claramente no tanto con la cantidad de empleo sino con su calidad. Así, la falta de reconocimiento

profesional fue señalada como la causa de su descontento por el 33,2% de los diplomados insatisfechos (66 casos); las malas condiciones económicas y laborales, que en muchas ocasiones están ligadas al anterior aspecto, son marcadas por el 28,1% de este colectivo (56 casos); y el desarrollo de tareas por debajo del nivel profesional, por el 12,1% (24 casos). La escasez de trabajo en Biblioteconomía y Documentación es origen de la insatisfacción en el 18,6 % de los casos (37 casos). El 8% restante corresponde a personas que señalan otras razones o que no contestan (7% y 1% respectivamente). Los que señalan otras razones suelen ser personas diplomadas en el año 2000 por lo que señalan que todavía no tienen demasiada experiencia para poder opinar.

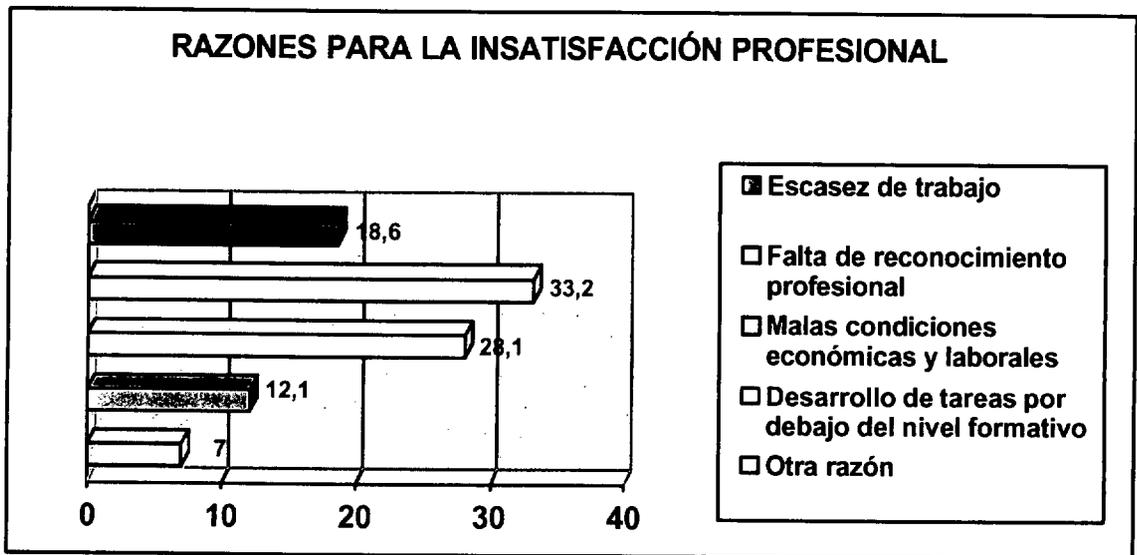


Gráfico 11. Razones para la insatisfacción profesional
Base: diplomados que se han declarado insatisfechos en su desarrollo profesional

Este dato se ha analizado también en particular en cada una de las distintas promociones (tabla 14 del anexo 2), pero no se han encontrado tendencias relevantes, por lo que se puede afirmar que esa insatisfacción se mantiene constante en todas las promociones de diplomados.

Esta insatisfacción ha sido señalada también por otros estudios³ y también se refleja en las opiniones de los profesionales en las listas de discusión del área, como IWETEL. Así en el estudio de Moreira et al.⁴ ya aparecía que los propios diplomados en Biblioteconomía valoraban el prestigio social de una serie de titulaciones mucho más que la propia. En el estudio del Consejo Social de la UCM⁵ un 46,2% de los diplomados en Biblioteconomía y Documentación de la UCM que contestaron al cuestionario identificaron la valoración social de la diplomatura como una dificultad a la hora de conseguir un empleo, siendo de esta forma la principal problemática por encima de las circunstancias del mercado laboral o las características de los recién diplomados.

Por mucho que los estudios universitarios hayan contribuido al prestigio social de nuestra labor, queda patente la asignatura pendiente de un marketing profundo de la profesión que produzca un cambio de percepción de la sociedad. La universidad y las asociaciones profesionales tienen que buscar formas para un mayor calado social de nuestros perfiles profesionales.

³ Señalar por ejemplo el estudio clásico PRINS, H.; GIER, W. Status and reputation of librarianship and information work. *IFLA Journal*, vol. 18, 1992, P. 108-118.

⁴ MOREIRO, J. A.; MOSCOSO, P.; ORTIZ-REPISO, V. El mercado de trabajo de los diplomados españoles en Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, vol. 18, n. 4, 1995, P. 444-463 (P. 457).

⁵ Trayectorias laborales de los diplomados... Op. cit. P. 49.

2.2.2. LOS DIPLOMADOS QUE HAN BUSCADO TRABAJO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

Para analizar los datos de empleo, en primer lugar se preguntó a los diplomados si habían buscado trabajo en el sector de Biblioteconomía y Documentación. La mayoría, 320 personas, es decir el 88,6%, respondió afirmativamente.

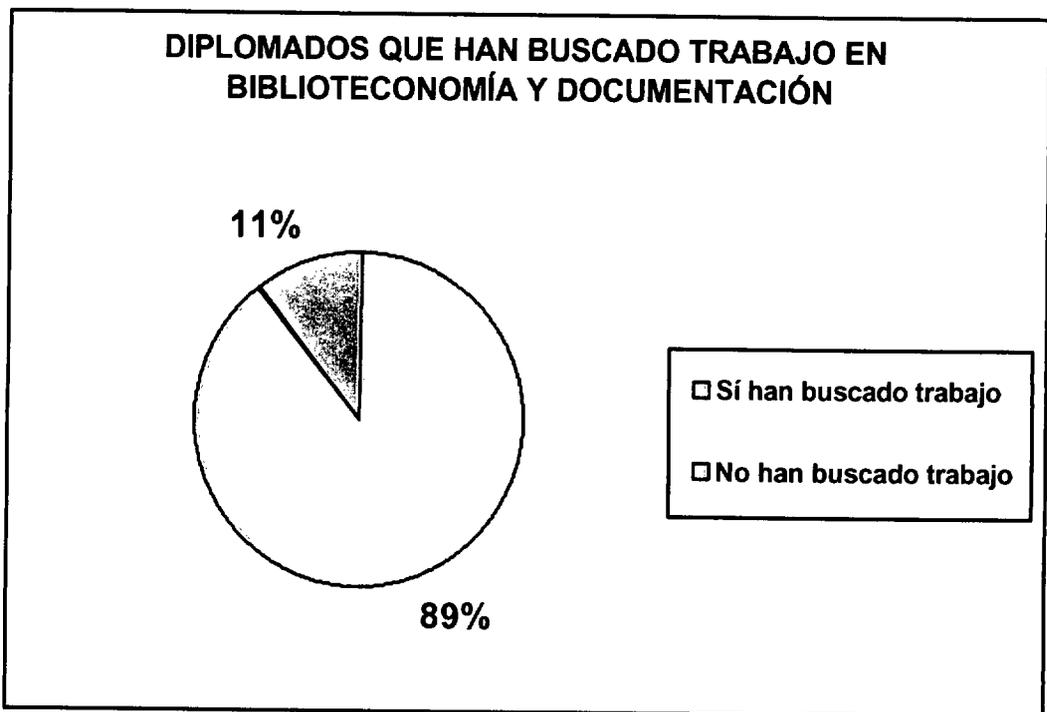


Gráfico 12. Diplomados que han buscado trabajo en Biblioteconomía y Documentación
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

El 10,5% restante (38 personas) no lo buscaron por varias razones: 13 diplomados, el 34,2%, porque siguen estudiando; 7, el 18,4%, por razones personales y familiares; 4, el 10,5%, porque no querían seguir en este ámbito profesional; y otros 13, el 34,2% por otras razones. Algunos de estos últimos suelen ser diplomados en el año 2000 y aún disfrutaban de alguna beca, por lo que todavía no han necesitado buscar empleo. Es significativo que el número de personas que no buscan trabajo en este sector, porque se orientan a otros ámbitos, es muy escaso, lo que indica que los diplomados sí que ven a este sector como su principal fuente de empleabilidad.

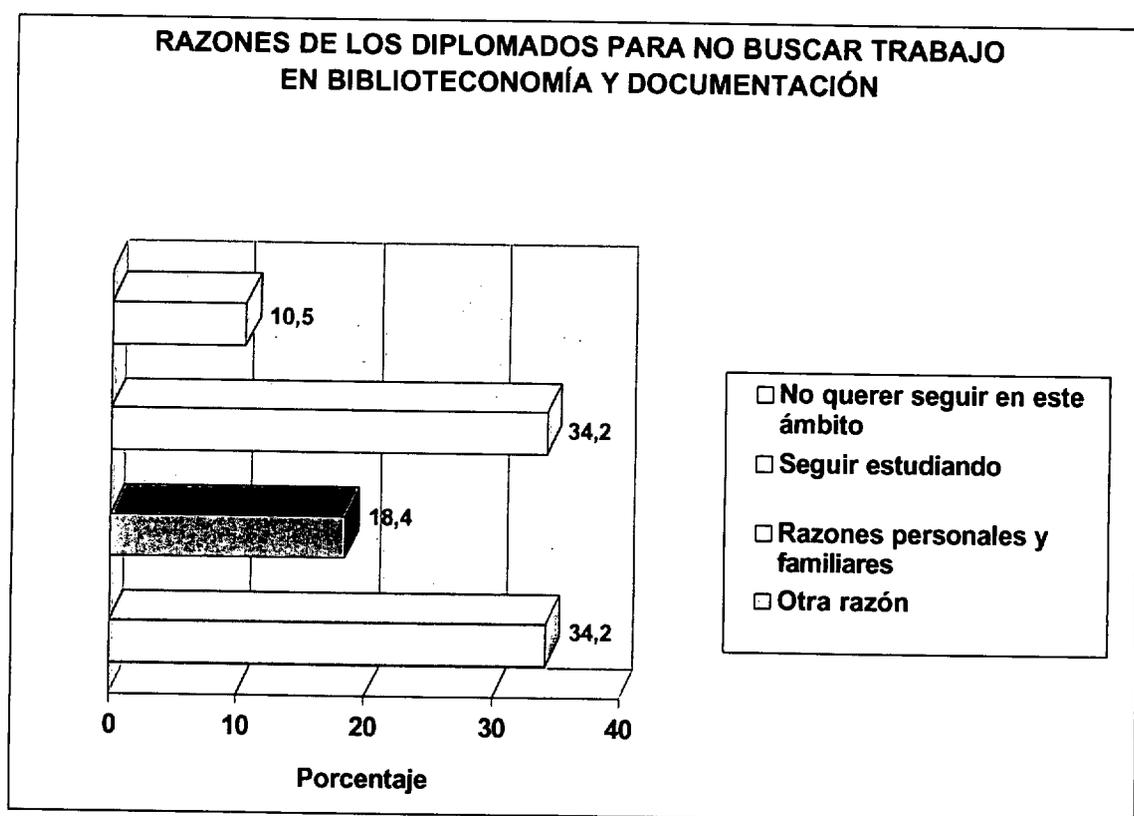


Grafico 13. Razones de los diplomados para no buscar trabajo en Biblioteconomía y Documentación
 Base: diplomados que han declarado que no han buscado trabajo en Biblioteconomía y Documentación

2.2.3. LA OBTENCIÓN DE EMPLEO

Se preguntó a los diplomados si habían encontrado algún trabajo en Biblioteconomía y Documentación. La tasa de respuesta afirmativa fue muy alta, ya que el 86,1%, es decir, 311 personas habían encontrado algún empleo en este sector.

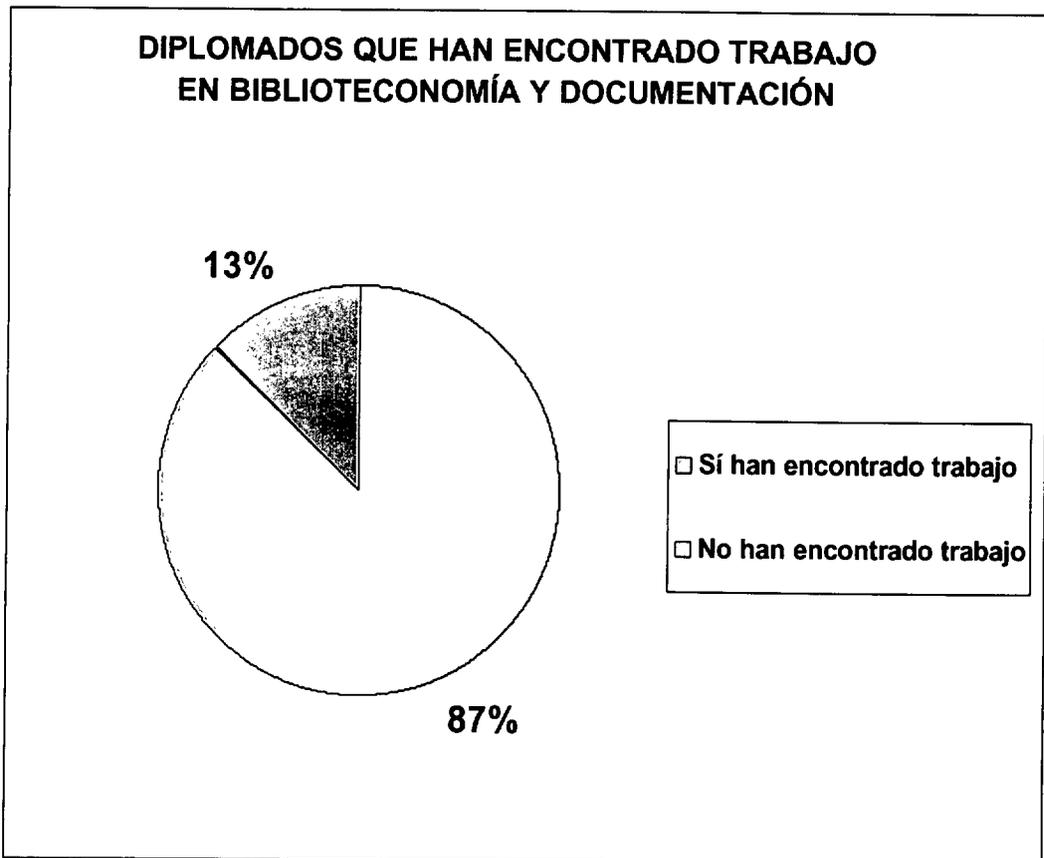


Gráfico 14. Diplomados que han encontrado trabajo en Biblioteconomía y Documentación
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

Pero este porcentaje abarca tanto a los diplomados que han buscado empleo como a los que no lo han hecho, por tanto conviene crear una tabla de contingencia con ambas variables. Dicha tabla se presenta a continuación y en ella observamos como de los 320 diplomados que han buscado empleo, 289 lo han encontrado, esto es, un 90,3%.

		Diplomados que han encontrado trabajo en el sector de Biblioteconomía y Documentación			Total
		Sí	No	NC	
Diplomados que han buscado trabajo en el sector de Biblioteconomía y Documentación	Sí	289	31		320
	No	19	15	4	38
	NC	3			3
Total		311	46	4	361

Tabla 10. Tabla de contingencia. Diplomados que han buscado trabajo en el sector de Biblioteconomía y que han encontrado trabajo en el sector de Biblioteconomía y Documentación.
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

Este dato revela que las posibilidades que tiene un diplomado para encontrar empleo relacionado con su titulación en algún momento son muy altas.

Esta obtención de empleo en Biblioteconomía y Documentación se ha estudiado también teniendo en cuenta la promoción a la que pertenecen los diplomados que han respondido a la encuesta (tabla 20 del anexo 2). Los datos más negativos corresponden a los de las dos primeras promociones, 1993 y 1994, ya que el porcentaje de los que no han encontrado empleo en Biblioteconomía y Documentación era del 30% para la promoción de 1993, y del 20% para la de 1994. A partir de la promoción de 1995, el porcentaje de los diplomados que han encontrado trabajo en este sector es siempre superior al 80%.

Hay que tener también en cuenta que el porcentaje mayor de respuesta ha sido de la promoción del año 2000 (el 59,5% de los diplomados en este año; el 20,8% de los cuestionarios recibidos) y esta promoción laboralmente viene marcada por dos factores: el primero es que en el momento de contestar al

cuestionario sólo había transcurrido medio año desde que finalizaron sus estudios universitarios; y el segundo es que muchos de estos diplomados no buscan trabajo ya que consideran que deben seguir formándose sin simultanear esta actividad con ningún trabajo.

Estos datos recogen una clara mejoría de la ocupación del sector frente a los datos proporcionados por Moreiro y otros⁶ En su encuesta, realizada a diplomados de Barcelona, Salamanca, Granada y Murcia, el número de éstos que encontraba trabajo en el sector no llegaba al 50%. Hay también una evolución positiva con respecto a los datos ofrecidos por el Consejo Social de la UCM para los mismos diplomados, pero en las promociones del 93 al 97, ya que el número de diplomados que había encontrado trabajo en el sector de Biblioteconomía y Documentación era del 60%. Esta mejoría de los resultados se debe entre otras razones a las nuevas demandas generadas por el impulso de Internet y por la apertura de nuevos nichos de trabajo, tal como reflejan los datos de la propia bolsa de trabajo de la Escuela de Biblioteconomía y Documentación, expuestos en el capítulo primero.

También se les preguntó si en la actualidad trabajaban en Biblioteconomía y Documentación. Los datos obtenidos reflejan una alta ocupación: el 59,8%, es decir, 216 titulados, están empleados actualmente en el sector.

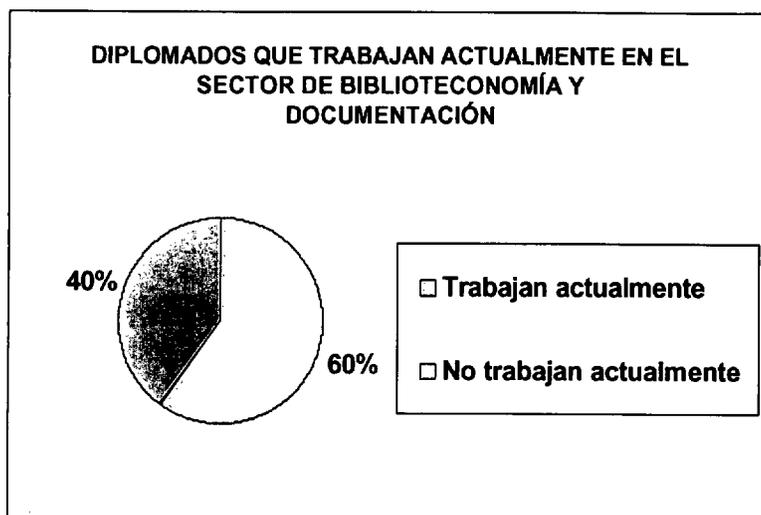


Gráfico 15. Diplomados que trabajan actualmente en Biblioteconomía y Documentación
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

⁶ MOREIRO, J. A.; MOSCOSO, P.; ORTIZ-REPISO, V. El mercado de trabajo... Op. cit. P. 450.

2.2.4. TIEMPO TRANSCURRIDO HASTA OBTENER EL PRIMER EMPLEO EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

Otra de las preguntas que nos da cuenta de la cantidad de empleo en este sector es el tiempo que transcurre hasta que los diplomados encuentran su primer empleo en Biblioteconomía y Documentación. Tal como se observa en el gráfico siguiente, 148 personas lo encontraron antes incluso de acabar la diplomatura, es decir un 41%. Otras 49 personas lo encontraron antes de que transcurrieran tres meses desde que acabaron sus estudios, el 13,6%; otras 33 personas, el 9,1%, tardaron de tres a seis meses; 25 personas entre un año y año y medio, (6,9%); más de un año y medio 26 personas, (7,2%); y 36 personas (10%), que todavía no lo ha encontrado. Este porcentaje es similar a la proporción de diplomados que afirmaban no haber buscado en ninguna ocasión trabajo en este sector. En el otro gráfico de porcentajes acumulados se puede observar como la inserción laboral es muy rápida, así el porcentaje de diplomados que contestaron al cuestionario que han tardado menos de un año en encontrar un empleo referente a su titulación se eleva al 71,5%.

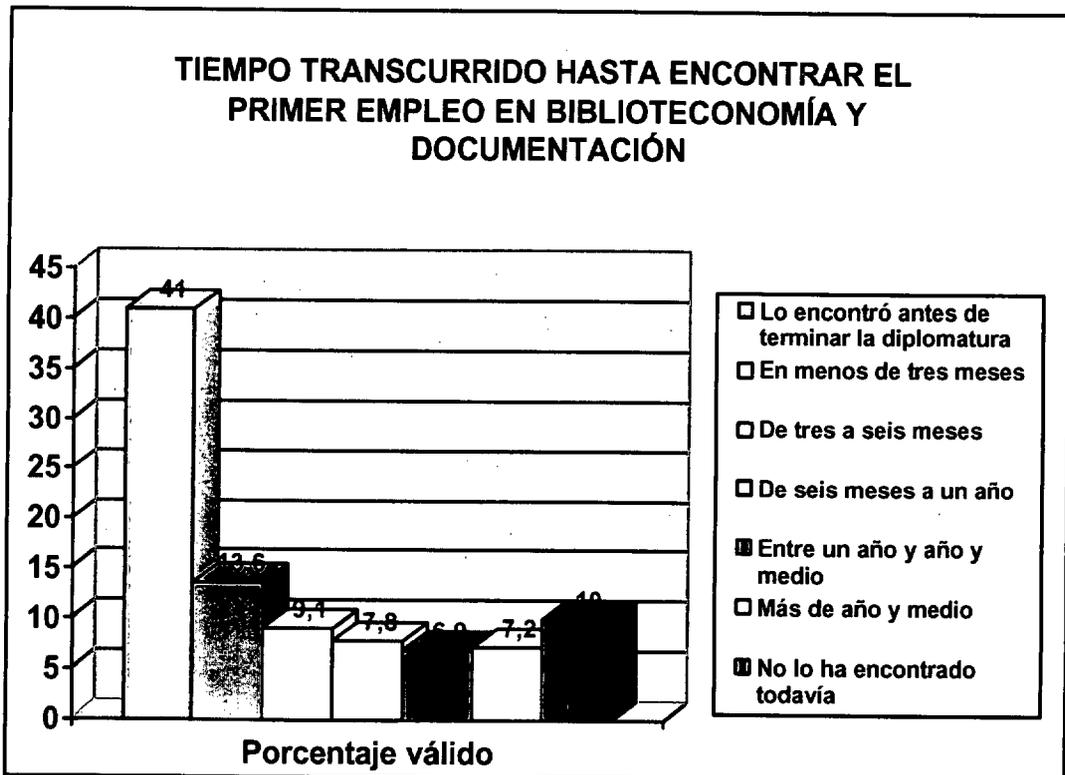


Gráfico 16. Tiempo transcurrido hasta encontrar el primer empleo en Biblioteconomía y Documentación
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje válido</i>
Lo encontró antes de terminar la diplomatura	148	41,0
En menos de tres meses	49	13,6
De tres a seis meses	33	9,1
De seis meses a un año	28	7,8
Entre un año y año y medio	25	6,9
Más de año y medio	26	7,2
No lo ha encontrado todavía	36	10,0
NC	16	4,4
Total	361	100,0

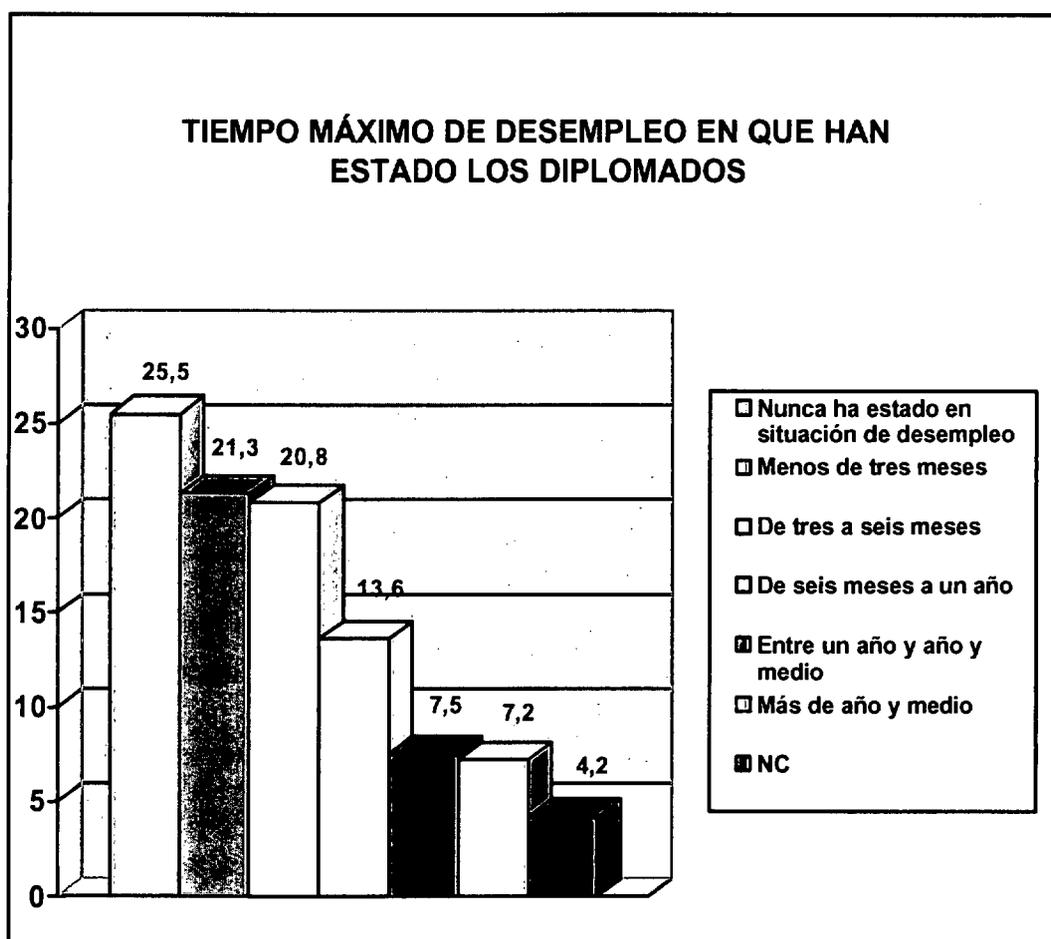
Tabla 11. Tiempo transcurrido hasta encontrar el primer empleo en Biblioteconomía y Documentación

Si analizamos esta variable de tiempo transcurrido hasta encontrar el primer empleo en relación con el año de graduación (ver tabla 23, anexo 2) podemos constatar algunos hechos:

- En las dos últimas promociones (años 1999 y 2000) se ve un aumento considerable de personas que encuentran trabajo antes de acabar la diplomatura (el porcentaje en la promoción de 1999 es del 53,8% y en la del 2000 es el 48%). Este hecho podría deberse al auge de las bolsas de empleo del COIE y la del SIPE de la propia EUBD en estos años que sobre todo se nutren de alumnos de tercer curso.
- Hay una diferencia considerable entre los datos ofrecidos por las cuatro primeras promociones (1993, 1994, 1995 y 1996) y las cuatro últimas (1997, 1998, 1999 y 2000). Los datos de las últimas promociones son mejores en cuanto a obtención de empleo. Así los porcentajes de diplomados que contestaron la encuesta que tardaron más de un año en encontrar trabajo en Biblioteconomía y Documentación, o que incluso todavía no lo han encontrado, de entre las cuatro primeras promociones son elevados: así de la promoción de 1993 representan al 36,7%; de la de 1994, también el 36,7%; de la de 1995, el 44,8%; de la de 1996, el 31,1%. En las cuatro últimas promociones este porcentaje desciende considerablemente: de esta forma, para la promoción de 1997 es del 17,5%; para la de 1998, del 21%; para la de 1999, del 13,8%; y para la de 2000, del 14,7%.

2.2.5. TIEMPO MÁXIMO EN DESEMPLEO

Estas cifras altas de empleo también se reflejan en la pregunta sobre el tiempo máximo en el que el diplomado ha estado en desempleo desde que acabó la diplomatura, tal como observamos en el gráfico siguiente. Así hay 92 personas, el 25,5 %, que nunca han estado en el paro; 77 personas, el 21,3%, que tan sólo ha estado menos de tres meses; 75 diplomados, el 20,8% de tres a seis meses; 49 personas, el 13,6%, entre seis meses y un año; 27 personas, el 7,5%, entre un año y año y medio; y más de un año y medio 26 personas (7,2%). De este modo, los diplomados que han llegado a estar en el paro más de un año representan tan sólo el 14,7%. Además hay que tener en cuenta que algunos de estos diplomados incluso nunca han buscado trabajo por estar todavía estudiando.



Porcentaje

Gráfico 17. Tiempo máximo de desempleo en que han estado los diplomados
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

Los datos ofrecidos por el informe del Consejo Social de la UCM⁷ no son demasiado claros en cuanto a este aspecto, ya que hacen referencia a cualquier tipo de empleo, no sólo a los de Biblioteconomía y Documentación, como hace este estudio. Los datos de este informe son los siguientes: el 27% de los diplomados de las promociones de 1993 a 1997 ya tienen empleo antes de acabar la diplomatura (41% en esta encuesta) y el 6% no lo ha encontrado todavía (10% en esta encuesta⁸). Del resto, han calculado los siguientes porcentajes: tardaron menos de tres meses en encontrar empleo el 39,7%; de tres a seis meses, el 24,1%; de siete a 12 meses, el 25,9% y más de 12 meses el 10,3%.

Hay una mayor coincidencia con los datos ofrecidos por el *Proyecto Menos Treinta* de SEDIC⁹. Así los datos ofrecidos por este estudio indican que el 42% ya trabajaba al terminar sus estudios (41% en esta encuesta); el 28% tardó menos de un año en encontrar empleo (30,5% en esta encuesta); y más de un año, el 33% (24,1% en esta encuesta).

Si estudiamos este dato en relación al año de finalización de los estudios (ver tabla 24, anexo 2) nos encontramos que los datos más preocupantes corresponden a las primeras promociones. Así, el porcentaje de los diplomados que han estado más de un año y medio en el paro va decreciendo a medida que se van sucediendo las promociones. De este modo, mientras que en las personas que han respondido al cuestionario de la promoción de 1993 el porcentaje es del 20%, también de la promoción de 1995, del 24,1%; en la promoción de 1999 es tan sólo del 3,1%. El año 2000 lógicamente no se tiene en cuenta ya que, como hemos visto, tan sólo ha transcurrido medio año desde que los diplomados de esta promoción terminaron los estudios hasta que contestaron a la encuesta.

⁷ Trayectorias laborales de los diplomados... Op. cit. (P. 55)

⁸ De nuevo hay que tener en cuenta que muchos de ellos son diplomados de la promoción del año 2000.

⁹ SEDIC. *Proyecto Menos Treinta: estudio sobre la situación laboral y expectativas profesionales de bibliotecarios y documentalistas menores de treinta años*. Madrid, 1999. P. 11.

2.2.6. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Se les preguntaba también a los diplomados en Biblioteconomía y Documentación si en la actualidad estaban buscando empleo. Más de la mitad de los que respondieron a la encuesta, 183, lo que representa el 50,7%, contestó que sí.

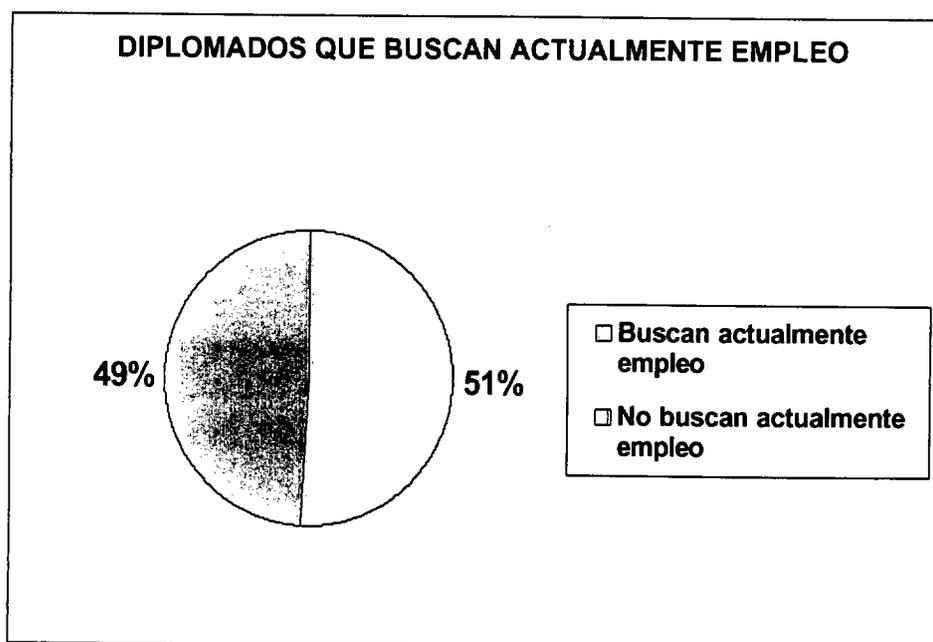


Gráfico 18. Diplomados que buscan actualmente empleo
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

Como vemos, ese porcentaje es mayor que el de los diplomados que en la actualidad no tienen empleo, lo que indica que hay 96 diplomados que, aunque estén trabajando ya en este sector, siguen buscando otro empleo, tal como vemos en la tabla de contingencia siguiente, lo que corrobora el resultado antes comentado de cierta insatisfacción en el trabajo.

		Diplomados que buscan actualmente trabajo			Total
		Sí	No	NC	
Diplomados que trabajan actualmente en el sector de Biblioteconomía y Documentación	Sí	96	119	1	216
	No	86	58		144
	NC	1			1
Total		183	177	1	361

Tabla 12. Tabla de contingencia. Diplomados que trabajan y buscan actualmente empleo
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

En cuanto a las fórmulas de búsqueda, los diplomados utilizan varios métodos, teniendo una media de 3,6. Por orden de importancia los métodos más utilizados son los siguientes: el seguimiento de anuncios de prensa, lo utiliza el 18,9% de diplomados que en la actualidad buscan empleo (contestada en 125 ocasiones); las bolsas de trabajo en Internet, el 18,5% (122 ocasiones); el envío de currícula, el 18,3% (121 ocasiones); las bolsas de trabajo universitarias, el 14,8% (98 ocasiones); el INEM, el 13,8% (91 casos); la preparación de oposiciones, el 8,6% (57 ocasiones); las bolsas de trabajo de las asociaciones profesionales, el 4,2% (28 ocasiones); y otras formas, el 2,7% (18 ocasiones). Hay varias cuestiones muy significativas: el INEM tiene una representación muy escasa pese a ser un método nada costoso, quizás por la creencia de su poca efectividad; el porcentaje tan pequeño de personas que preparan oposiciones; la pequeña presencia de las bolsas de las asociaciones profesionales que se corresponden con el dato de que el 89% de los diplomados que contestaron no están asociados; y la importancia creciente de las bolsas de empleo en Internet.

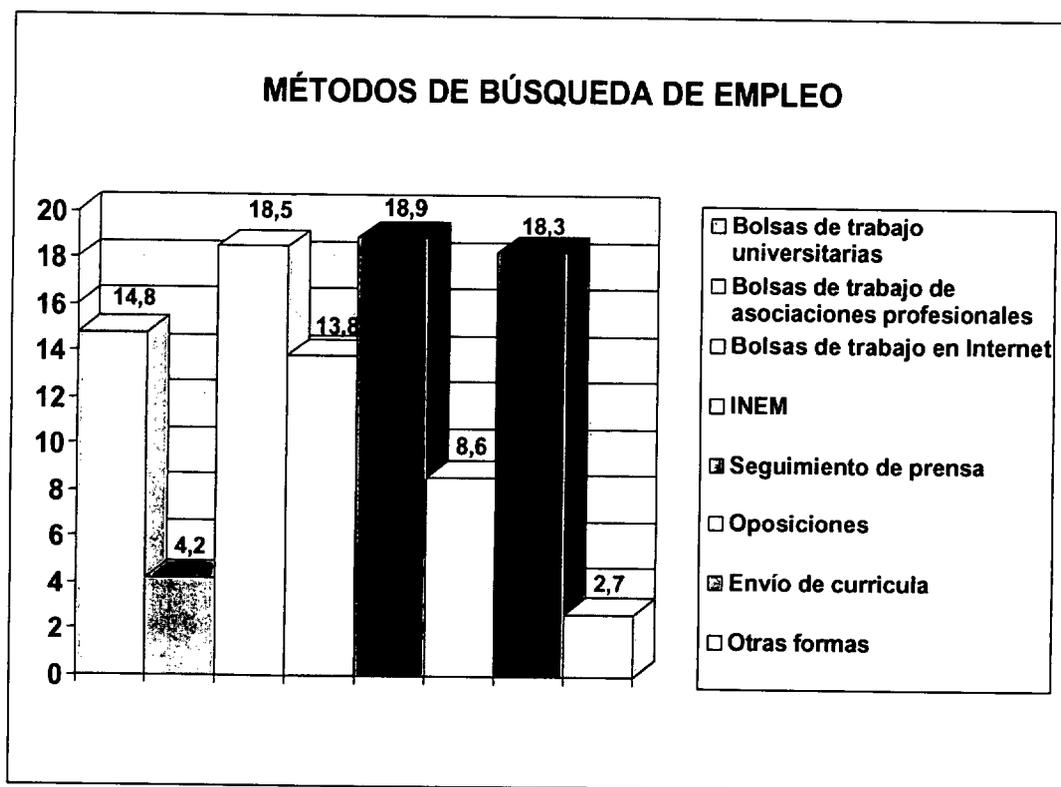


Gráfico 19. Métodos de búsqueda de empleo utilizados por los diplomados
Base: diplomados que buscan actualmente empleo

Estas cuestiones suponen además un cambio de tendencia con respecto a las primeras promociones de diplomados. Así el estudio de Moreira et al.¹⁰ recogía que el INEM era utilizado por el 27% de los diplomados (en esta encuesta el 13,8%); las oposiciones, el 21% (en esta encuesta menos de la mitad, el 8,6%); y las bolsas de trabajo universitarias, el 5% (en la actualidad el 14,8%).

La forma de búsqueda se debe relacionar con la forma real que tienen los diplomados de encontrar trabajo. En la siguiente tabla se comparan los porcentajes de búsqueda con el porcentaje de forma de acceso a los empleos en Biblioteconomía y Documentación:

<i>Forma de búsqueda y de acceso</i>	<i>Porcentaje en el total de formas de búsquedas</i>	<i>Porcentaje de la forma de acceso en el total de empleos</i>
Bolsas de empleo universitarias	14,8	12,7
INEM	13,8	12,3
Candidatura espontánea	18,3	11,3
Anuncio en prensa	18,9	3,7
Oposición	8,6	3
Sitio web	18,5	2
Otros	7,1	55
Total	100	100

Tabla 13. Métodos de búsqueda y formas de acceso al empleo

Como vemos, los formas de búsqueda que menos éxito tienen en relación a los trabajos que luego se obtienen son el seguimiento de anuncios de ofertas en prensa y las bolsas de trabajo en Internet. Por el contrario, los medios más efectivos son la inscripción en las bolsas de empleo universitarias y el INEM. El 55% de las formas de acceso son variadas aunque las relaciones personales y las convocatorias públicas son las más frecuentes como luego veremos.

¹⁰ MOREIRO, J. A.; MOSCOSO, P.; ORTIZ-REPISO, V. El mercado de trabajo... Op. cit. P. 448.

2.2.7. LOS EMPLEOS EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

Los diplomados en la encuesta señalaban las diferentes características de todos sus empleos en Biblioteconomía y Documentación. Ésta es una característica diferente al resto de los estudios más significativos sobre inserción laboral de estos diplomados, en los que sólo se les preguntaba por el primer, segundo y actual empleo, como es el caso del estudio del Consejo Social de la UCM¹¹; o por su situación laboral un año antes de acabar los estudios, al terminar y dos años después, como en el estudio de Moreira et al.¹²; o el actual trabajo como en el caso del *Proyecto Menos Treinta*¹³ de SEDIC.

Un primer dato que hay que destacar es la cantidad de empleos analizados, lo que indica por una parte el dinamismo del sector y, por otra, la poca estabilidad en el empleo. Así se ha recogido información de 885 empleos en Biblioteconomía y Documentación, lo que supone que los 311 diplomados que han contestado al cuestionario y que han trabajado en este sector lo han hecho en una media de 2,8 empleos por persona.

A continuación, describiremos las características más importantes de estos empleos en relación al puesto y al tipo de centro en que se ha desarrollado el empleo; al sector al que pertenece; a la forma de acceso; a los factores que han influido en la obtención del puesto; al tipo de relación contractual; a la duración; y a su remuneración.

¹¹ Las trayectorias laborales de los diplomados... Op. cit. P. 59-84.

¹² MOREIRO, J. A.; MOSCOSO, P.; ORTIZ-REPISO, V. El mercado de trabajo... Op. cit. P. 451-456.

¹³ SEDIC. Proyecto menos treinta... Op. cit. P. 14-17.

2.2.7.1. Puesto y tipo de centro

En el gráfico y tabla siguientes, podemos ver la distribución de los empleos en Biblioteconomía y Documentación obtenidos por los diplomados que han respondido al cuestionario según el puesto y el tipo de centro.

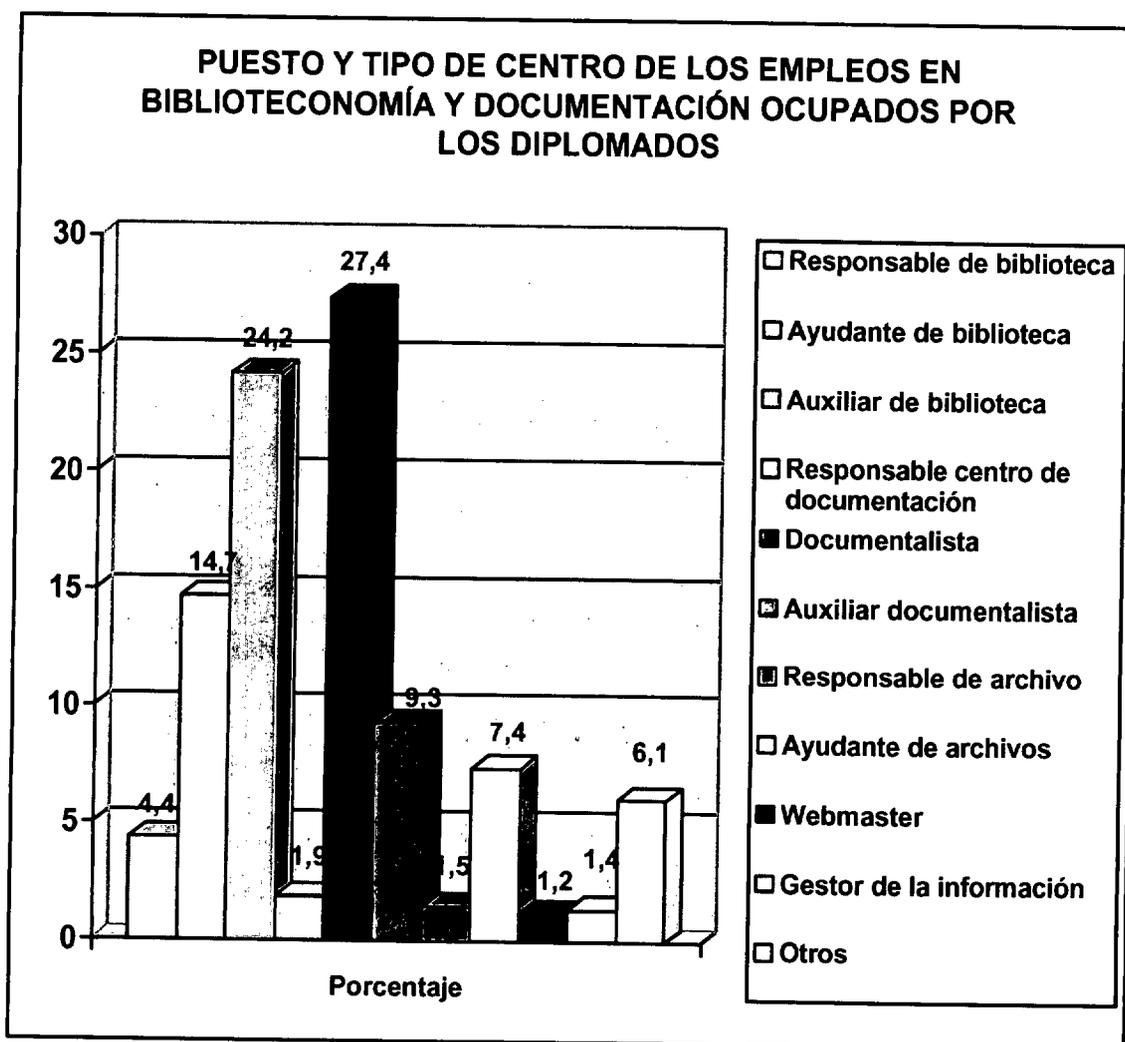


Gráfico 20. Puesto y tipo de centro de los empleos ocupados por los diplomados
Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

Puesto	TOTAL DE EMPLEOS	PORCENTAJE
Responsable de biblioteca	39	4,4
Ayudante de biblioteca	130	14,7
Auxiliar de biblioteca	214	24,2
Responsable de centro de documentación	17	1,9
Documentalista	243	27,4
Auxiliar documentalista	83	9,3
Responsable de archivo	14	1,5
Ayudante de archivos	66	7,4
Webmaster	11	1,2
Gestor de la información	13	1,4
Otros	54	6,1
NC	1	0,1
Total	885	100

Tabla 14. Puesto y tipo de centro de los empleos ocupados por los diplomados

Teniendo en cuenta que la categoría profesional para la que se forman los diplomados es la de ayudante, vemos que hay un dato que no concuerda. Mientras que en los centros de documentación o en los archivos, los niveles están en correspondencia con el nivel de estudios, ya que la mayoría de los empleos tienen la categoría de documentalista o de ayudante de archivo, siendo el porcentaje menor el de responsable o auxiliar (del 27,4% de todos los empleos, el 9% corresponde a documentalista); en las bibliotecas, el porcentaje mayor es el de auxiliar de biblioteca. Esto es debido a dos razones: la primera es que en los centros de documentación o en los archivos la categoría de auxiliar está menos implantada; la segunda es que un porcentaje muy grande de los empleos son becas de colaboración en la Biblioteca General de la UCM en las que el puesto es de auxiliar. Esto se puede comprobar en la tabla completa de los empleos según su secuencia (Tabla 29, anexo 2), ya que se observa cómo en el primer y segundo empleo el porcentaje de la categoría de auxiliar de biblioteca es el mayor, descendiendo considerablemente en los siguientes trabajos. Generalmente en el primer y segundo empleo muchos de los diplomados estaban estudiando y disfrutaban de la beca de colaboración mencionada.

En esta adecuación de los estudios al puesto de trabajo hay que tener en cuenta que muchos diplomados han continuado estudiando la licenciatura, por lo que no se pueden establecer conclusiones demasiado determinantes. Así, aún teniendo en cuenta esto último, podemos afirmar que hay una cierta correspondencia entre los niveles de estudio y de trabajo, aunque esto no quede reflejado en la remuneración o en las condiciones, como luego veremos.

Los puestos específicos de webmaster o de gestor de la información no tienen un desarrollo significativo. En el primer caso, representa el 1,2 % de los empleos (11 puestos) y en el segundo, el 1,4% (13 puestos). Esto puede deberse a dos razones: una, que este tipo de puestos tan especializados no son todavía demandados por el mercado; o dos, que los diplomados por su nivel formativo o por sus intereses, no entran en estos perfiles.

En cuanto al tipo de centro, vemos en el gráfico siguiente que la biblioteca sigue siendo el tipo de centro en el que más cabida tienen los diplomados (43% de los puestos), aunque el porcentaje de centros de documentación es también muy alto (39% de los puestos). Si comparamos estos datos con los ofrecidos por el estudio de Moreiro et al.¹⁴, ha habido un aumento considerable de la oferta de los centros de documentación, ya que entonces los porcentajes de ocupación en las bibliotecas eran del 60% al terminar los estudios, y del 69% a los dos años; para los centros de documentación eran del 23% al terminar los estudios, y del 17% a los dos años.

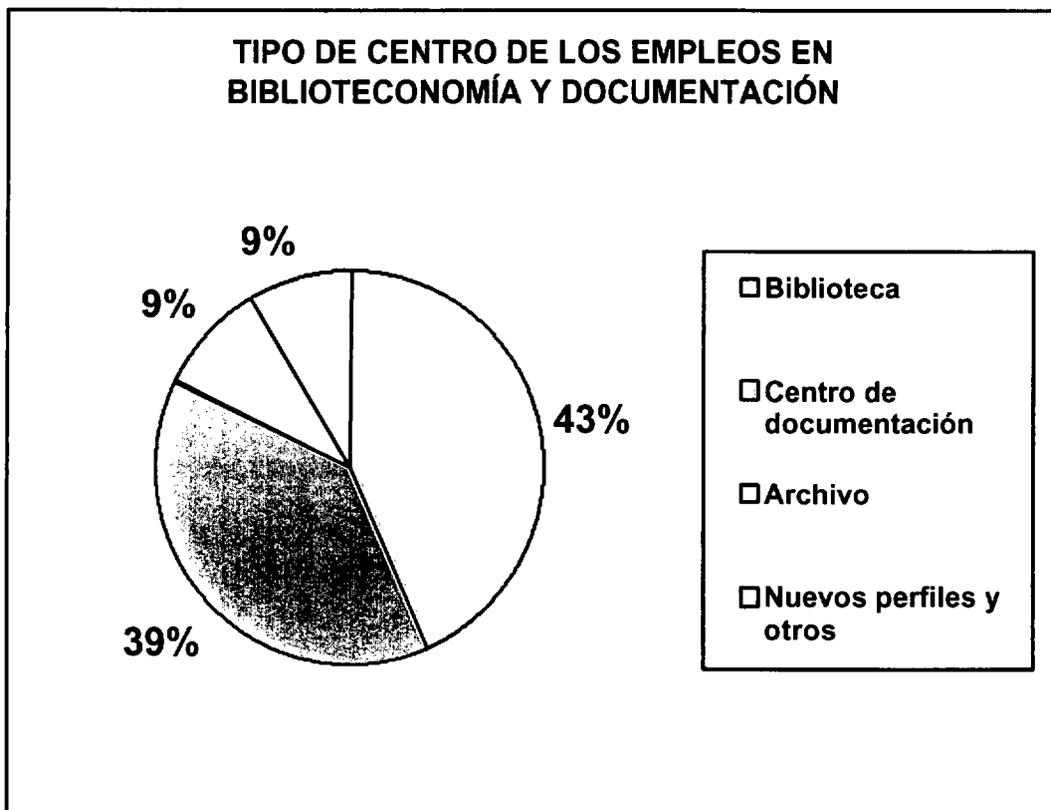


Gráfico 21. Tipo de centro de los empleos en Biblioteconomía y Documentación
 Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

¹⁴ MOREIRO, J. A.; MOSCOSO, P.; ORTIZ-REPISO, V. El mercado de trabajo... Op. cit. P. 455-456.

2.2.7.2. Sector

En cuanto al sector se observa que el público es donde han encontrado más empleo los diplomados, tal como se observa en el gráfico siguiente. En el sector público los diplomados que contestaron al cuestionario han ocupado 422 empleos, el 47,7% del total de empleos. Este porcentaje también ha variado respecto a los datos ofrecidos por Moreiro et al.¹⁵, entre los que figuraba el que el 79% del empleo pertenecía al sector público. Esta tendencia de aumento del empleo en el sector privado, también es recogida en el estudio de Moreiro¹⁶ sobre la inserción laboral de los licenciados en Documentación por la Universidad Carlos III de Madrid, que presenta unos datos similares: 51,5% de empleos para el sector público y 48,4% para el privado.

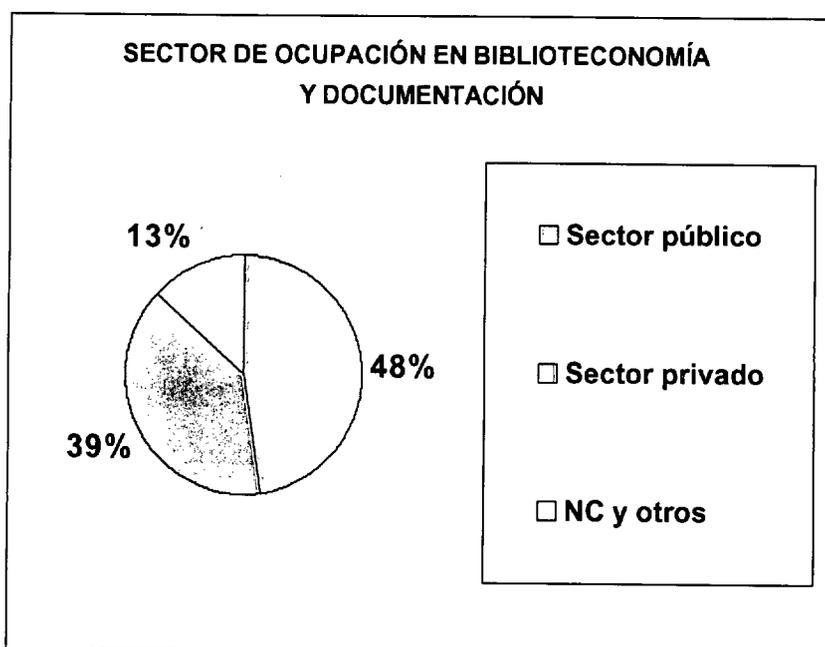


Gráfico 22. Sector de ocupación en Biblioteconomía y Documentación
Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

Este aumento del empleo en el sector privado es señalado también por los empleadores entrevistados con motivo de este trabajo y por los datos ofrecidos por las diferentes bolsas de trabajo, como hemos visto en el capítulo correspondiente a la revisión bibliográfica.

¹⁵ Ibidem, P. 455.

¹⁶ MOREIRO, J. A. Figures on employability of spanish library and information science graduates. *Libri*, vol. 51 2001, P. 27-37 (P. 31).

Podemos ver más detalladamente un reparto del empleo en el sector privado en el gráfico y tabla que a continuación se nos muestran. Aquí también se constatan los datos ofrecidos por las bolsas de trabajo analizadas en el citado capítulo. Los medios de comunicación, al igual que las empresas en general constituyen 89 empleos (10% del total), el sector informático y de telecomunicaciones con 72 empleos (el 8,1%), las editoriales con 34 empleos (el 3,8%), la consultoría con 32 empleos (el 3,6) y las fundaciones y ONG con 29 empleos (el 3,2%) son en este orden los principales demandantes de diplomados.

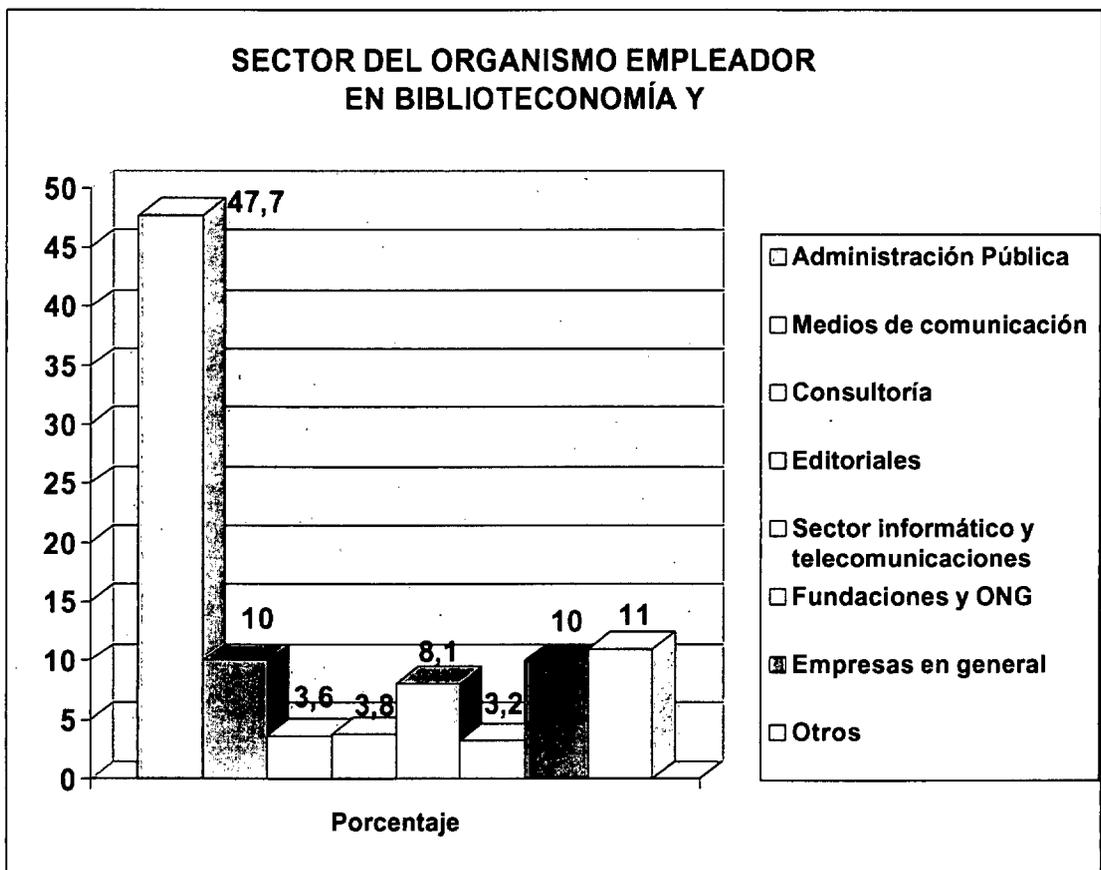


Gráfico 23. Sector del organismo empleador en Biblioteconomía y Documentación
Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

Sector	TOTAL DE EMPLEOS	PORCENTAJE TOTAL
Administración Pública	422	47,7
Medios de comunicación	89	10
Consultoría	32	3,6
Editoriales	34	3,8
Sector informático y telecomunicaciones	72	8,1
Fundaciones ONG	29	3,2
Empresas en general	89	10
Otros	98	11
NC	20	2,2
Total	885	100

Tabla 15. Sector del organismo empleador en Biblioteconomía y Documentación

Si analizamos estos datos, teniendo en cuenta la secuencia en que se van produciendo los empleos (tabla 30, anexo 2), no vemos variaciones en el transcurso de los empleos.

2.2.7.3. Forma de acceso

Al estudiar los medios utilizados en la búsqueda de empleo ya vimos algunos de los resultados. En el gráfico siguiente aparecen la totalidad de formas de acceso a los 885 empleos estudiados. A partir de la observación de la propia dinámica del mercado de trabajo, se puede afirmar que claramente la convocatoria pública (215 empleos) representa el 24,2% del total; el INEM (109 empleos), el 12,3%; y las oposiciones (27 empleos) el 3% del total, que sumados serían 351 empleos (39,5% del total) que deberían corresponder a ese 47,7% de los empleos que se han obtenido en las Administraciones Públicas. El resto de las formas de acceso se desarrollarían, sobre todo, en los empleos del sector privado: practicum de la propia EUBD de la UCM (31 empleos, 3,5% del total); bolsas de empleo universitarias (113 empleos, 12,7% del total); candidatura espontánea (100 empleos, 11,3% del total); relaciones personales (154 empleos, 17,4% del total); los anuncios de ofertas de empleo en prensa (33 empleos, 3,7% del total); y las bolsas de trabajo en Internet (18 empleos, 2% del total). Así, la principal forma de acceso al sector privado que han tenido los diplomados que han contestado al cuestionario ha sido las relaciones personales, seguido por las bolsas de empleo universitarias y la candidatura espontánea (sobre todo representada por el envío del currículum a empresas y organizaciones). La contratación a partir de los sitios web de momento no tiene el desarrollo esperado.

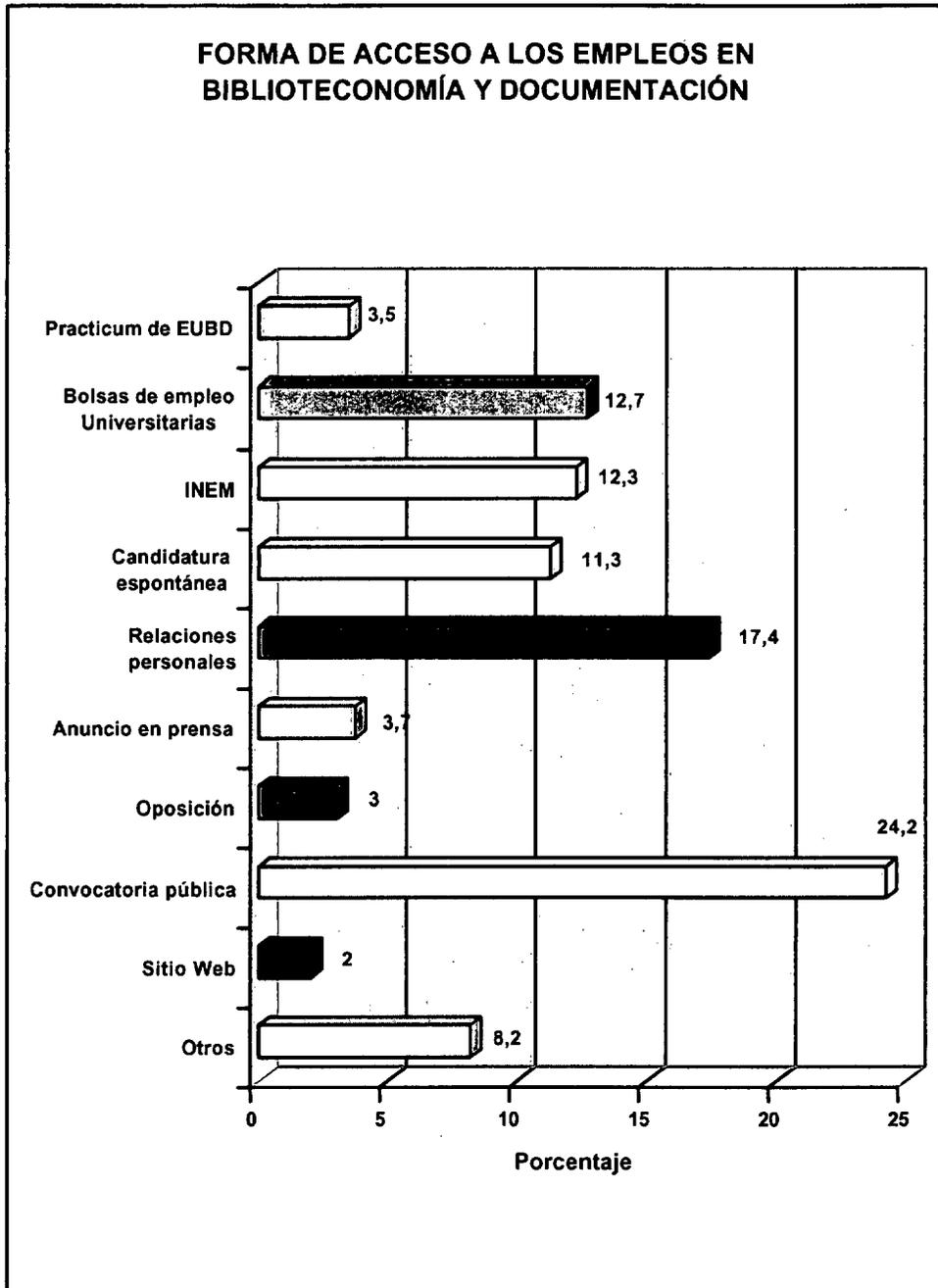


Gráfico 24. Forma de acceso a los empleos en Biblioteconomía y Documentación
 Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

Forma de acceso	TOTAL DE EMPLEOS	PORCENTAJE TOTAL
Practicum de EUBD	31	3,5
Bolsas de empleo universitarias	113	12,7
INEM	109	12,3
Candidatura espontánea	100	11,3
Relaciones personales	154	17,4
Anuncio en prensa	33	3,7
Oposición	27	3
Convocatoria pública	215	24,2
Sitio Web	18	2
Otros	73	8,2
NC	12	1,3
Total	885	100

Tabla 16. Forma de acceso a los empleos en Biblioteconomía y Documentación

En cuanto a la distribución de la forma de acceso según el orden en el que se ha desarrollado el empleo conviene señalar, como vemos en la tabla 31 del anexo 2, que las bolsas de empleo universitarias tienen una mayor importancia en los primeros empleos (15,7% del total de accesos en el primer empleo, frente al 8% de los accesos en el tercer empleo) ya que éstos se suelen producir en la época de estudiante, pero también hay que decir que en el anuncio en prensa la tendencia es a la inversa (1,3% del total de accesos del primer empleo frente al 5,3% del cuarto empleo) y el porcentaje crece en los últimos empleos, ya que, por lo general, se suelen demandar perfiles más especializados y los diplomados tienen más cabida, debido a su mayor experiencia. En el resto de las formas de acceso no hay variaciones significativas.

2.2.7.4. Los factores determinantes en la obtención del puesto de trabajo

Este dato resulta muy interesante en cuanto a que afecta a la propia formación si se quiere orientar ésta a la inserción laboral. A los diplomados se les pedía que señalaran de una lista de factores los tres que habían sido más determinantes en la obtención del puesto de trabajo. Tal como vemos en el gráfico siguiente, el factor que más ha influido ha sido la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación (señalado en 635 ocasiones, siendo el 30,1% del total). Es una tendencia positiva, ya que implica el reconocimiento social a la formación universitaria, por lo que cada vez se exige más como requisito para acceder a estos puestos de trabajo. A continuación figura el expediente académico (señalado en 244 ocasiones, un 11,5% del total), este factor se asocia a las numerosas becas de trabajo ligadas al sector público, en las que suele ser uno de los factores clave en los baremos de selección. En tercer lugar figuran las competencias en técnicas documentales (que han sido señaladas en 236 ocasiones, el 11,2% del total) y en cuarto lugar, con unos porcentajes similares, las aptitudes (229 ocasiones, el 10,8% del total). Sorprende que el conocimiento de idiomas tan sólo haya sido señalado en 88

ocasiones (el 4,1% del total) como factor determinante en la obtención del puesto de trabajo.

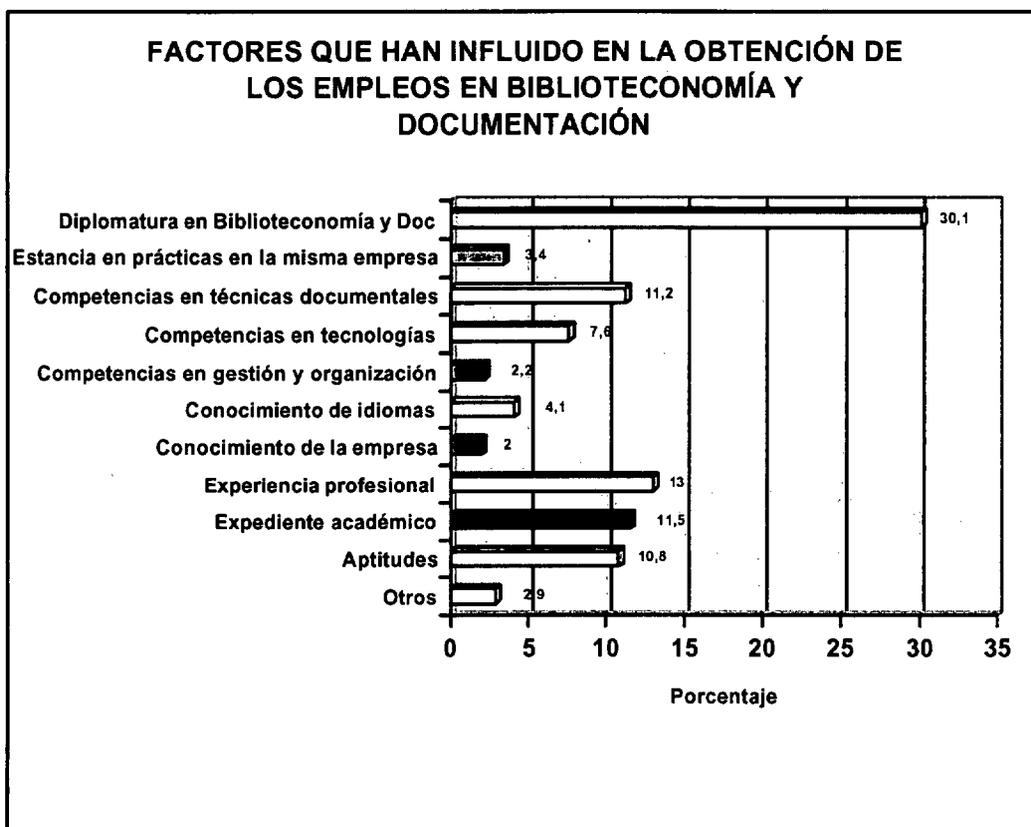


Gráfico 25. Factores que han influido en la obtención de los empleos en Biblioteconomía y Documentación
Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

Factores	TOTAL DE EMPLEOS	PCT. TOTAL
Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación	635	30,1
Estancia en prácticas en la misma empresa	72	3,4
Competencias en técnicas documentales	236	11,2
Competencias en tecnologías	162	7,6
Competencias en gestión y organización	47	2,2
Conocimiento de idiomas	88	4,1
Conocimiento de la empresa	44	2
Experiencia profesional	274	13
Expediente académico	244	11,5
Aptitudes	229	10,8
Otros	63	2,9
NC	15	0,7
TOTAL	2109	100

Tabla 17. Factores que han influido en la obtención de los empleos en Biblioteconomía y Documentación

Un análisis por secuencia de los empleos (tabla 32 del anexo 2) no aporta variaciones significativas. Tan sólo hay que señalar, lógicamente, que aumenta la consideración de la experiencia profesional como factor determinante a medida que se suceden los empleos. Así, de un porcentaje en la respuesta del 3,7% en el primer empleo, pasa al 19,1% en el tercer y cuarto empleo.

2.2.7.5. El tipo de relación contractual

La tendencia a la precarización del empleo, ya apuntada en las diferentes estudios¹⁷ sobre el mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación, también se constata en los resultados del procesamiento de este cuestionario, tal como se recoge en el gráfico siguiente. Tan sólo 86 empleos, el 9,7%, tienen un carácter indefinido. Sin embargo, es abrumador el porcentaje que ocupan las becas, 344 empleos, 38,8% del total. Un porcentaje muy similar, el 39%, lo representan los contratos laborales temporales o por obra.

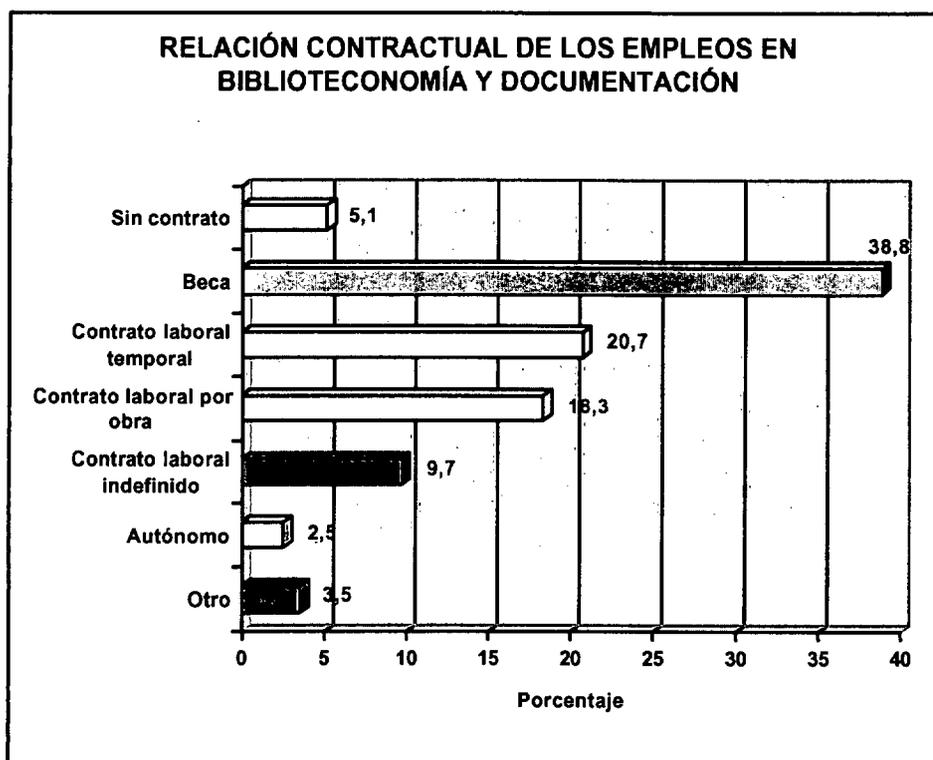


Gráfico 26. Relación contractual de los empleos en Biblioteconomía y Documentación
Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

¹⁷ MOREIRO, J. A., MOSCOSO, P., ORTIZ-REPISO, V. El mercado de trabajo... Op. cit. P. 454; Trayectorias laborales de los diplomados... Op. cit. P. 64; SEDIC. Proyectos menos treinta... Op. cit. P. 12-13; MOREIRO, J. A. Figures on employability... Op. cit. P. 31.

Tipo de relación contractual	TOTAL DE EMPLEOS	PORCENTAJE TOTAL
Sin contrato	46	5,1
Beca	344	38,8
Contrato laboral temporal	184	20,7
Contrato laboral por obra	162	18,3
Contrato laboral indefinido	86	9,7
Autónomo	23	2,5
Otro	31	3,5
NC	9	1,0
TOTAL	885	100

Tabla 18. Relación contractual de los empleos en Biblioteconomía y Documentación

Si analizamos estos datos según su distribución en cuanto al desarrollo evolutivo de los diferentes empleos (tabla 33, anexo 2), hay que señalar como dato significativo que aunque las becas sobre todo se sitúan en los primeros empleos, ya que incluso se producen cuando el diplomado todavía está estudiando (suponen el 50,8% del primer empleo), luego no va disminuyendo su importancia (así, en el cuarto empleo siguen representando el 34,2% de los puestos). De este modo, seguimos encontrando las becas en el sexto, séptimo, octavo o, incluso, noveno trabajo de algunos diplomados. Este hecho señala el abuso de esta relación contractual, ya que en principio la beca como tal tiene un carácter formativo y, por consiguiente, sólo se debería dar al principio del desarrollo profesional del diplomado.

2.2.7.6. La duración

La precariedad del mercado de trabajo en Biblioteconomía y Documentación también aparece claramente en el siguiente gráfico sobre la duración de los empleos. Tan sólo el 11,1% de estos empleos tiene una duración mayor a dos años, que se podría corresponder, en parte, con el anterior porcentaje de los empleos con carácter indefinido (9,7%). Sorprende ver que el porcentaje mayor de empleos, el 37,4%, tiene una duración menor de seis meses.

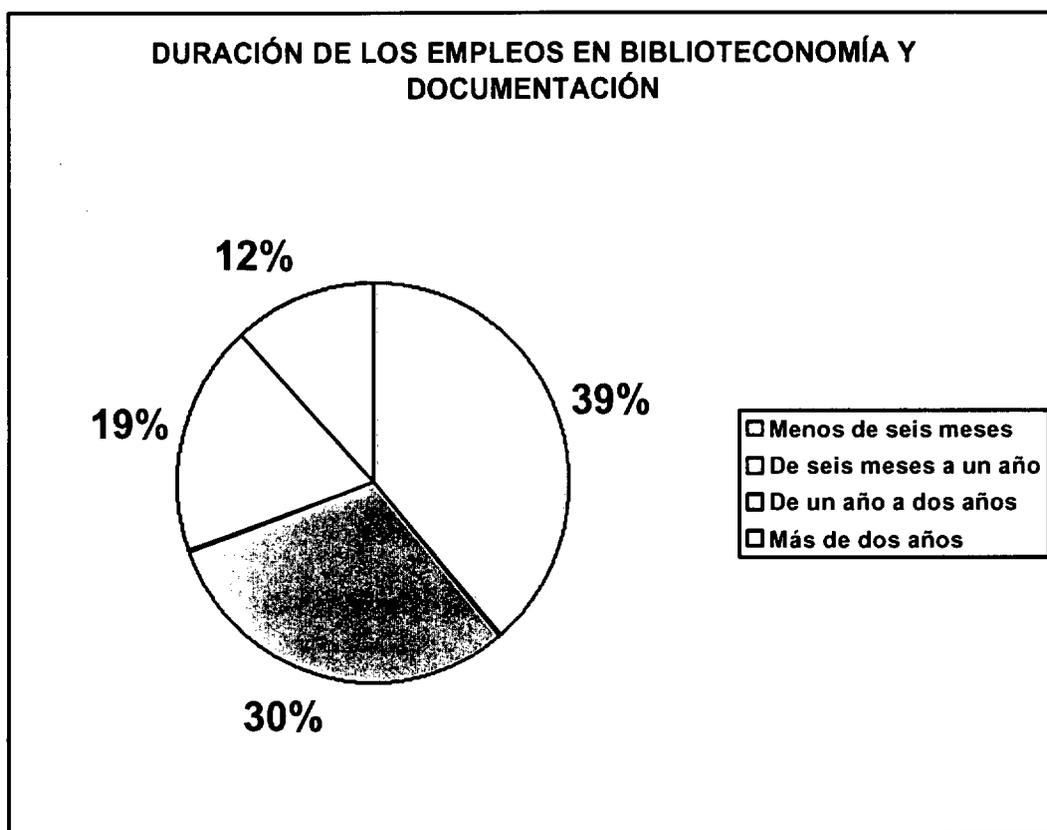


Gráfico 27. Duración de los empleos en Biblioteconomía y Documentación
Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

Duración	TOTAL DE LOS EMPLEOS	PCT. TOTAL
Menos de seis meses	331	37,4
De seis meses a un año	258	29,1
De un año a dos años	162	18,3
Más de dos años	99	11,1
NC	35	3,9
Total	885	100

Tabla 19. Duración de los empleos en Biblioteconomía y Documentación

Si analizamos la duración del empleo teniendo en cuenta su sucesión no observamos cambios importantes (tabla 34 del anexo 2), lo que indica que la inestabilidad en el empleo no sólo se da en los primeros empleos, sino que es una constante en el desarrollo laboral del diplomado.

2.2.7.7. La remuneración

La remuneración de los empleos ocupados por los diplomados que contestaron a la encuesta también reafirma las malas condiciones de los empleos en Biblioteconomía y Documentación, ya que, como vemos en el gráfico y la tabla siguientes, el 83% de los empleos tiene una remuneración menor a las 150.000 pts. netas mensuales, cantidad que corresponde al salario medio de un ayudante de bibliotecas en la Administración.

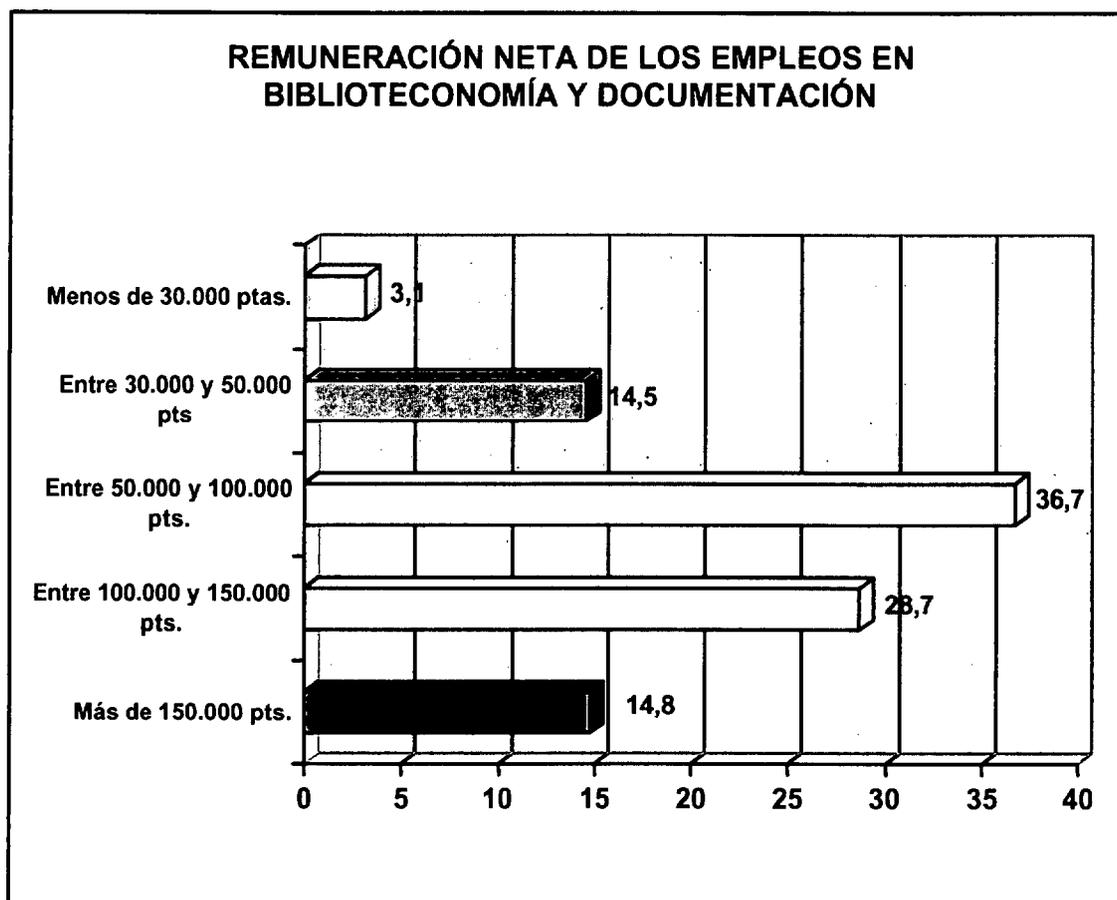


Gráfico 28. Remuneración neta de los empleos en Biblioteconomía y Documentación
 Base: todos los empleos en Biblioteconomía y Documentación ocupados por los diplomados

Remuneración	TOTAL DE EMPLEOS	PCT. TOTAL
Menos de 30.000 pts.	28	3,1
Entre 30.000 y 50.000 pts	129	14,5
Entre 50.000 y 100.000 pts.	325	36,7
Entre 100.000 y 150.000 pts.	254	28,7
Más de 150.000 pts.	131	14,8
NC	18	2
TOTAL	885	100

Tabla 20. Remuneración neta de los empleos en Biblioteconomía y Documentación

Al estudiar la remuneración según el desarrollo de los trabajos (tabla 35, anexo 2), observamos que la remuneración óptima, es decir, más de 150.000 pts. netas mensuales, lógicamente, va aumentando su presencia a medida que se desarrollan los empleos, pero en ningún caso llega a un porcentaje idóneo (del 8,6% de empleos primeros pasa al 19,3% en los empleos terceros).



2.3. SOBRE LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR LA EUBD DE LA UCM.

2.3.1. SATISFACCIÓN CON LA DIPLOMATURA

Dentro de este apartado la primera pregunta que se efectuaba a los titulados era si volverían a estudiar la diplomatura en Biblioteconomía y Documentación. Tal como vemos en el gráfico siguiente, la mayoría de las personas que contestaron al cuestionario lo hicieron afirmativamente (257 personas sobre 361, es decir, el 71,2%). Este dato refleja una aceptación de la diplomatura en general.

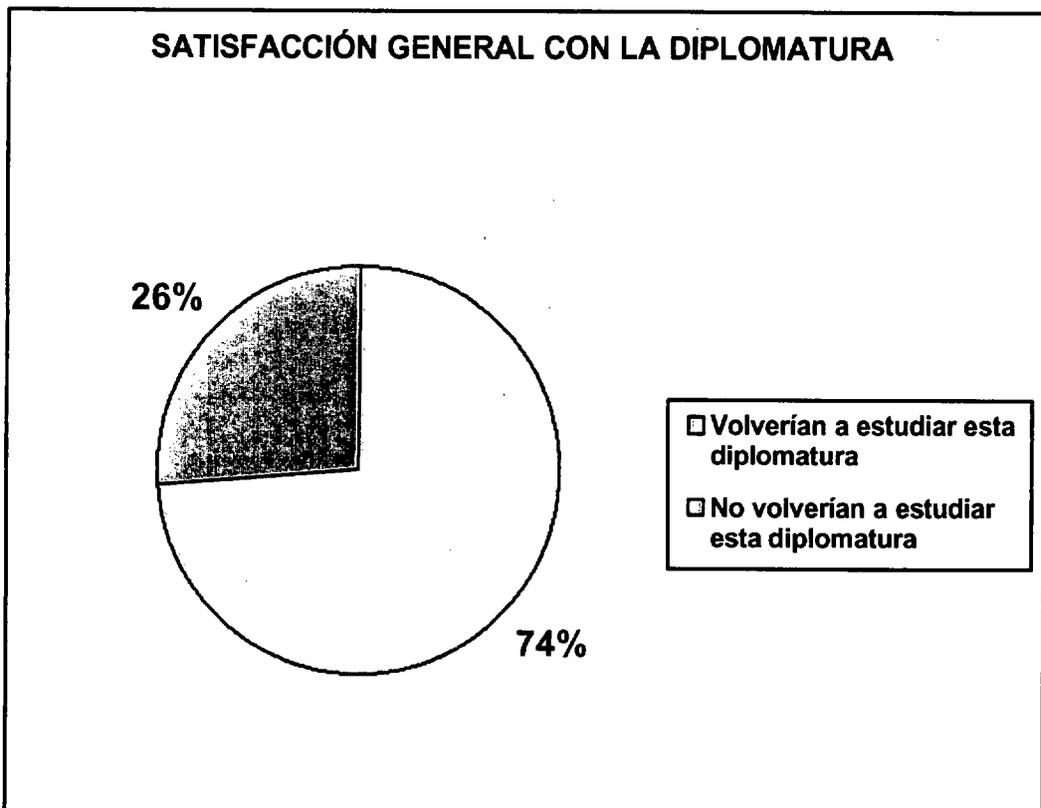


Gráfico 29. Satisfacción general con la diplomatura
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

A los diplomados que habían contestado negativamente se les pedía a continuación que razonaran su respuesta. De nuevo aquí nos volvemos a encontrar esa insatisfacción antes señalada, causada sobre todo por las condiciones laborales de estos trabajos (el 27,5% de las respuestas que razonaban la negativa, 25 casos). Hay también un preocupante 19,8%, 18 casos, que señala como causa la mala formación recibida, al que también habría que añadir ese 15,4%, 14 casos, que señala que la estudiaría pero en otra universidad. Las pocas salidas laborales tan solo lo señalan el 16,5% de los diplomados que habían contestado antes negativamente, 15 casos.

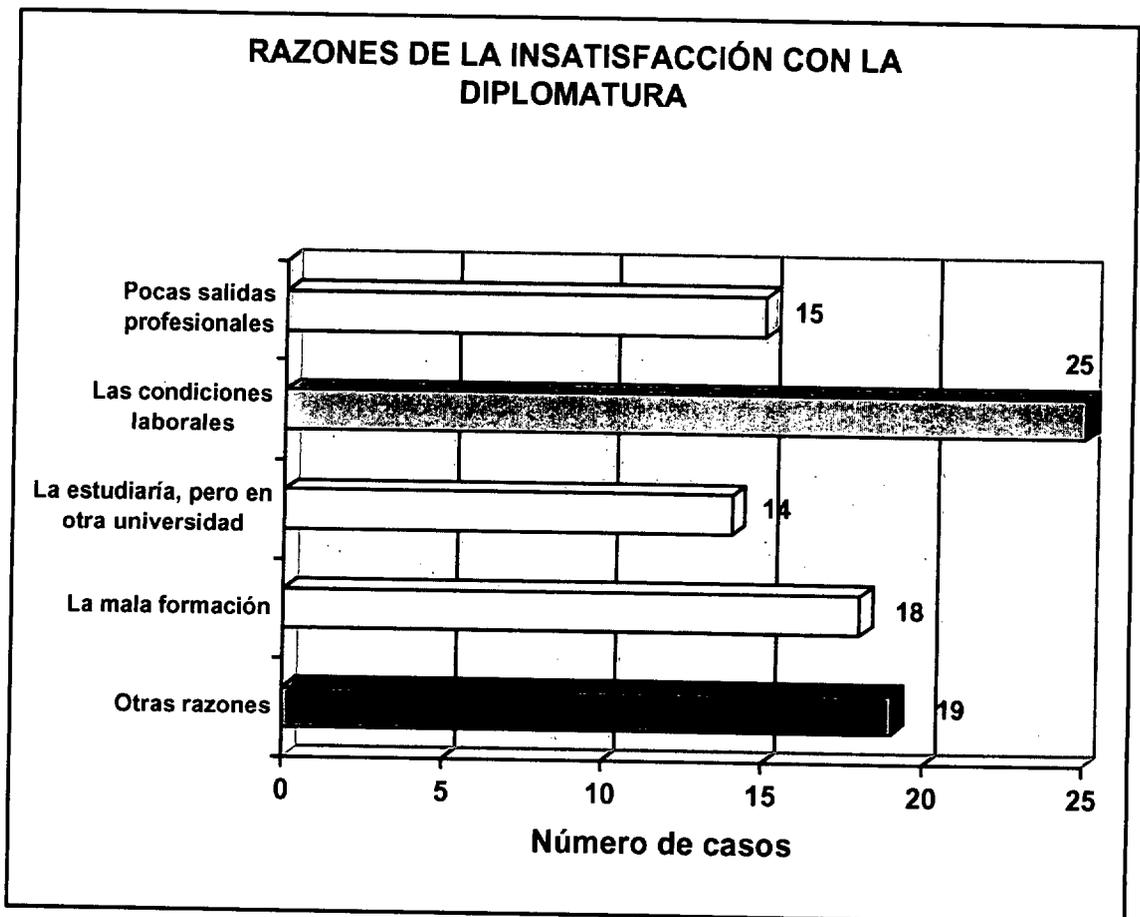


Gráfico 30. Razones de la insatisfacción con la diplomatura
 Base: diplomados que han contestado el cuestionario y que no volverían a estudiar la diplomatura

2.3.2. UTILIDAD LABORAL DE LA DIPLOMATURA EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

La utilidad laboral de la Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación también tiene una respuesta moderadamente buena en la siguiente pregunta que se realizaba a los diplomados. Se les ofrecía en el cuestionario cuatro afirmaciones y debían señalar, en relación al mundo laboral, cuál de ellas era la más acertada. Un poco más de la mitad de los diplomados que contestaron al cuestionario, el 51,8% (187 casos), considera que la Diplomatura le ha facilitado la inserción en el mercado laboral. Afirmaron que necesitaron una formación complementaria para su inserción 89 diplomados, es decir, el 24,7% de los que respondieron. Las afirmaciones más contrarias a la inserción laboral de la diplomatura se dieron en 77 diplomados (el 21,3% del total de respuestas) que se reparten así: la afirmación *me ha servido de muy poco*, 59 diplomados (el 16,3%); *no me ha servido para nada* fue elegida por 18 diplomados (el 5%).

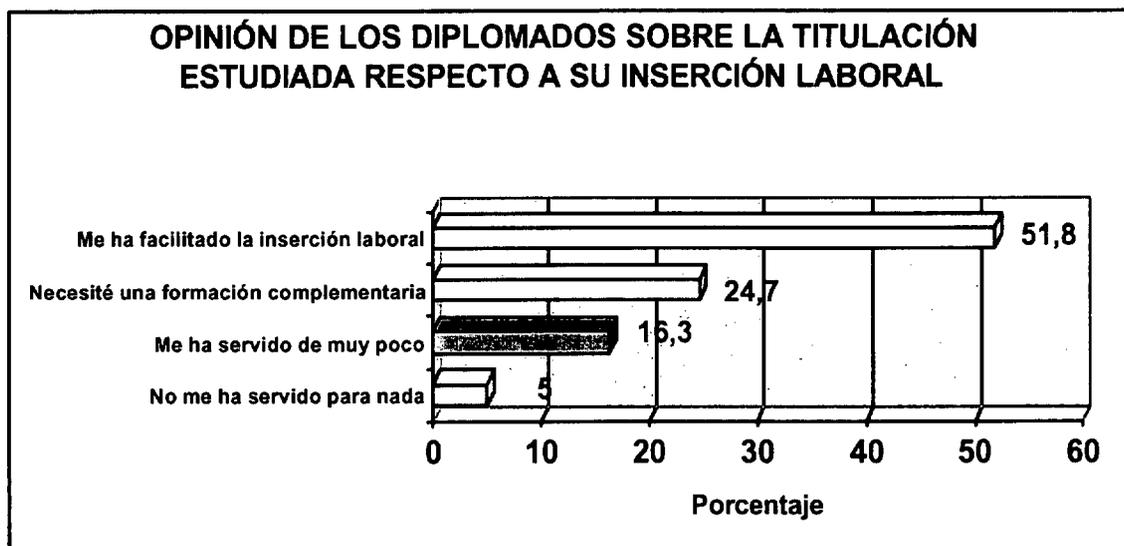


Gráfico 31. Opinión de los diplomados sobre la titulación estudiada respecto a su inserción laboral
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

2.3.3. VALORACIÓN GLOBAL DE LA DIPLOMATURA EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

A continuación se les pedía a los diplomados que valoraran en una escala del 1 al 5 (siendo 1 muy deficiente, 2 deficiente, 3 normal, 4 buena y 5 muy buena) la formación recibida en la EUBD en general, en cuanto a los contenidos teóricos y prácticos, y en cuanto a la adecuación de sus planes de estudios con el mercado de trabajo en información y documentación. Los resultados quedan reflejados en el gráfico siguiente.

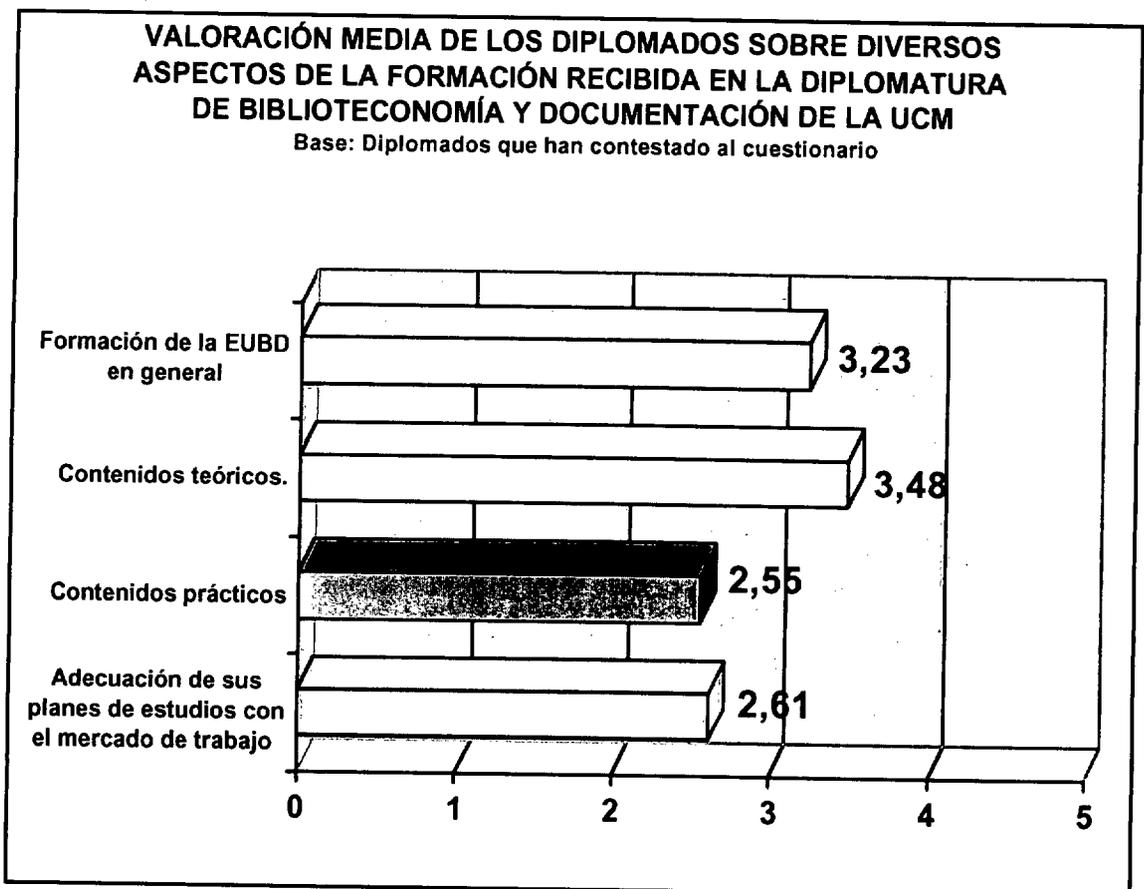


Gráfico 32. Valoración media de los diplomados sobre diversos aspectos de la formación recibida en la diplomatura de biblioteconomía y documentación de la UCM
Base: diplomados que han contestado al cuestionario
Media obtenida sobre 5

El punto más débil, que también quedará reflejado en otras preguntas posteriores, es la formación práctica. La adecuación del plan de estudios obtiene una valoración de 2,61. Estas valoraciones son similares a las presentadas por el informe del Consejo Social de la UCM¹⁸. Así, los diplomados entre 1993 y 1997 valoraban con 2,5 el plan de estudios en general; con un 2,44, a la formación práctica; y con un 3,34, la formación teórica.

El análisis de las frecuencias que aparecen en las tablas 41, 43, 45 y 47 del anexo 2 reflejan como el porcentaje mayor de respuestas fue de *normal* en los aspectos siguientes: la formación de la EUBD en general (49,0% la consideró así, frente a un 33,5% que la consideró *buena*, un 15,0% como *deficiente*, un 1,4% como *muy buena* y un 0,3% como *muy deficiente*), la formación en cuanto a contenidos teóricos (44,3% la consideró así, frente a un 42,1% que la considera *buena*, un 6,9% como *deficiente*, un 5,8% como *muy buena* y un 0,3% como *muy deficiente*); y la adecuación de sus planes de estudio al mercado de trabajo (40,2% la consideró así, frente a un 39,6% que la considera como *deficiente*, un 10,8% como *buena*, y un 7,8% como *muy deficiente*). Sin embargo en la valoración de la formación práctica, el porcentaje de respuesta más alto fue el que la consideraba *deficiente* (49,0% la consideró así, frente a un 33,5% que la considera como *buena*, un 15,0% como *deficiente*, un 1,4% como *muy buena* y un 0,3% como *muy deficiente*),.

El estudio de estos datos por cada una de las promociones no presenta ningún dato significativo tal como aparece en las tablas 42, 44, 46 y 48 del anexo 2.

2.3.4. CARENCIAS Y PUNTOS FUERTES DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA EUBD DE LA UCM

Se les pidió también a los diplomados que identificaran las carencias y los puntos fuertes de la formación recibida en la EUBD de una forma abierta, es

¹⁸ Trayectorias laborales de los diplomados... Op. cit. P. 39

decir, sin darles opciones de respuesta. La sistematización de esas respuestas abiertas nos da los siguientes resultados:

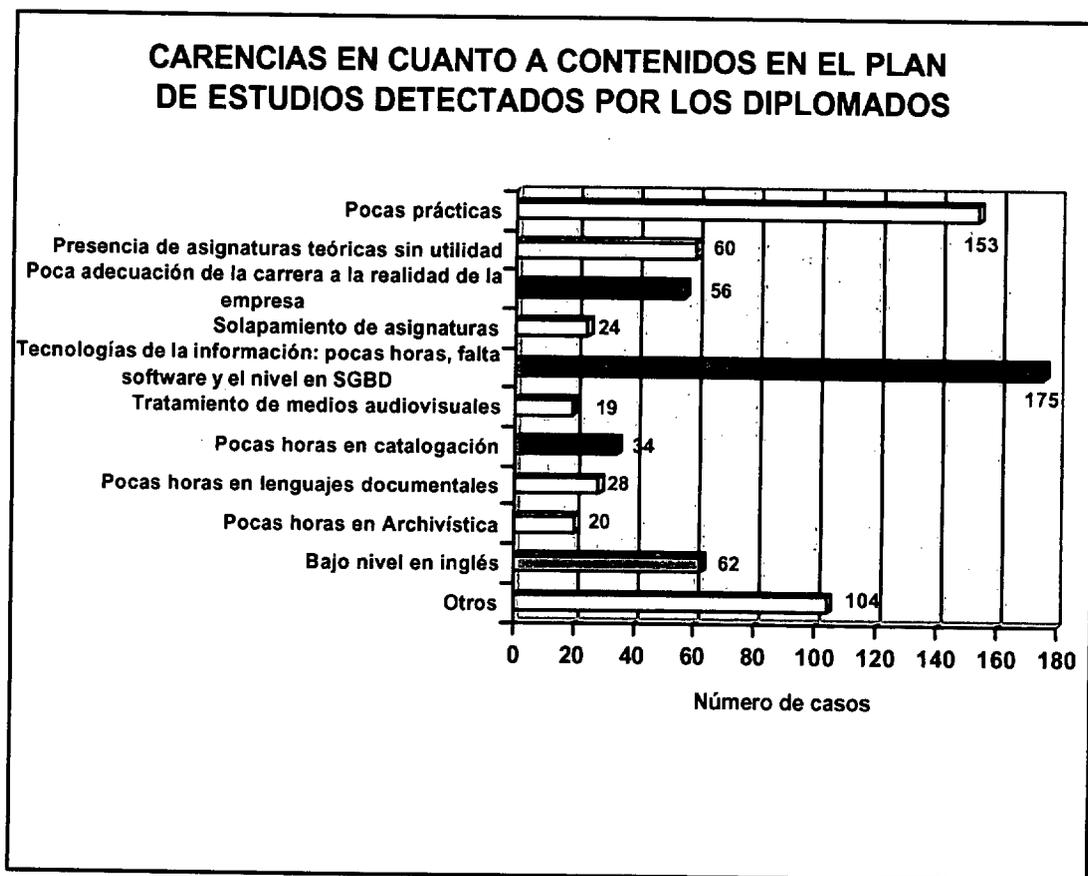


Gráfico 33. Carenzas en cuanto a contenidos en el plan de estudios detectados por los diplomados
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

Carencia	Nº de veces que los diplomados la señalan	Porcentaje sobre la totalidad de observaciones
Pocas prácticas	153	19,6
Presencia de asignaturas teóricas sin utilidad	60	7,7
Poca adecuación de la carrera a la realidad de la empresa	56	7,2
Solapamiento de asignaturas	24	3,1
Tecnologías de la información: pocas horas, ausencia de cierto software y los SGBD.	175	22,4
Tratamiento de medios audiovisuales	19	2,4
Pocas horas en catalogación	34	4,4
Pocas horas en lenguajes documentales	28	3,6
Pocas horas en Archivística	20	2,6
Bajo nivel en inglés	62	7,9
Otros	104	13,3
NC	46	5,9
Total	781	100

Tabla 21. Carenzas en cuanto a contenidos en el plan de estudios detectados por los diplomados

El porcentaje mayor de carencias identificadas hace referencia a las tecnologías de la información (un 22,4% del total). Este porcentaje referente a las tecnologías suma tres aspectos concretos señalados por los diplomados: pocas horas dedicadas a este aspecto (lo afirman en 118 ocasiones, 15,1% del total de carencias señaladas); ausencia de ciertos programas informáticos de uso en empresas (lo afirman en 32 ocasiones, 4,1% del total de carencias señaladas); y el nivel impartido en gestión de bases de datos (lo afirman en 25 ocasiones, 3,2% del total de carencias señaladas).

La valoración de la carrera en cuanto a contenidos prácticos también aparece aquí reflejada, ya que los diplomados en 153 ocasiones señalan como carencias de la carrera las pocas prácticas. Las respuestas que se referían a idiomas señalaban el bajo nivel de inglés que se imparte en la Escuela. El plan de estudios también aparece reflejado, en el sentido de que los alumnos señalan como puntos débiles la presencia de asignaturas sin utilidad (lo afirman en 60 ocasiones, 7,7% del total de carencias señaladas) y la poca adecuación a las necesidades laborales (lo afirman en 56 ocasiones, 7,2% del total de carencias señaladas). Cuando determinan como puntos débiles la catalogación, los lenguajes documentales y la archivística a lo que hacen referencia es que deberían de impartirse más horas.

Si se analizan estos datos teniendo en cuenta la promoción del diplomado no se pueden establecer consideraciones importantes como vemos en las tablas 51 a 58 del anexo 2.

En cuanto a los puntos fuertes, estos son los datos recogidos reflejados en el gráfico y la tabla siguientes:

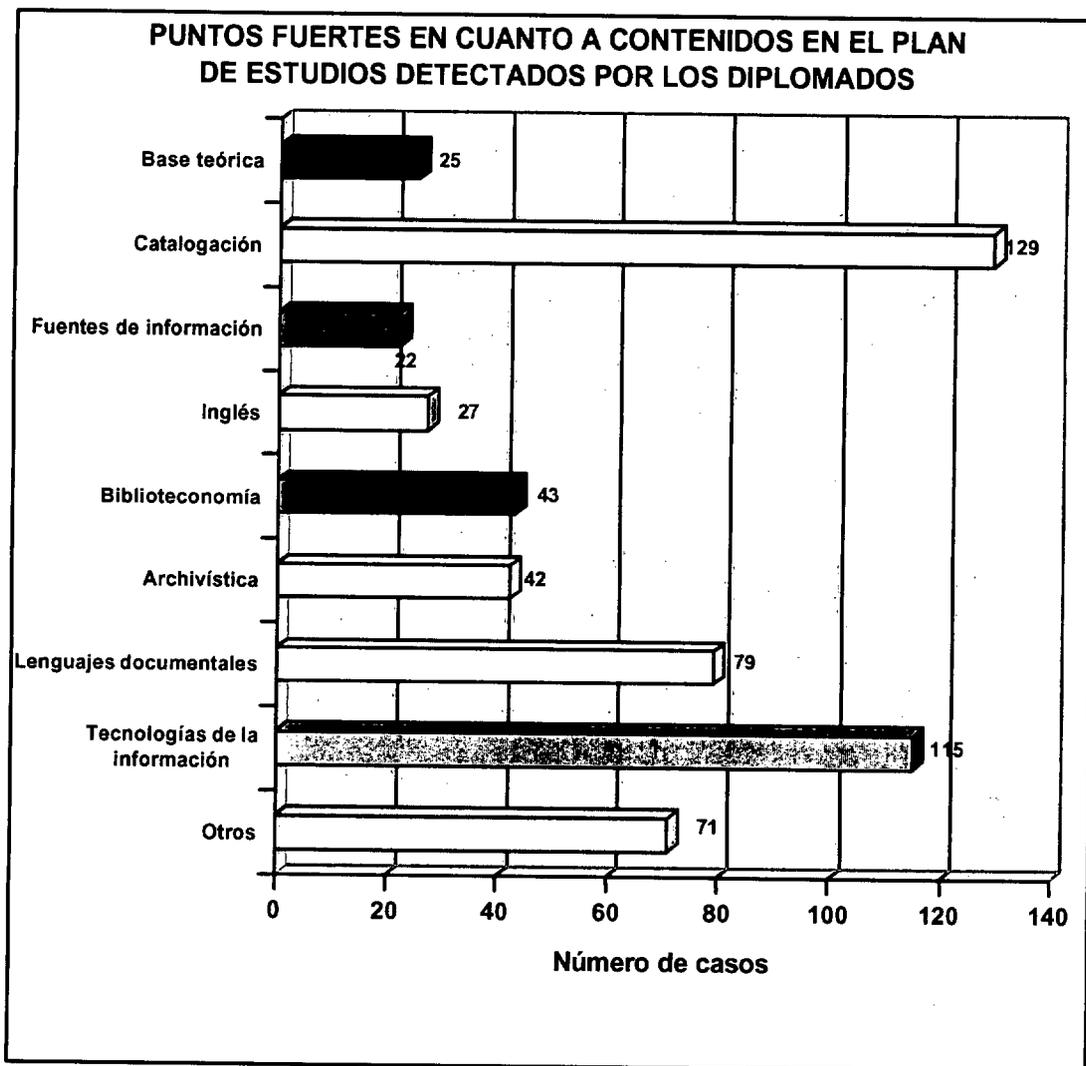


Gráfico 34. Puntos fuertes en cuanto a contenidos en el plan de estudios detectados por los diplomados
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

<i>Punto fuerte</i>	<i>Nº de veces que los diplomados lo señalan</i>	<i>Porcentaje sobre la totalidad de observaciones</i>
Base teórica	25	3,8
Catalogación	129	19,7
Fuentes de información	22	3,4
Inglés	27	4,1
Biblioteconomía	43	6,6
Archivística	42	6,4
Lenguajes documentales	79	12,1
Tecnologías de la información	115	17,6
Otros	71	10,8
NC	102	15,6
TOTAL	655	100

Tabla 22. Puntos fuertes en cuanto a contenidos en el plan de estudios detectados por los diplomados

Parece una contradicción que aspectos como tecnologías de la información, catalogación, lenguajes documentales o archivística aparezcan como carencias y puntos fuertes. No lo es si analizamos las respuestas de la pregunta anterior en las que los diplomados no se quejaban de su presencia, sino de todo lo contrario, de sus pocas horas de desarrollo. Los diplomados quieren mayor peso de estos contenidos, ya que los consideran los puntos básicos de la carrera como luego veremos en la valoración que hacen de las asignaturas. Esta opinión de refuerzo de estas asignaturas esenciales en el desarrollo profesional también será manifestada por algunos empleadores, como desarrollaremos en el capítulo siguiente.

Un análisis por año de graduación no refleja aspectos diferenciadores en las distintas promociones, como vemos en las tablas 59 a 66 del anexo 2.

2.4. LA FORMACIÓN EN BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN EN GENERAL. EL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS DE LA EUBD

2.4.1. LOS NIVELES FORMATIVOS Y PROFESIONALES

En este cuarto y último apartado de la encuesta, en primer lugar se querían recoger datos sobre la correspondencia de los niveles profesionales con los niveles formativos universitarios. Así se les preguntaba sobre si se correspondía el nivel formativo con la categoría profesional que ocupaban en sus diferentes empleos. Los resultados a esta pregunta son los siguientes:

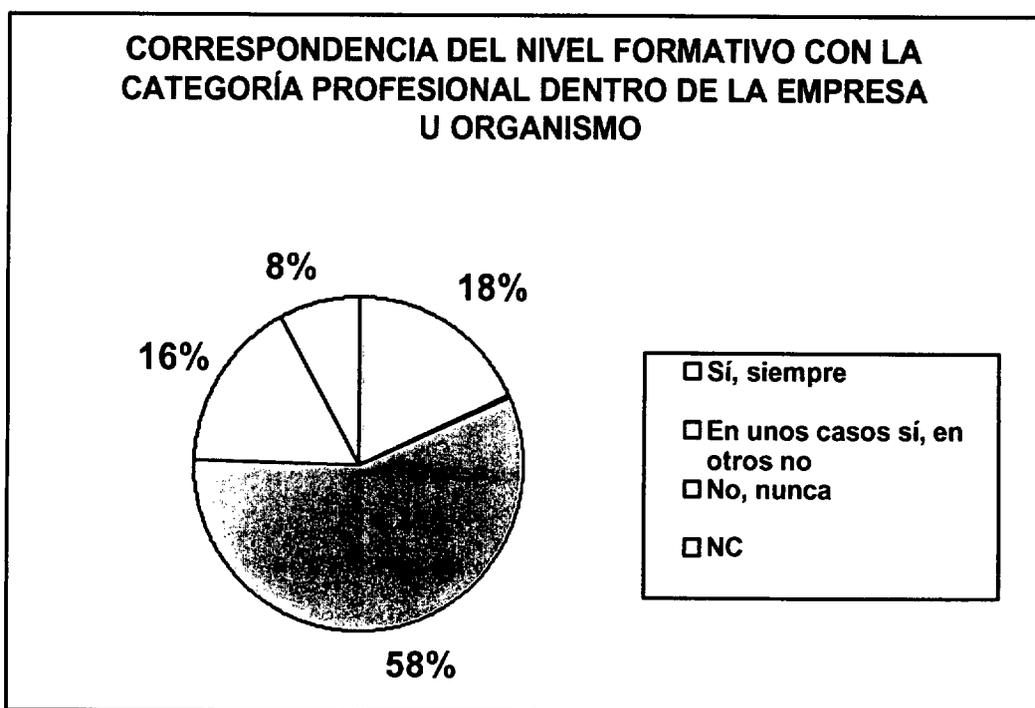


Gráfico 35. Correspondencia del nivel formativo con la categoría profesional dentro de la empresa u organismo
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

Como vemos no siempre hay una correspondencia entre el nivel formativo y la categoría profesional. Esto también lo vimos anteriormente en el análisis del puesto ocupado y la remuneración de los distintos empleos obtenidos.

También se les preguntaba si las empresas u organismos donde los diplomados han trabajado o trabajan distinguían las funciones de los licenciados en Documentación y los diplomados en Biblioteconomía y Documentación. Aquí, como vemos, hay una mayor coincidencia en la respuesta, ya que la mayoría de las veces no se conocen esas diferencias, por tanto puede que desempeñen el mismo puesto de trabajo un diplomado que un licenciado, tal como vemos en el gráfico siguiente.

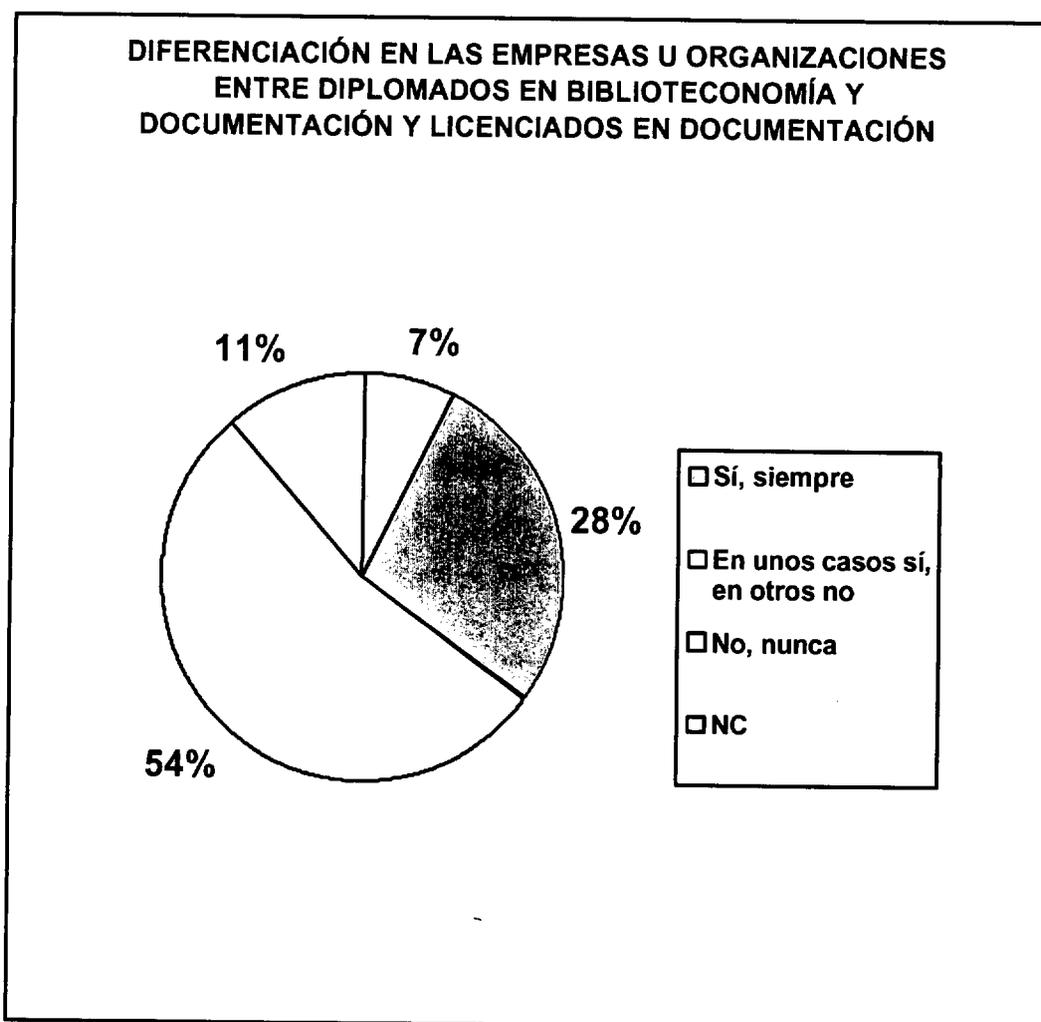


Gráfico 36. Diferenciación en las empresas u organizaciones entre diplomados en Biblioteconomía y Documentación y licenciados en Documentación
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

Esta poca claridad de los niveles profesionales también se refleja en la opinión que tienen los diplomados sobre los niveles formativos universitarios, ya que, como vemos en el gráfico siguiente, un 65,4% de los titulados que contestaron a la encuesta no consideran adecuada la existencia de tres niveles universitarios. En el colectivo de empleadores, como veremos, la respuesta tampoco es homogénea y muchos de ellos tampoco creen pertinentes los tres niveles.

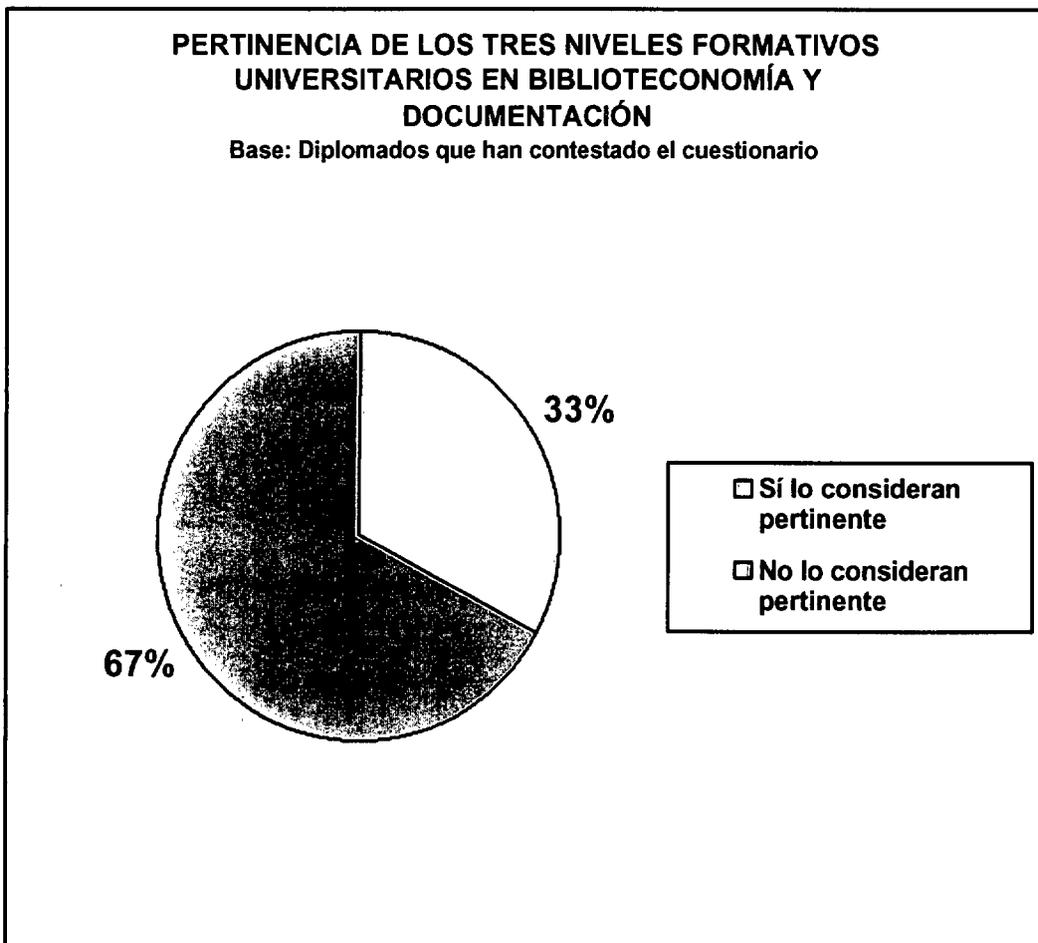


Gráfico 37. Pertinencia de los tres niveles formativos universitarios en Biblioteconomía y Documentación
Base: diplomados que han contestado el cuestionario

Al preguntarles la razón de esa negativa, nos encontramos con que la mayor parte de los diplomados que contestaron negativamente a la anterior pregunta opinan que debería haber una licenciatura de cuatro años en vez de diplomatura y licenciatura (así lo piensa el 67,8%, 160 diplomados). También un 21,6% (51 diplomados) piensa que la diplomatura es suficiente por lo que no debería de existir la licenciatura. Estas respuestas se ven reflejadas en el gráfico que se muestra a continuación:

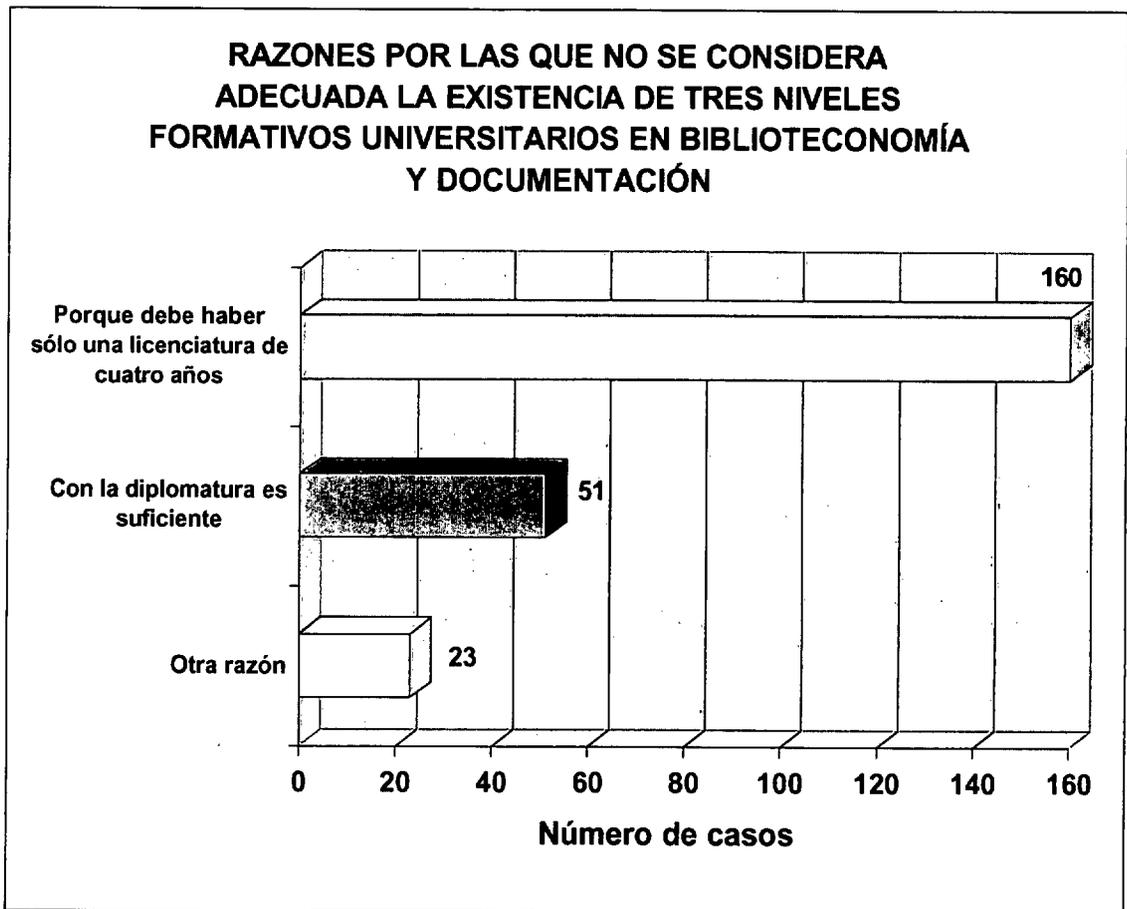


Gráfico 38. Razones por las que no se considera adecuada la existencia de tres niveles formativos universitarios en biblioteconomía y documentación

Base: diplomados que han contestado negativamente a la pregunta sobre la existencia de tres niveles

2.4.2. LAS TAREAS PROFESIONALES

El segundo objetivo de este apartado sobre la formación en Biblioteconomía y Documentación pretende identificar en el cuestionario las tareas profesionales que más desempeñan los diplomados, para ver si estas competencias son recogidas en la formación. Se les pedía que señalaran sobre un listado de tareas las que ellos consideraban que más habían realizado en sus diferentes trabajos. Podían señalar cuantas tareas quisieran. Los resultados del análisis de las respuestas aparecen reflejados en la gráfica y tabla siguientes.

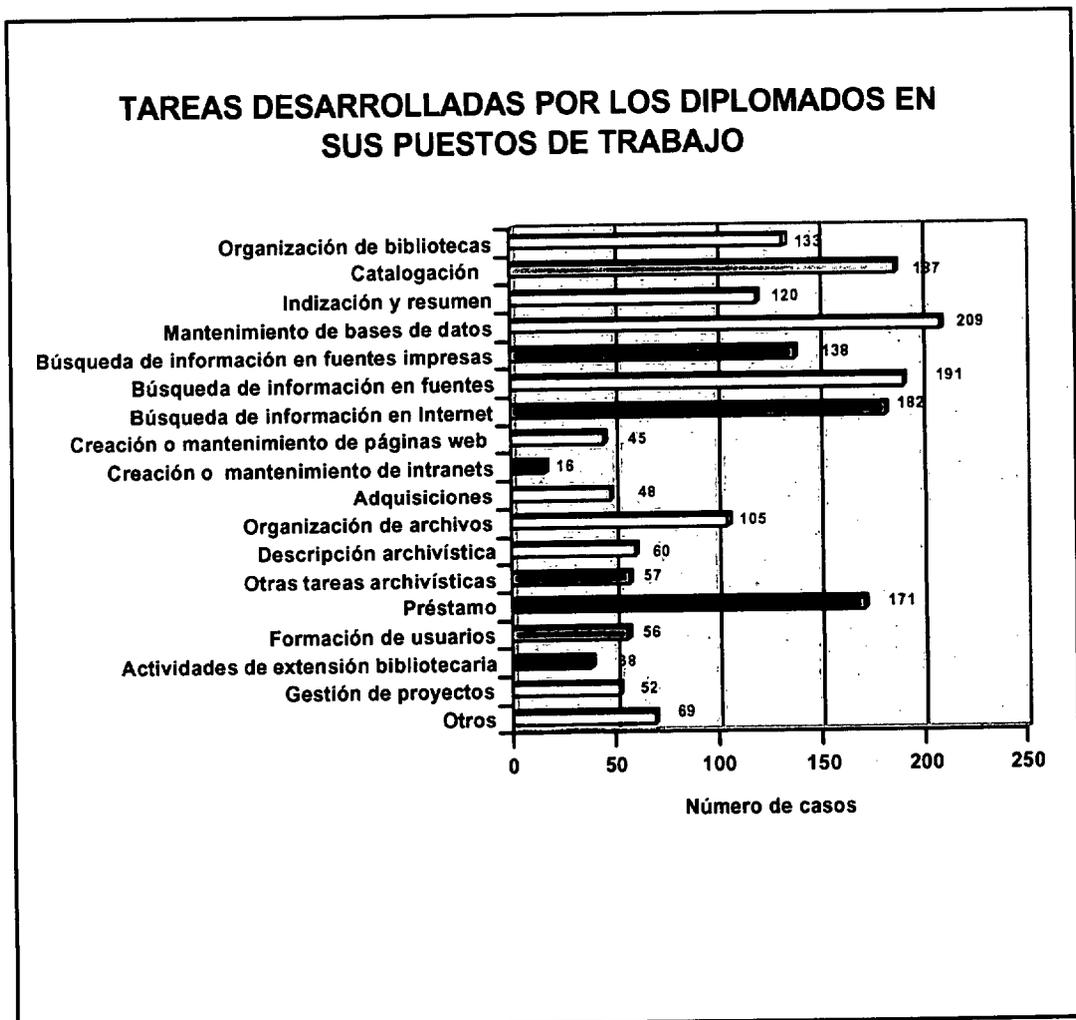


Gráfico 39. Tareas desarrolladas por los diplomados en sus puestos de trabajo
 Base: diplomados que han contestado al cuestionario
 Respuesta múltiple

TAREAS	Nº de veces que los diplomados la señalan	Porcentaje sobre el total
Organización de bibliotecas	133	7,0
Catalogación	187	9,8
Indización y resumen	120	6,3
Mantenimiento de bases de datos	209	11,0
Búsqueda de información en fuentes impresas	138	7,3
Búsqueda de información en fuentes electrónicas	191	10,0
Búsqueda de información en Internet	182	9,6
Creación o mantenimiento de páginas web	45	2,4
Creación o mantenimiento de intranets	16	0,8
Adquisiciones	48	2,5
Organización de archivos	105	5,5
Descripción archivística	60	3,2
Otras tareas archivísticas	57	3,0
Préstamo	171	9,0
Formación de usuarios	56	2,9
Actividades de extensión bibliotecaria	38	2,0
Gestión de proyectos	52	2,7
Otros	69	3,6
NC	25	1,3
TOTAL	1902	100

Tabla 23. Tareas desarrolladas por los diplomados en sus puestos de trabajo

Analizando estos datos son varias las conclusiones que podemos establecer:

- Todas las tareas señaladas, excepto la gestión de proyectos, están recogidas por las diferentes asignaturas del plan de estudios de la EUBD del UCM implantado en el año 2000.
- La diversificación de la profesión: son numerosas las tareas que tienen que desempeñar los diplomados en Biblioteconomía y Documentación. Si tenemos en cuenta que los diplomados que han contestado la encuesta han sido 311, concluimos que cada diplomado ha realizado como media al menos 6 de las tareas que se señalan.
- La importancia de las tareas ligadas a las tecnologías de la información. Así las funciones más desarrolladas tienen un componente tecnológico: el mantenimiento de bases de datos ha sido señalado en 209 ocasiones, y la búsqueda de información en fuentes electrónicas en 191 ocasiones. Además, las búsquedas en Internet se han realizado en 182 ocasiones.

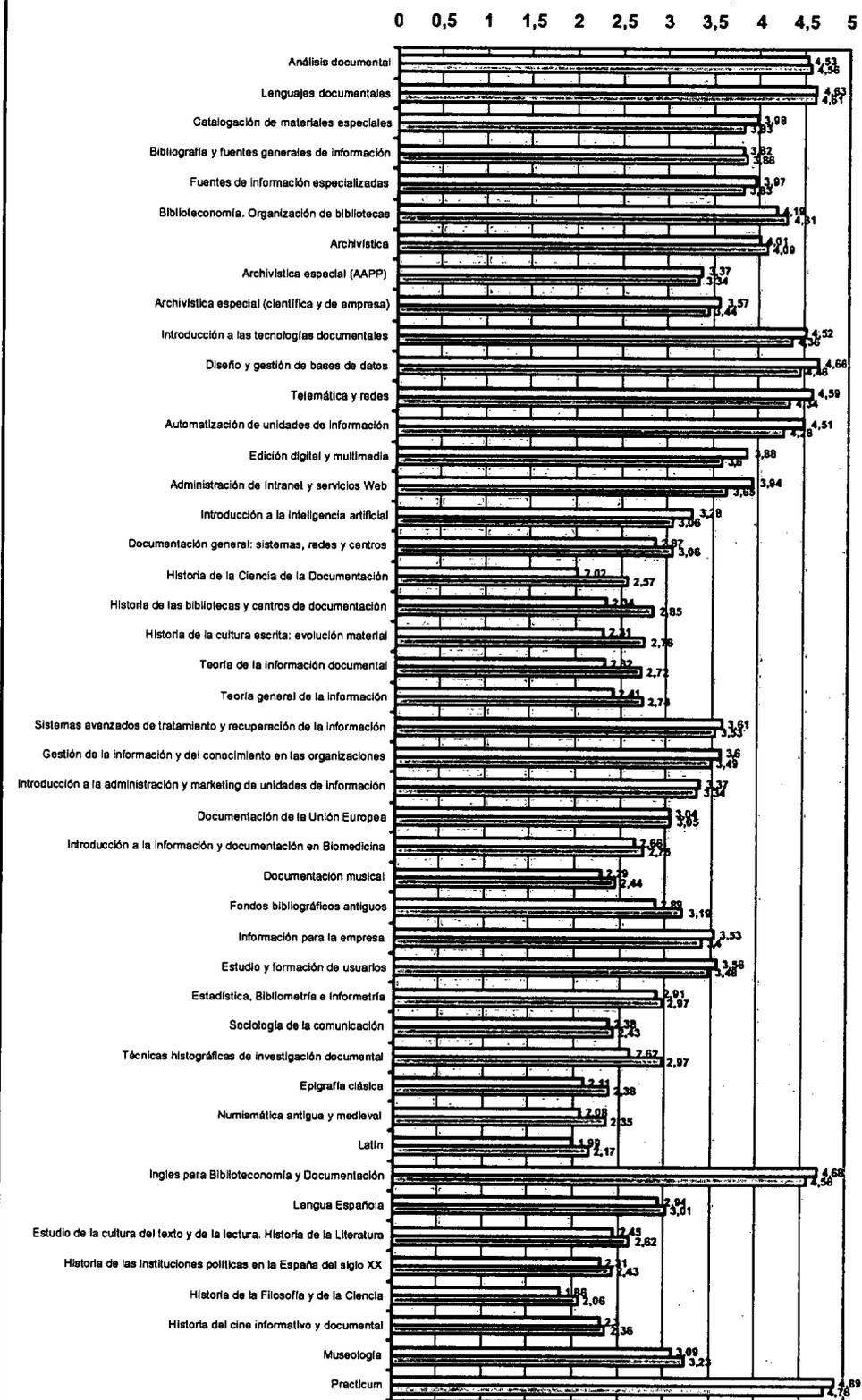
- La presencia constante de las tareas tradicionales del profesional de la información: catalogación, se ha señalado en 187 ocasiones; la organización de bibliotecas, en 133; la indización y el resumen, en 120.
- Las tareas que más realizan los diplomados tienen correspondencia con su nivel de estudios.

Hay que señalar un aspecto que puede llamar la atención y que merece comentario: la presencia tan alta del préstamo (171 ocasiones). Se debe principalmente a que muchos de los diplomados han realizado o realizan la beca colaboración de la Biblioteca General de la UCM y una de sus tareas primordiales es precisamente el préstamo.

2.4.3. EL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS DE LA EUBD

Por último, se pidió a los diplomados que valoraran cada una de las asignaturas del nuevo plan de estudios de la EUBD que se ha empezado a impartir en el curso 2000-2001. Esta valoración se hacía del 1 al 5 (siendo 1 la puntuación menor y 5 la mayor) sobre el grado de utilidad de cada asignatura en la profesión y sobre la importancia que debía de tener en la profesión. La tabla y el gráfico siguientes señalan los resultados:

VALORACIÓN DE LAS ASIGNATURAS POR LOS DIPLOMADOS



Utilidad en la profesión Importancia en Plan de estudios

Gráfico 40. Valoración de las asignaturas del nuevo plan de estudios por los diplomados
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

	Utilidad en la profesión	Importancia en Plan de estudios
Análisis documental	4,53	4,56
Lenguajes documentales	4,63	4,61
Catalogación de materiales especiales	3,98	3,83
Bibliografía y fuentes generales de información	3,82	3,86
Fuentes de información especializadas	3,97	3,83
Biblioteconomía. Organización de bibliotecas	4,19	4,31
Archivística	4,01	4,09
Archivística especial (AAPP)	3,37	3,34
Archivística especial (científica y de empresa)	3,57	3,44
Introducción a las tecnologías documentales	4,52	4,36
Diseño y gestión de bases de datos	4,66	4,46
Telemática y redes	4,59	4,34
Automatización de unidades de información	4,51	4,28
Edición digital y multimedia	3,88	3,6
Administración de intranet y servidores web	3,94	3,65
Introducción a la inteligencia artificial	3,28	3,06
Documentación general: sistemas, redes y centros	2,87	3,06
Historia de la Ciencia de la Documentación	2,02	2,57
Historia de las bibliotecas y centros de documentación	2,34	2,85
Historia de la cultura escrita: evolución material	2,31	2,76
Teoría de la información documental	2,32	2,72
Teoría general de la información	2,41	2,74
Sistemas avanzados de tratamiento y recuperación de la información	3,61	3,53
Gestión de la información y del conocimiento en las organizaciones	3,60	3,49
Introducción a la administración y marketing de unidades de información	3,37	3,34
Documentación de la Unión Europea	3,04	3,05
Introducción a la información y documentación en Biomedicina	2,66	2,75
Documentación musical	2,29	2,44
Fondos bibliográficos antiguos	2,89	3,19
Información para la empresa	3,53	3,4
Estudio y formación de usuarios	3,56	3,48
Estadística, Bibliometría e Informetría	2,91	2,97
Sociología de la comunicación	2,38	2,43
Técnicas histográficas de investigación documental	2,62	2,97
Epigrafía clásica	2,11	2,38
Numismática antigua y medieval	2,08	2,35
Latín	1,99	2,17
Inglés para Biblioteconomía y Documentación	4,68	4,56
Lengua Española	2,94	3,01
Estudio de la cultura del texto y de la lectura. Historia de la Literatura	2,45	2,62
Historia de las instituciones políticas en la España del siglo XX	2,31	2,43
Historia de la Filosofía y de la Ciencia	1,86	2,06
Historia del cine informativo y documental	2,30	2,36
Museología	3,09	3,23
Practicum	4,89	4,76

Tabla 24: valoración media de las asignaturas por los diplomados

Los diplomados también debían señalar el carácter que debía tener cada asignatura: si pensaban que debía tratarse de una asignatura obligatoria, optativa o incluso que no debiera considerarse asignatura. La distribución de casos de cada respuesta se presenta en la siguiente tabla:

	Tipo de asignatura en el Plan de Estudios EUBD (BOE: 5.7.2000).	Tipo de asignatura que debería ser para los alumnos	Obligatoria Nº de casos	Optativa Nº de casos	No debería considerarse asignatura Nº de casos	NC
Análisis documental	Obligatoria	Obligatoria	347	5	0	9
Lenguajes documentales	Obligatoria	Obligatoria	345	5	1	10
Catalogación de materiales especiales	Optativa	Obligatoria	220	121	3	17
Bibliografía y fuentes generales de información	Obligatoria	Obligatoria	267	72	0	22
Fuentes de información especializadas	Obligatoria	Obligatoria	181	154	2	24
Biblioteconomía. Organización de bibliotecas	Obligatoria	Obligatoria	308	34	0	19
Archivística	Obligatoria	Obligatoria	286	61	1	13
Archivística especial (AAPP)	Optativa	Optativa	80	261	7	13
Archivística especial (científica y de empresa)	Optativa	Optativa	87	249	9	16
Introducción a las tecnologías documentales	Obligatoria	Obligatoria	296	44	8	13
Diseño y gestión de bases de datos	Obligatoria	Obligatoria	302	47	1	11
Telemática y redes	Obligatoria	Obligatoria	259	87	3	12
Automatización de unidades de información	Obligatoria	Obligatoria	252	94	1	14
Edición digital y multimedia	Optativa	Optativa	122	211	16	12
Administración de intranet y servidores Web	Optativa	Optativa	136	190	21	14
Introducción a la inteligencia artificial	Optativa	Optativa	77	231	36	17
Documentación general: sistemas, redes y centros	Obligatoria	Optativa	148	157	43	13
Historia de la Ciencia de la Documentación	Obligatoria	Optativa	75	211	55	20
Historia de las bibliotecas y centros de documentación	Optativa	Optativa	104	221	22	14
Historia de la cultura escrita: evolución material	Optativa	Optativa	51	266	27	17
Teoría de la información documental	Obligatoria	Optativa	76	228	45	12
Teoría general de la información	Optativa	Optativa	73	227	49	12
Sistemas avanzados de tratamiento y recuperación de la información	Optativa	Optativa	156	179	12	14
Gestión de la información y del conocimiento en las organizaciones	Obligatoria	Optativa	152	187	5	17
Introducción a la administración y marketing de unidades de información	Optativa	Optativa	100	232	12	17
Documentación de la Unión Europea	Optativa	Optativa	62	261	17	21
Introducción a la información y documentación en Biomedicina	Optativa	Optativa	15	302	27	17
Documentación musical	Optativa	Optativa	4	302	35	20
Fondos bibliográficos antiguos	Optativa	Optativa	64	276	5	16
Información para la empresa	Optativa	Optativa	85	243	9	24
Estudio y formación de usuarios	Optativa	Optativa	150	182	11	18
Estadística, Bibliometría e Infometría	Optativa	Optativa	69	245	32	15
Sociología de la comunicación	Optativa	Optativa	22	248	66	25
Técnicas historiográficas de investigación documental	Obligatoria	Optativa	70	249	24	18
Epigrafía clásica	Optativa	Optativa	12	261	73	15
Numismática antigua y medieval	Optativa	Optativa	18	255	74	14
Latín	Optativa	Optativa	15	242	84	20
Inglés para Biblioteconomía y Documentación	Obligatoria	Obligatoria	323	27	1	10
Lengua Española	Obligatoria	Optativa	127	164	55	15
Estudio de la cultura del texto y de la lectura. Historia de la Literatura	Optativa	Optativa	34	257	53	17
Historia de las instituciones políticas en la España del siglo XX	Optativa	Optativa	23	247	71	20
Historia de la Filosofía y de la Ciencia	Optativa	Optativa	9	223	114	15
Historia del cine informativo y documental	Optativa	Optativa	9	280	57	15
Museología	Optativa	Optativa	92	244	10	15
Practicum	Obligatoria	Obligatoria	335	12	4	10

Tabla 25: valoración del carácter de la asignatura por los diplomados

Además los diplomados debían señalar, en el caso de que lo estimaran conveniente, otros conocimientos que no hubieran visto reflejados en el plan de estudios. Sus aportaciones han sido las siguientes:

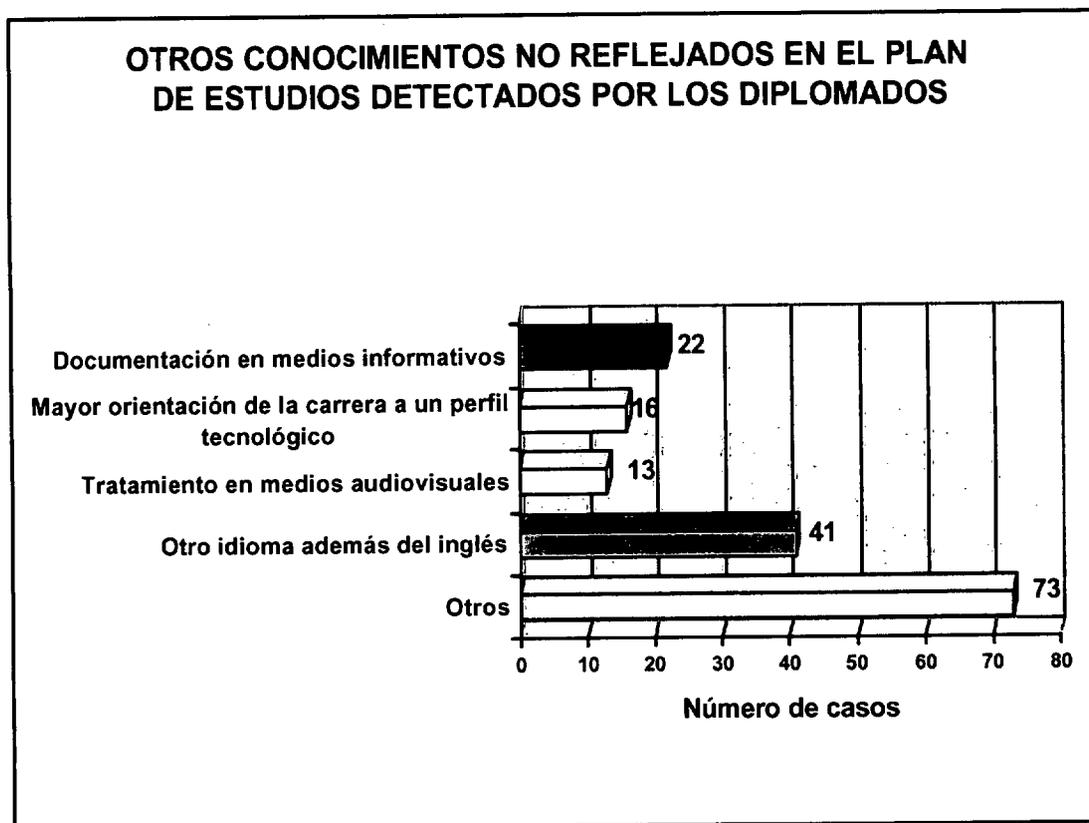


Gráfico 41. Otros conocimientos no reflejados en el plan de estudios detectados por los diplomados
Base: diplomados que han contestado al cuestionario

En el apartado de otros se han agrupado los conocimientos que eran señalados por menos de 10 personas. Estos conocimientos son los siguientes: técnicas de orientación laboral (señalado por 8 diplomados), edición y comercio del libro (por 8 diplomados), fuentes legislativas (por 4 diplomados), conservación y restauración (por 4 diplomados), extensión bibliotecaria (por 4 diplomados), motores de búsqueda (por 2 diplomados), propiedad intelectual, matemáticas, archivos digitales, bibliotecas escolares y Lingüística e industria de la lengua (señalado cada uno de ellos por 1 diplomado).

A partir del análisis de todos estos datos referentes al nuevo plan de estudios se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Para los diplomados el nuevo plan de estudios en general es acertado, en cuanto no hay ninguna asignatura de la que mayoritariamente opinen que no debiera de estar. El único desajuste se produce con una serie de asignaturas que los titulados, en su mayoría, consideran que deberían ser optativas y en el nuevo plan de estudios aparecen como obligatorias. Estas asignaturas son: Documentación general: sistemas, redes y centros, Historia de la Ciencia de la Documentación, Teoría de la información documental, Gestión de la información y del conocimiento en las organizaciones, Técnicas historiográficas de investigación documental y Lengua Española.
- El Practicum es la asignatura más valorada tanto desde el punto de vista de la utilidad en la profesión (4,89) como en el de la importancia en el plan de estudios (4,76). Otras asignaturas muy valoradas en la importancia en el plan de estudios corresponden con lo que es el núcleo básico de competencias de tratamiento documental de la profesión, con las nuevas tecnologías y con los idiomas. Así, han obtenido una puntuación superior al cuatro las siguientes asignaturas: Lenguajes documentales (4,61), Análisis documental (4,56), Inglés para Biblioteconomía y Documentación (4,56), Diseño y gestión de bases de datos (4,46), Introducción a las tecnologías documentales (4,36), Telemática y redes (4,34), Biblioteconomía y organización de bibliotecas (4,31), Automatización de unidades de información (4,28) y Archivística (4,09).
- Las asignaturas menos valoradas en importancia en el plan de estudios son las que corresponden al bloque de las técnicas historiográficas: Epigrafía (2,38), Numismática (2,35) y Latín (2,17), además de algunas optativas como Documentación Musical (2,44), Sociología de la Comunicación (2,43), Historia de las instituciones políticas en la España del siglo XX (2,43) e Historia del cine informativo y documental (2,36).

- Hay asignaturas señaladas como importantes por los diplomados que no tienen un peso tal en el plan de estudios. El caso más llamativo es Lenguajes Documentales que es la segunda asignatura más valorada y, sin embargo, cuenta tan sólo con 15 créditos en toda la carrera, y además las dos asignaturas en que se reparten los créditos son cuatrimestrales. También es grave el caso de Inglés que es junto a Análisis Documental la siguiente asignatura en valoración y en el nuevo plan de estudios ha perdido peso, con 10,5 créditos en una asignatura de tercero obligatoria y en una de carácter optativo de seis créditos.
- Hay asignaturas que tienen una valoración mayor en el plan de estudios que en la utilidad de la profesión: es el caso de todo el bloque de asignaturas teóricas (Documentación general, Historia de la Ciencia de la Documentación, Historia de las bibliotecas y centros de documentación, Historia de la cultura escrita, Teoría de la información documental y teoría general de la información) y de las técnicas historiográficas (Epigrafía, Numismática y Latín). También se da el caso inverso, pero con un grado menor y poco significativo.