

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

E.A.P. de Bibliotecología y Ciencias de la Información

**Competencias profesionales de los recursos humanos
de las bibliotecas universitarias del Perú**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias
de la Información

AUTOR:

Soledad Alfaro Jimenez

ASESOR:

Alonso Estrada Cuzcano

Lima – Perú

2011

"Algunas de las competencias clave en las cuales más se insiste hoy desde la óptica de la gestión de recursos humanos, no se generan en el conocimiento tratado en los materiales educativos sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar."

Irigoin & Vargas (2002).

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser guía en mi camino. A mis padres, por ser inspiración de perseverancia y amor.

Un agradecimiento especial al profesor Alonso Estrada Cuzcano, asesor de esta tesis, por su orientación académica y tiempo dedicado.

Al Lic. Carlos Vílchez Román por su valiosa orientación en la parte cuantitativa del estudio.

A las profesoras Karen Alfaro y Rosalía Quiroz por los aportes brindados en su calidad de informantes de la tesis.

A las personas que me contactaron con profesionales de algunas universidades y que su apoyo ha contribuido en el logro de este objetivo.

A todos aquellos profesionales que aceptaron responder el cuestionario de esta investigación.

A usted, por su interés en la lectura de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN	10
---------------------------	----

CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.3 Objetivos.....	17
1.4 Hipótesis.....	18
1.5 Variables e indicadores.....	19
1.6 Justificación.....	20
1.7 Limitaciones.....	22
1.8 Delimitación.....	22

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.....	23
2.2 Bases teóricas.....	27
2.2.1 Las organizaciones y sus contextos de desarrollo.....	27
2.2.1.1 Los recursos humanos.....	29
2.2.2 La universidad.....	33
2.2.2.1 Origen.....	33
2.2.2.2 Funciones.....	35
2.2.2.3 La universidad peruana.....	38
2.2.3 La biblioteca universitaria.....	43
2.2.3.1 La biblioteca universitaria en el Perú.....	47
2.2.4 Competencias.....	52
2.2.4.1 Definición.....	54
2.2.4.2 Componentes.....	56
2.2.4.3 Tipología.....	59
2.2.4.4 Proceso de aplicación del enfoque de competencias.....	69
2.2.4.5 Proceso de identificación de competencias.....	71

2.2.5	Competencias profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información.....	77
2.2.5.1	Estudios previos.....	77
2.2.5.2	Lineamientos internacionales.....	80

CAPÍTULO III MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1	Diseño de investigación.....	90
3.2	Tipo de investigación.....	90
3.3	Población.....	91
3.3.1	Técnica de muestreo.....	91
3.3.2	Tamaño de la muestra.....	91
3.3.3	Unidades de análisis.....	92
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	92
3.4.1	Técnicas de recolección de datos.....	92
3.4.2	Instrumento de recolección de datos.....	93
3.5	Validación del instrumento.....	95
3.5.1	Confiabilidad.....	95
3.5.2	Validez.....	96
3.6	Análisis de datos.....	97

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Datos generales de los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información.....	98
4.1.1	Profesionales por biblioteca universitaria.....	99
4.1.2	Profesionales por centro de estudios en Bibliotecología	100
4.1.3	Profesionales en relación al centro de estudios en Bibliotecología y nivel académico.....	101
4.1.4	Profesionales en relación al centro de estudios en Bibliotecología y puesto laboral.....	102
4.1.5	Profesionales en relación al nivel académico y puesto laboral.....	104
4.1.6	Profesionales en relación al centro de estudios y tipo de institución laboral.....	105
4.2	Análisis de variables y dimensiones.....	106
4.2.1	Variable: Competencias desarrolladas (CD)	106
4.2.2	Variable: Competencias aplicadas (CA)	108
4.3	Comparativo de variables: competencias aplicadas Vs competencias desarrolladas.....	110
4.4	<i>Ranking</i> de competencias profesionales.....	112
4.4.1	<i>Ranking</i> de competencias genéricas.....	113
4.4.2	<i>Ranking</i> de competencias específicas.....	114
4.5	Contrastación de la hipótesis.....	119
4.5.1	Hipótesis generales.....	119
4.5.2	Hipótesis específicas.....	119
4.5.3	Variables.....	120
4.5.4	Definición conceptual.....	121
4.5.5	Definición Operacional (DO).....	122

4.5.6	Prueba de hipótesis.....	123
4.5.6.1	Prueba de hipótesis 1.....	124
4.5.6.2	Prueba de hipótesis 2.....	128

**CAPÍTULO V PROPUESTA DE GESTIÓN DE COMPETENCIAS
A NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y
LABORAL**

5.1	Plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias.....	134
5.1.1	Grados de intervención de las competencias en la propuesta.....	134
5.1.2	Taxonomía de áreas académicas que incluye competencias profesionales.....	137
5.1.3	Áreas académicas propuestas.....	140
5.2	Gestión de competencias en los centros laborales.....	149
5.2.1	Perfil del puesto por competencias.....	149
5.2.2	Puestos y competencias sugeridos para bibliotecas universitarias.....	156

CONCLUSIONES.....	159
--------------------------	------------

RECOMENDACIONES.....	162
-----------------------------	------------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	164
--	------------

ANEXOS.....	172
--------------------	------------

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1	Nuevos roles para los recursos humanos..... 30
Gráfico N° 2	Análisis del puesto: una herramienta básica de la administración de los recursos humanos..... 32
Gráfico N° 3	Crecimiento de las universidades en el Perú por décadas.....39
Gráfico N° 4	Total de universidades peruanas institucionalizadas por la ANR..40
Gráfico N° 5	Cantidad de alumnos de pregrado al 2010.....41
Gráfico N° 6	Cantidad de alumnos de postgrado al 2010..... 41
Gráfico N° 7	Enfoque estructural de la competencia..... 53
Gráfico N° 8	Componentes básicos de las competencias.....55
Gráfico N° 9	Aprender a competir en los tres niveles de competencia.....60
Gráfico N° 10	N° total de encuestados..... 100
Gráfico N° 11	Relación: centro de estudios por nivel académico..... 101
Gráfico N° 12	Relación: centro de estudios por cargo o puesto..... 102
Gráfico N° 13	Relación: nivel académico por cargo o puesto..... 104
Gráfico N° 14	Relación: centro de estudios por tipo de institución..... 105
Gráfico N° 15	Comparativo de variables: CGA y CGD..... 110
Gráfico N° 16	Comparativo de variables: CEA y CED..... 111
Gráfico N° 17	Cuadro comparativo: Taxonomías en Bibliotecología y Ciencias de la Información..... 140
Gráfico N° 18	Modelo de plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias..... 148

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla N° 1	Variables e indicadores.....	20
Tabla N° 2	Competencias Genéricas – Proyecto <i>Tuning</i> de Europa.....	62
Tabla N° 3	Competencias laborales básicas o blandas.....	64
Tabla N° 4	Perfil del Bibliotecólogo de la E.A.P. de Bibliotecología y CC.II. de la UNMSM.....	67
Tabla N° 5	Métodos para definir competencias.....	72
Tabla N° 6	Las escalas de importancia, frecuencia y necesidad.....	76
Tabla N° 7	Competencias básicas en Bibliotecología - ALA.....	81
Tabla N° 8	Competencias para profesionales de la información – SLA.....	84
Tabla N° 9	Resumen de los campos de las principales competencias y aptitudes – ECIA.....	86
Tabla N° 10	Competencias para el perfil bibliotecológico en América Latina....	88
Tabla N° 11	Universidades encuestadas.....	92
Tabla N° 12	N° de encuestados por centro laboral.....	99
Tabla N° 13	Análisis de dimensiones - CGD.....	107
Tabla N° 14	Análisis de dimensiones - CED.....	107
Tabla N° 15	Análisis de dimensiones - CGA.....	108
Tabla N° 16	Análisis de dimensiones - CEA.....	109
Tabla N° 17	<i>Ranking</i> de CGA y CGD.....	113
Tabla N° 18	<i>Ranking</i> de CEA y CED.....	115
Tabla N° 19	<i>Ranking</i> general de competencias - moda.....	117
Tabla N° 20	Estadísticos de muestras relacionadas: CGA – CGD.....	125
Tabla N° 21	Prueba de muestras relacionadas: CGA – CGD.....	125
Tabla N° 22	Estadísticos de muestras relacionadas CEA – CED.....	126
Tabla N° 23	Prueba de muestras relacionadas CEA – CED.....	126
Tabla N° 24	Estadísticos de grupo: CG - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM – PUCP).....	128
Tabla N° 25	Prueba de muestras independientes: CG - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM - PUCP).....	129
Tabla N° 26	Estadísticos de grupo: CE - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM – PUCP).....	131
Tabla N° 27	Prueba de muestras independientes: CE - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM – PUCP).....	132
Tabla N° 28	Competencias: grados de intervención para la propuesta.....	136
Tabla N° 29	Áreas académicas por Planes de estudio UNMSM – PUCP.....	138
Tabla N° 30	Propuesta de áreas académicas.....	141
Tabla N° 31	Áreas académicas: prioritarias y necesarias.....	143
Tabla N° 32	Competencias genéricas prioritarias.....	145
Tabla N° 33	Modelo de perfil de puestos por competencias de Martha Alles....	150
Tabla N° 34	Ejemplo de competencia genérica y sus grados de apertura.....	152
Tabla N° 35	Ejemplo de competencia específica y sus grados de apertura.....	154

Tabla N° 36	Asignación de grados de apertura: paralelo entre asistente y jefe del área de procesos técnicos.....	155
Tabla N° 37	Esquema de puestos y competencias sugeridos para bibliotecas universitarias.....	157
Tabla N° 38	Descripción de competencias: puesto de asistente en el área de análisis de información.....	158

INTRODUCCIÓN

En el actual contexto de globalización en las que están inmersas las sociedades; las organizaciones, instituciones y empresas perfilan que los elementos claves para la competitividad no sólo se traducen en activos físicos y monetarios; sino y aún más importantes se consideran a factores intangibles como el conocimiento, las habilidades, aptitudes y valores. Todos estos componentes sólo se concretan a través del quehacer humano.

Así, el factor humano, visto en la administración actual como un recurso, se convierte en pieza clave para las estrategias competitivas de las instituciones, ya que éstas consideran a la *competencia profesional* como un elemento distintivo y de diferenciación entre ellas y el resto del mercado. Desde esta perspectiva, que concibe a la *competencia* como el nuevo paradigma del empleo, una importante responsabilidad recae sobre las instituciones dedicadas a la educación superior, por ser quienes forman y desarrollan el capital humano.

La biblioteca es una institución que forma parte de los fenómenos relativos al proceso de comunicación humana del conocimiento e información, que adquiere sentido y razón de ser en relación al contexto y entorno social en el que se desarrolla. Específicamente, las bibliotecas universitarias no funcionan en el vacío; sus objetivos y funciones han de coincidir siempre con la naturaleza y los fines de la universidad misma.

Las bibliotecas universitarias son un nicho laboral importante para los bibliotecólogos en el Perú. En este sentido, realizar un análisis de las principales competencias profesionales que se requiere en este tipo de unidad de información fue una de las principales motivaciones para llevar a cabo esta investigación; dado que al darlas a conocer los profesionales sabrán qué competencias deben poseer para mantenerse competitivos y las universidades tendrán un instrumento que les permita

considerar si sus planes de estudio son acordes a estos nuevos requerimientos del mercado laboral.

La investigación centra su estudio en el ámbito de las bibliotecas universitarias y pretende mostrar las tendencias actuales que perfilan las competencias profesionales de los recursos humanos de este tipo de unidad de información.

Así, esta investigación tiene como objetivos principales:

- ✓ Determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010; y
- ✓ Discernir si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales antes mencionados.

Para ello, se ha realizado un análisis de las competencias profesionales en Bibliotecología que ha permitido establecer las principales competencias transversales y competencias específicas en esta especialidad.

Así mismo, se han planteado dos hipótesis para esta tesis. La primera indica que, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010. En la segunda se estipula que, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de éstos profesionales.

Respecto a la metodología, esta investigación es de tipo descriptiva cuantitativa. Se ha aplicado un cuestionario de competencias profesionales en Bibliotecología a una

muestra de 134 bibliotecólogos, cuyo ámbito laboral es una biblioteca universitaria del Perú. Las variables a analizar son las competencias aplicadas durante el ejercicio profesional y las competencias que fueron desarrolladas durante la formación académica universitaria. Los resultados del estudio permitirán la contrastación de las hipótesis; para la cual se ha utilizado la prueba estadística *T-Student*, que permite determinar si la diferencia entre la media de dos grupos es estadísticamente significativa. En este trabajo también se ha realizado una recopilación general sobre el estado del arte del tema de *competencias*, enfatizando en las competencias profesionales en Bibliotecología.

En cuanto a su estructura, la tesis está compuesta por cinco capítulos:

El primer capítulo aborda el problema de investigación. Comprende la descripción y formulación del problema, hipótesis, objetivos, justificación, limitaciones y delimitación de la investigación.

El segundo capítulo es el marco teórico y básicamente comprende tres secciones. La primera parte aborda los antecedentes de la investigación, en la cual se incluyen aportes teóricos al tema y también algunos estudios de casos sobre competencias en el contexto de las bibliotecas universitarias. En la segunda parte se hace una descripción de las organizaciones, contexto en el que se desenvuelven los recursos humanos; considerando a la universidad y su biblioteca universitaria, por ser el entorno en el que se desarrollan los profesionales de la información que participan de este estudio. La tercera parte aborda el tema de competencias. En principio, se analiza desde el enfoque de los recursos humanos; se contextualiza a las competencias en las organizaciones de acuerdo a la perspectiva actual, se precisan las definiciones de competencias profesionales y competencias laborales, se describen las tipologías, los elementos que la componen y se desarrolla el proceso de identificación de competencias. Luego, se centra en el tema de las competencias profesionales propias de la Bibliotecología y Ciencias de la Información. Se revisan algunos estudios previos y se presentan lineamientos internacionales desarrollados por asociaciones profesionales de esta especialidad.

El tercer capítulo corresponde al método de investigación. Aquí se detalla el diseño y tipo de estudio. Se precisa sobre la población, tamaño de la muestra y la unidad

de análisis. Se describe el instrumento de recolección de datos (cuestionario), la validación del instrumento y sobre la herramienta utilizada para el análisis de los datos.

En el cuarto capítulo se presenta todo el estudio cuantitativo realizado en esta investigación. Corresponde a los resultados de la investigación. Primero se presentan los datos generales de los profesionales de la información; como el número de encuestados, el número de profesionales por centro de estudios, la relación del nivel académico por centro de estudios y por cargo o puesto, entre otros. Luego se presenta el análisis de las variables (competencias aplicadas y competencias desarrolladas) y sus dimensiones. Posteriormente, se presenta el *ranking* de competencias profesionales en Bibliotecología y se concluye con la contrastación de las hipótesis a través de la prueba estadística *T-Student*.

El quinto capítulo presenta las propuestas de esta tesis. Se han desarrollado dos propuestas. La primera está dirigida a las universidades que imparten la carrera de Bibliotecología y básicamente se plantea el desarrollo de un Plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias. La segunda propuesta está dirigida a los centros laborales y se sugiere un modelo de perfil de puestos por competencias.

Para finalizar, se presentan las conclusiones y las recomendaciones de la investigación y se enumeran las fuentes de información que han sido revisadas para fundamentar este trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Las organizaciones prestan especial atención a las *competencias* que consideran deben poseer los recursos humanos que conformen su equipo de trabajo, por considerarlas su principal activo. Por tanto, el mercado de trabajo actual exige a los profesionales competencias laborales que les permita distinguirse entre quienes demandan un mismo producto o servicio.

La educación superior se percibe como un servicio en donde las universidades públicas y privadas son los ejes fundamentales para responder a los requerimientos de las empresas y otros organismos que necesitan de profesionales altamente calificados.

Las universidades, como entidades organizadas, generadoras de nuevos conocimientos y que prestan servicios de educación superior a la comunidad, deben ser competitivas. Cada área funcional deberá realizar su mayor esfuerzo para que, desde su ámbito de acción, la institución destaque y se diferencie de otras universidades. Entre estas áreas se encuentra la biblioteca universitaria, cuyo aporte es altamente significativo para la institución a la que pertenece, dado que gestiona la información académica, es gestora de investigación y participa activamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En este sentido, las universidades y sus bibliotecas, en su rol de organizaciones educativas competitivas, desean captar y contar con recursos humanos cuyas competencias profesionales no sólo se centren en el desarrollo de sus funciones; sino aún más valioso será contar con personal que posea ciertas habilidades y aptitudes que den un valor agregado a la institución, competencias genéricas que son transversales a cualquier campo de desarrollo profesional.

Concretamente, los recursos humanos de las bibliotecas universitarias están integrados en su mayoría por profesionales en Bibliotecología, quienes poseen competencias adquiridas a través de la formación profesional y la experiencia laboral, a fin que realicen sus funciones con eficiencia y muestren un desempeño óptimo.

La carrera profesional de Bibliotecología es relativamente nueva, sin embargo, cuenta con una alta demanda laboral. Las organizaciones están conociendo más sobre esta especialidad y poco a poco su tendencia es contar con personal bibliotecológico para la administración de sus unidades de información.

Por su parte, las bibliotecas universitarias en el Perú son las unidades de información que proveen de mayor mercado laboral para el profesional de la información; en comparación con los centros de documentación, bibliotecas públicas, archivos, entre otros.

Sin embargo, sólo dos universidades brindan actualmente la formación en Bibliotecología y Ciencias de la Información en el Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)¹ y son básicamente ellas quienes proveen de profesionales de esta especialidad en nuestro país.

Por ello, resulta importante, tanto para los profesionales como para los centros de formación universitaria en el área, saber si las competencias que se aplican en el desempeño profesional son aquellas que se han desarrollado durante la formación académica universitaria. En este sentido, la investigación pretende determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria de los bibliotecólogos formados en PUCP y UNMSM y que se desempeñen en bibliotecas universitarias. Adicionalmente, determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales.

¹ Para el caso de PUCP, en 1986 se creó la sección de Bibliotecología y Ciencia de la Información. Actualmente se denomina Especialidad de Ciencias de la Información.

El planteamiento y la posterior verificación de las hipótesis, permitirán dar respuesta a estas interrogantes.

1.2 Formulación del problema

En el presente trabajo se plantea resolver dos problemas, de los cuales se desprenden sus respectivos problemas específicos.

1.2.1 Problema 1

¿En qué medida, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010?

➤ Problemas específicos

1a. ¿En qué medida las competencias genéricas aplicadas difieren de las competencias genéricas desarrolladas?

1b. ¿En qué medida las competencias específicas aplicadas difieren de las competencias específicas desarrolladas?

1.2.2 Problema 2

¿En qué medida, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010?

➤ **Problemas específicos**

2a. ¿En qué medida las competencias genéricas aplicadas difieren de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia?

2b. ¿En qué medida las competencias específicas aplicadas difieren de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia?

1.3 Objetivos

A continuación se definen los objetivos de la tesis:

1.3.1 Objetivo general 1

Determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

➤ **Objetivos específicos**

1a. Determinar si las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas.

1b. Determinar si las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas.

1.3.2 Objetivo general 2

Determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

➤ **Objetivos específicos**

2a. Determinar si las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.

2b. Determinar si las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis 1

Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

➤ **Hipótesis específicas**

1a. Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas.

1b. Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas.

1.4.2 Hipótesis 2

Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

➤ Hipótesis específicas

2a. Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.

2b. Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.

1.5 Variables e indicadores

Tabla N° 1
Variabes e indicadores

Variabes	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional (Indicadores)*
VARIABLE 1 COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE LA FORMACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA (CD)	Son las competencias impartidas por los centros de estudio y que el profesional ha desarrollado durante su formación académica universitaria, en la carrera profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.	Competencias Genéricas (CGD)	
		Conocimientos	4
		Habilidades	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 16, 17
		Actitudes	10, 18, 19
		Aptitudes	6, 11, 13, 14, 15
		Competencias Específicas (CED)	
		Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II.	1, 16
		Investigación	10, 14, 15
		Recursos y fuentes de información	2, 3, 4
		Organización de la información y del conocimiento	5, 8
		Tecnología de la información y comunicación	6, 7
		Servicios de información	9, 11, 12
		Administración y gestión	13, 17, 18, 19
VARIABLE 2 COMPETENCIAS APLICADAS DURANTE EL EJERCICIO PROFESIONAL (CA)	Son las competencias que el profesional utiliza durante la realización de sus funciones en el ámbito laboral.	Competencias Genéricas (CGA)	
		Conocimientos	4
		Habilidades	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 16, 17
		Actitudes	10, 18, 19
		Aptitudes	6, 11, 13, 14, 15
		Competencias Específicas (CEA)	
		Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II.	1, 16
		Investigación	10, 14, 15
		Recursos y fuentes de información	2, 3, 4
		Organización de la información y del conocimiento	5, 8
		Tecnología de la información y comunicación	6, 7
		Servicios de información	9, 11, 12
		Administración y gestión	13, 17, 18, 19

Elaboración propia.

* La representación de los números de cada indicador, se encuentran en el cuestionario (Anexo N° 1).

1.6 Justificación

El profesional de la información se encuentra inmerso en un nuevo contexto en el cual el mercado laboral no sólo valora los conocimientos específicos adquiridos en los estudios universitarios que le permitirán realizar sus funciones; sino también

aquellas competencias genéricas que posibilitan al profesional desenvolverse dentro del clima y la cultura organizacional de la institución que lo acoge.

En el Perú, no se han desarrollado estudios relativos a las competencias profesionales en Bibliotecología. Realizar una investigación en esta área es de suma importancia, debido a que, a pesar de ser una profesión relativamente nueva y poco difundida, goza de alta demanda laboral.

La investigación permitirá determinar las tendencias en el perfil profesional de los bibliotecólogos en función de las competencias profesionales que aplican en su desempeño profesional. Dará a conocer las principales competencias que son de utilidad para los bibliotecólogos que desarrollan su actividad profesional en bibliotecas universitarias, y servirá de referente para concluir si las principales competencias que se aplican en el ejercicio profesional son acordes a las competencias que se desarrollaron en la formación académica universitaria.

Esta tesis espera ser una contribución a la carencia de estudios sobre competencias profesionales de Bibliotecología en el Perú. De otro lado, la investigación presenta los siguientes aportes que de aplicarse beneficiarán a la comunidad bibliotecológica:

Un modelo de cuestionario basado en lineamientos internacionales, que servirá de pauta para realizar futuras investigaciones sobre este tema.

El *ranking* de competencias genéricas o transversales y competencias específicas o duras en Bibliotecología, permitirá a los profesionales de la información conocer qué competencias deben poseer para posicionarse competitivamente en el mercado laboral actual.

Como propuesta a las universidades, se brindarán las pautas para desarrollar un plan de estudios que incluya competencias; a través de una taxonomía de áreas académicas en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Como aporte a los centros laborales, se brindará un modelo de perfil de puesto por competencias, el cual contribuya en los procesos de selección y evaluación del personal de Bibliotecología; además de un esquema de puestos y competencias sugeridos para las bibliotecas universitarias.

1.7 Limitaciones

Las fuentes bibliográficas sobre el tema de competencias en Bibliotecología son escasas, en comparación a otras disciplinas. En este sentido, dado que la presente investigación se basa en la elaboración de un modelo de cuestionario sobre competencias profesionales en Bibliotecología; al no existir un modelo de cuestionario sobre este tema en la especialidad, una limitante ha sido la adaptación del cuestionario de competencias elaborado para el Proyecto *Tuning* de Europa.

El tiempo de respuesta desde la distribución y posterior recopilación de los cuestionarios al personal bibliotecario de las diversas universidades ha sido otra limitante. Casi el 80% de los cuestionarios fueron entregados personalmente, dado que vía correo electrónico las personas sentían que eran identificadas. Se debió coordinar las fechas de visita y en algunos casos, se debía programar otra fecha para recoger el cuestionario ya llenado, lo cual retardó la recolección de los datos. Así, el trabajo de campo de encuestar se ha desarrollado aproximadamente en seis meses.

1.8 Delimitación

La investigación ha considerado las bibliotecas universitarias del Perú que cuentan con bibliotecólogos en su gestión. Es importante resaltar que sólo se han considerado profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información, por la PUCP o la UNMSM, y que se desempeñan en algún puesto de directores, jefes, coordinadores, asistentes, técnicos o auxiliares. No se han considerado a quienes realicen prácticas pre profesionales.

Así mismo, la etapa de recolección de datos se ha llevado a cabo en el año 2010, entre los meses de mayo a octubre.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El tema de las competencias ha sido ampliamente estudiado desde la perspectiva de la administración. En la actualidad, este tema está muy relacionado al estudio de los recursos humanos.

McClelland (1973) investigó que las pruebas de coeficiente intelectual (QI en inglés) y las pruebas de rendimiento académico, utilizadas para la admisión universitaria y la selección de personal en los Estados Unidos, no predicen el éxito profesional y laboral; y que, en oposición, un estudio adecuado de identificación de competencias podría prever mejores resultados. En el texto de Spencer & Spencer (1993, p.5) se indica que éste y el posterior estudio de McClelland² dieron paso a la técnica de la *Entrevista de Eventos Conductuales*³, en la cual se analiza las características de las personas que tienen un excelente desempeño en su trabajo. Esta técnica fue básica para los primeros estudios de competencias, por lo que McClelland es considerado el pionero en la investigación y evaluación de las competencias.

Bajo los principios de las investigaciones de McClelland, Boyatzis (1982) analizó los estudios de competencias en gerentes y propuso una categorización de competencias (*competency clusters*) las cuales son: logro, ayuda / servicio, influencia, gestión, pensamiento cognitivo / resolución de problemas y eficacia personal. Este autor tiene además el mérito de haber sido el primero en dar una definición del término *competencia*. De acuerdo a Boyatzis (1982) las “competencias son características que están causalmente relacionadas con el desempeño efectivo y / o superior en un puesto de trabajo” (p. 23).

² *A guide to job competence assessment*, en 1976.

³ Sus siglas en inglés *BEI - Behavioral Event Interview*.

Siguiendo los planteamientos de McClelland (1973) y Boyatzis (1982), Spencer & Spencer (1993), en función a la *Entrevista de Eventos Conductuales*, proveen instrucciones para desarrollar estudios de competencia y analizar los datos para formular modelos de competencias. Además, aportan nociones respecto a cómo la administración de recursos humanos utiliza el concepto de competencia para reclutar, seleccionar, planificar la sucesión, el desarrollo y la trayectoria profesional del personal.

En Europa, la francesa Lévy-Leboyer (1997), desde una perspectiva psicológica, analiza el término *competencia* para luego dar los primeros alcances de lo que es la gestión de las competencias (identificación, evaluación y desarrollo); para a partir de ello, pasar de las competencias individuales a las competencias de la empresa.

En América Latina, consultores como Mertens⁴ (2000) e Irigoín & Vargas (2002) han investigado ampliamente el tema de competencias laborales. La perspectiva que estos consultores de Cinterfor/OIT desarrollan en sus obras es la de vincular el concepto de competencia laboral como consecuencia de la formación profesional o técnica que recibe el individuo.

De otro lado, la argentina Alles⁵ (2008) ha desarrollado ampliamente el tema de competencias a nivel de la gestión de recursos humanos. Todas las obras de Alles tienen en común el enfoque de la administración de recursos humanos y desde esta perspectiva la autora promueve a la competencia como un capital humano intangible con el que cuentan las organizaciones para destacar frente a sus competidores. Por ello, recalca mucho la identificación y desarrollo de competencias.

La investigación de competencias desde el enfoque bibliotecológico ha sido abordada internacionalmente. Existen lineamientos desarrollados por asociaciones profesionales como la *Association of Research Libraries*, *American Library Association* y *Special Libraries Association*.

⁴ Consultor en Gestión de la competencia y la productividad: <http://www.leonardmertens.com/index.php>

⁵ Consultora internacional en Gestión por competencias: <http://www.marthaalles.com.ar>

En Europa existen importantes aportes como el trabajo desarrollado por la *European Council of Information Associations - ECIA*⁶ que publicó en el 2004 el documento referencial (*Euroreferencial o Euroguide LIS*) sobre las competencias y aptitudes que se consideran fundamentales para el profesional de la información en el contexto europeo. Por su parte, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España publicó ese mismo año el Libro Blanco: Título de Grado en Información y Documentación, documento elaborado por miembros de 16 universidades españolas que imparten la titulación en Información y Documentación, cuyo objetivo fue elaborar una propuesta de diseño de la titulación de grado en Información y Documentación. En el documento se hace un análisis de los estudios de documentación en Europa, la inserción laboral de los titulados, perfiles, competencias profesionales, entre otros aspectos.

En América Latina, a partir de una reunión de profesionales en Bibliotecología de diversos países latinoamericanos, Escalona (2010) en conjunto con estos profesionales, analizan y proponen un perfil bibliotecológico regional que incorpore las competencias que deben desarrollarse en el profesional de la información a nivel Latinoamérica.

Por otro lado, cabe mencionar algunos estudios de casos sobre competencias y formación profesional en el contexto concreto de las bibliotecas universitarias.

Un estudio reciente es el de Maesaroh & Genoni (2010) quienes investigan el nivel de *desarrollo profesional continuo - DPC*⁷ del *staff* bibliotecario en bibliotecas académicas de Indonesia. De acuerdo a ellos, el DPC se da con el propósito de continuar las actividades de desarrollo profesional y llenar los vacíos en conocimientos y habilidades entre la educación formal (estudios universitarios como los de pregrado) y las necesidades en la práctica profesional (desempeño laboral); sobre todo en un país en vías de desarrollo en donde, de acuerdo a los autores, el nivel de cualificación de los estudios universitarios para pregrado son bajos.

⁶ En español: Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información.

⁷ *Continuing Professional Development – CPD.*

Por su parte, Lester & Van (2008) analizan cómo las escuelas de Bibliotecología y Ciencias de la Información - LIS⁸ de EE.UU. y Canadá utilizan las declaraciones sobre competencias profesionales de asociaciones como la *American Library Association (ALA)*, para el desarrollo del currículum de estudios.

En cuanto a competencias específicas, el estudio de Abu (2005) enfoca su investigación en las competencias referidas a las tecnologías de la información y comunicación - TIC para los profesionales de la información en Malasia. Él analiza trece competencias sobre TIC, las cuales ha demostrado que son competencias muy importantes; por lo que recomienda a las escuelas de LIS asegurarse de que estas competencias son parte del contenido curricular de los cursos ofrecidos en el área.

Para concluir, un estudio interesante es el de Mahmood (2003), quien en su artículo revisa las competencias necesarias para las bibliotecas universitarias de Pakistán, elaborando una lista de competencias con el apoyo de expertos bibliotecarios de universidades y escuelas de postgrado a nivel de los sectores público y privado. La lista validada es comparada con los planes de estudios de Bibliotecología e Información, revelándose las deficiencias entre el currículum y su aplicación en el contexto laboral.

La investigación de competencias desde el enfoque bibliotecológico en el Perú aún no ha sido desarrollada. Sin embargo, en esta investigación se toma como base toda la literatura existente en este ámbito y, a partir de ello, se aplicará el concepto a la Bibliotecología peruana.

⁸ *Library and Information Studies.*

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Las organizaciones y sus contextos de desarrollo

Desde sus inicios, el hombre tuvo la necesidad de agruparse con sus semejantes a fin de lograr objetivos comunes que, por su limitación física, biológica, social (y ahora económica), no podría realizar por sí solo. Se podría decir que éste es el origen de las organizaciones. Castells (1997), define la organización como “un sistema de medios estructurados en torno al propósito de lograr fines específicos” (p. 199). Por tanto, las organizaciones e instituciones han surgido como una necesidad propia del ser humano, más aún al formarse las sociedades.

Tomando en consideración la definición de Castells (1997), que toma a la organización como un fin y no como el medio, pasamos a describir los diversos escenarios a través de los cuales las organizaciones han ido transformando su perspectiva respecto a las personas que laboran en ella. Chiavenato (2002) desarrolla ampliamente este aspecto y menciona las tres eras del siglo XX, cuyos enfoques han influenciado notoriamente sobre la relación que ha existido entre las organizaciones y su personal (pp. 31-33).

a. *La Era de la Industrialización Clásica*, cubre la primera mitad del siglo XX. En este periodo surge la teoría clásica de la administración y las organizaciones de tipo burocrático. El ambiente de las organizaciones era conservador, los niveles de organización eran jerárquicos y se hacía énfasis en la producción, los procedimientos y la rutina. En este periodo se restringía el cambio y la innovación, prevalecía el ambiente del *statu quo* y la tecnología era fija y permanente. En este contexto, las personas que laboraban en una organización no eran consideradas como un recurso; sino tan sólo como simples elementos cuyo principal aporte era la producción de bienes. Al formar parte de una estructura jerárquica, el personal sólo se limitaba a obedecer órdenes superiores y cumplir con sus funciones de manera mecánica. Su opinión, deseos y aportes no eran tomados en cuenta, por tanto, las personas poco o nada desarrollaban sus capacidades y no tenían la motivación necesaria para producir cambios en su entorno.

b. Entre los años de 1950 a 1990 se da la *Era de la Industrialización Neoclásica*, precisamente posterior a la Segunda Guerra Mundial, lo cual ocasionó el cambio de la comercialización de nivel local al nivel regional e internacional. El modelo de la estructura de las organizaciones era menos mecanicista, pero era lineal y plana. La concepción de las relaciones industriales es desplazada por la *administración de recursos humanos*. Las personas son consideradas como recursos vivos que deben ser gestionados. Sin embargo, su administración se da, no tanto desde la perspectiva que busque la mejora del empleado, sino de la organización; con la finalidad de mejorar las gestiones de la empresa y la producción. Aún así, esta etapa contribuyó para que las personas pudieran ser consideradas desde el punto de vista de la administración.

c. Por último, a partir del año 1990 surge la *Era de la Información*. Esta etapa es producto de los grandes cambios que han producido las tecnologías de la información y comunicaciones (televisión, teléfono e Internet) en la sociedad; se da énfasis al mercado de servicios respecto al mercado de bienes. “La tecnología de la información suministró las condiciones básicas para el surgimiento de la globalización de la economía” Chiavenato (2002, p.33). Es la época donde se dan cambios intensos, surgiendo así un alto nivel de competitividad entre las empresas. Los factores tradicionales de la producción no marcan la diferencia entre ellas; es el conocimiento que poseen las personas el principal insumo distintivo de las organizaciones, dando una enorme valoración al trabajo intelectual, la innovación y la creatividad. En esta etapa se pasa del enfoque de la administración de recursos humanos a la *gestión del talento humano*. En la actualidad, el gran aporte de esta etapa es que las personas que laboran en una organización no sólo son consideradas para hacer una buena gestión de los procesos; sino que, más importante aún, es el activo intelectual o capital humano tácito que poseen, el cual permitirá a una organización distinguirse de sus competidores. Es por ello que se enfatiza mucho en el desarrollo de este capital intangible, que se traduce en las competencias que poseen los recursos humanos.

Toffler (1995) es otro autor futurista que desarrolla el tema de la era de la información. Él denomina a este periodo como *Tercera Ola*. Menciona que en esta etapa las organizaciones dependen de las ideas, información y creaciones que en ella se

desarrollen; siendo el conocimiento el principal recurso intangible e inagotable que genera rentabilidad a las organizaciones.

Estas tres etapas se han desarrollado en determinados contextos de la historia, dependientes de las necesidades de la sociedad, los cambios económicos y tecnológicos. Las organizaciones se han adaptado a estos contextos y han producido cambios progresivos en el tratamiento de sus recursos humanos. Hoy en día, el recurso humano es valorado por su talento y conocimientos de carácter intangible los cuales se materializan a través de las competencias.

2.2.1.1 Los recursos humanos

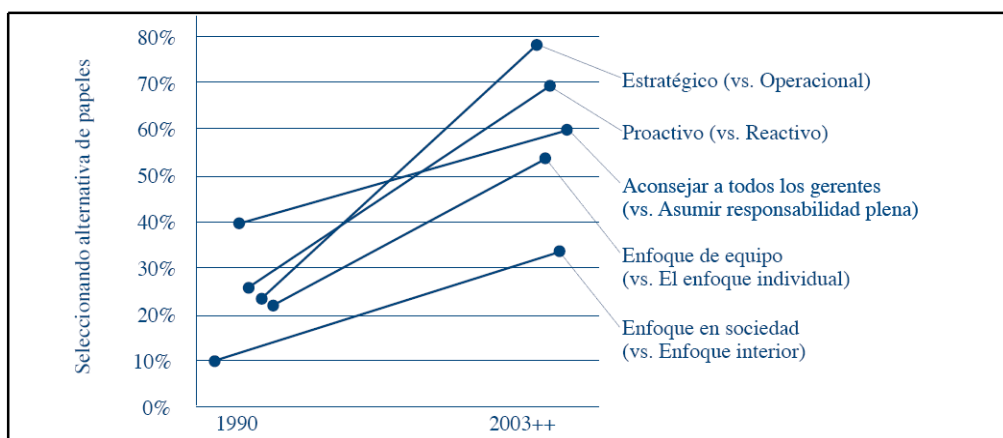
Toda institución, empresa u organización de bienes o servicios está constituida por personas. Por tanto, hablar de estas entidades implica a las personas que lo conforman y que, principalmente, le conceden identidad propia. Chiavenato (2002) menciona que son las personas, las que generan y fortalecen la innovación y el futuro en ellas, debido a que "...producen, venden, atienden al cliente, toman decisiones, lideran, motivan, comunican, supervisan, gerencian y llevan el negocio de las empresas" (p. prefacio xxiii).

Ya se ha mencionado que los cambios decisivos como el advenimiento de las tecnologías de la información, la alta competitividad de las empresas por conseguir calidad en sus productos y servicios a precios competitivos, la generación de una economía de mercado en un contexto globalizado, entre otros, han generado que se asigne protagonismo y se de prioridad a los recursos humanos, por ser ellos quienes deben afrontar estos cambios y con su potencial asegurar el éxito de las organizaciones.

Dolan et al. (2003) citan a Schuler respecto a los nuevos roles que los recursos humanos deben asumir. Se marca la diferencia desde la década de los noventa hacia el año 2003 a más.

Gráfico N° 1

Nuevos roles para los recursos humanos



Fuente: Schuler, citado por Dolan et al. (2003) p. 10.

El gráfico anterior muestra cómo hasta la década pasada el recurso humano tenía una visión interior que se reflejaba sólo en sus funciones dentro de la empresa, por tanto, era individualista y reactivo ante las situaciones. Cumplía sus funciones con responsabilidad, aunque de forma operacional. Estas características son opuestas a las que poseen los recursos humanos en este nuevo siglo, donde prevalece la visión en la sociedad, la capacidad de trabajo en equipo e intervención ante la gerencia, además de la proactividad que es la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas.

La gestión de recursos humanos tiene como objetivos:

...atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias por la organización, retener a los empleados deseables, motivar a los empleados para que estos adquieran un compromiso con la organización... y ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización (Dolan et al., 2003, p. 8).

La administración actual desarrolla sustancialmente el tema de la gestión de recursos humanos. Inclusive, para autores como Chiaventato (2002) y Alles (2008) se habla de un nuevo papel en las organizaciones: la gestión del talento humano.

La gestión de recursos humanos exige mucho a su personal el poseer competencias que aporten enfáticamente en el desarrollo de la organización como la creatividad, innovación, liderazgo y trabajo en equipo; sin embargo, en el caso específico de los recursos humanos de las bibliotecas se podría percibir erradamente que desde este ámbito no se aplican todas las competencias que se solicitan. En un contexto como el peruano, habría que evaluar si tanto las organizaciones públicas como las privadas aplican estos conceptos de la administración moderna y si esto influye en su desarrollo.

Otro aspecto importante a tratar en la administración moderna, es el tema de la *gestión o administración del capital humano*. Mondy & Noe (2005) la definen como:

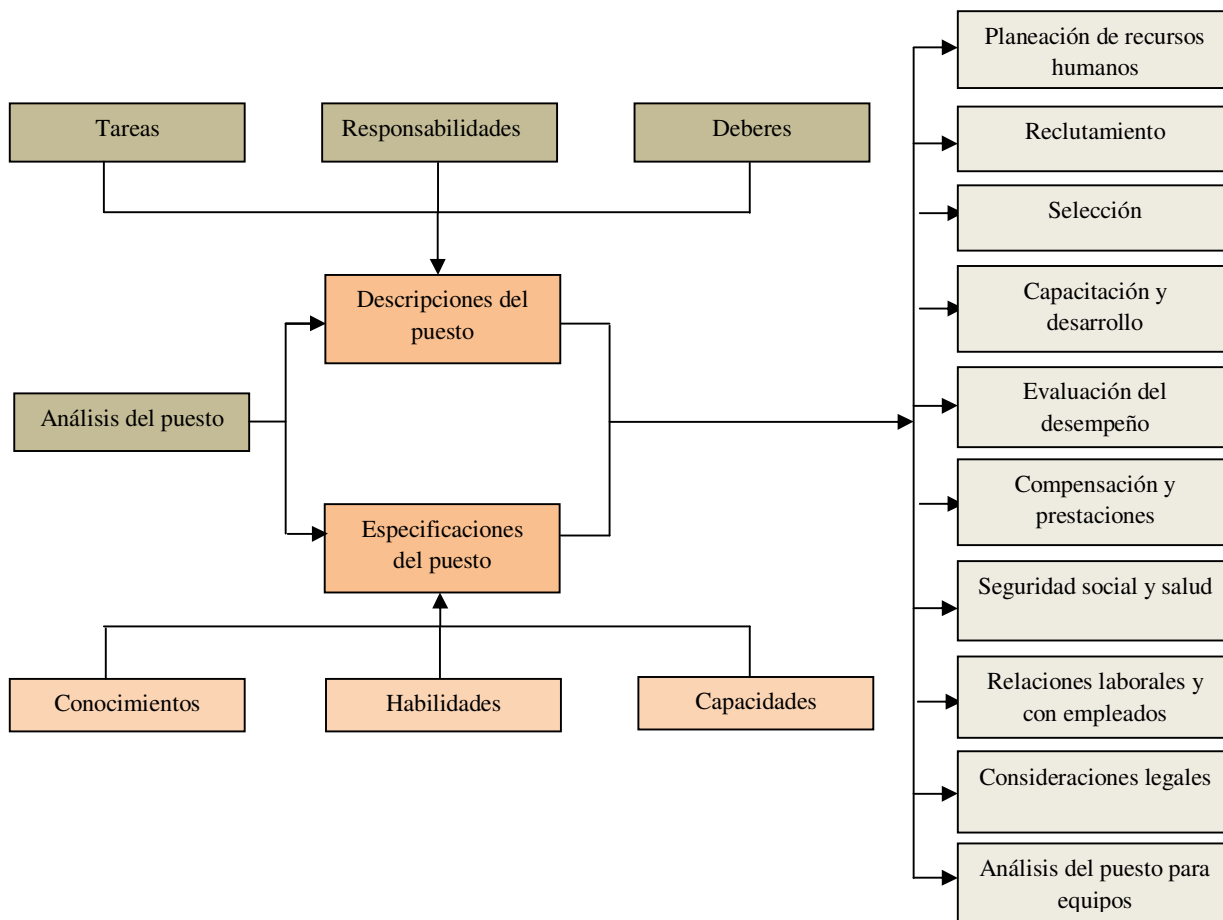
...la tarea que consiste en medir la relación de causa y efecto de los diversos programas y políticas de RH en el resultado final del análisis financiero de la empresa...El activo en capital humano de una empresa es la suma colectiva de las características, la experiencia de vida, el conocimiento, la inventiva, la energía y el entusiasmo que el personal desea invertir en su trabajo (p. 3).

El capital humano, se traduce en las *competencias* que los recursos humanos poseen y sólo ellos pueden aplicar en el desarrollo de sus actividades laborales, profesionales y personales. El tema de las competencias será desarrollado más adelante.

Dada la importancia del capital o talento humano, cuando se realiza el análisis de un puesto en la administración de recursos humanos existen tres secciones importantes dentro de las especificaciones del puesto: conocimientos, habilidades y capacidades; tal y como se muestra en el gráfico que se adjunta:

Gráfico N° 2

Análisis del puesto: una herramienta básica de la administración de los recursos humanos



Fuente: Mondy & Noe (2005) p. 87.

Dolan et al. (2003) incluyen dentro de las especificaciones del puesto, además de los conocimientos y habilidades, a las aptitudes (p. 25). Estos elementos en su conjunto pertenecen a las competencias que debe poseer un profesional para desempeñarse eficientemente, de acuerdo a las especificaciones que se asignen al perfil del puesto. Es importante recalcar que al momento de reclutar personas para la selección respectiva de un puesto laboral, en el anuncio de oferta laboral se deben incluir las competencias que debe poseer el postulante en función de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes.

En conclusión, la gestión de recursos humanos ahora busca que las personas desplieguen todo su potencial al desarrollar sus actividades, por ello, se enfatiza en la

gestión del talento humano, y se añade un elemento clave para gestionar este potencial: las competencias.

Las bibliotecas universitarias no son ajenas a estos conceptos; forman parte de una institución u organización: la universidad. Como toda organización, está conformada por un equipo humano que le dota de vida al desarrollar y gestionar funciones: el profesional bibliotecólogo. En este contexto, existen competencias que deben poseer los profesionales o recursos humanos que se desempeñan en ella.

A continuación, pasamos a describir brevemente a la universidad y a la biblioteca universitaria, para posteriormente iniciar el tema de competencias.

2.2.2 La universidad

2.2.2.1 Origen

La universidad es una de las instituciones más antiguas y que a lo largo de la historia mantiene su vigencia. De acuerdo a Escamilla (2010), la universidad nació en la Edad Media, en donde, a consecuencia de un largo proceso de reorganización social, Europa experimentó la expansión demográfica, económica y cultural; conocido como el “Renacimiento” del siglo XII.

Se podría considerar que el origen de las universidades se remonta al Mundo Antiguo, tanto en Occidente como en Oriente; sin embargo, los griegos y los romanos no tuvieron universidades debido a que no se encontraban organizadas como instituciones permanentes de enseñanza. “La Academia ni el Liceo practicaban exámenes o evaluaciones, ni otorgaban títulos o diplomas. Tampoco conferían grados académicos ni la licencia para enseñar” (Tünnermann, 2003, p.18).

Por tanto, a pesar de los grandes aportes que las civilizaciones antiguas han conferido a la humanidad, no se puede hablar de *universidad* como tal, sino hasta mediados del siglo XII. En este sentido, se le atribuye a la Universidad de Bolonia el reconocimiento de ser la primera universidad constituida en la historia de la humanidad.

Existe debate respecto a la fecha de su creación. Algunos consideran el año 1119; mientras que otros le atribuyen el año 1088, fecha en que se creó la especialidad de Derecho.

La segunda universidad más antigua del mundo, corresponde a la Universidad de París, en el año 1150; seguido por la Universidad de Oxford (1167), la Universidad de Palencia (1208) y la Universidad de Cambridge (1209), entre otras universidades europeas.

A sus graduados las Universidades les otorgaban la *licentia (facultas legendi o facultas docendi)*, es decir la licencia para enseñar que tenía el carácter de *licentia ubique legendi*, pues gozaba de validez en cualquier parte, siempre que la universidad tuviese autorización (papal o imperial) para concederla. Sólo los dos poderes ecuménicos de la época, el Papa o el Emperador, podían otorgar a las Universidades el *ius ubique legendi docendi*, que les facultaban para conceder grados y licencias de validez universal (Tünnermann, 2003, p.28).

La universidad llegó a América Latina cuando contaba ya con cuatrocientos años de existencia en Europa. Algunos consideran a la Universidad de Santo Domingo ser la primera universidad fundada en América Latina el 28 de octubre de 1538, pero “se ha debatido si esta fundación pontificia verdaderamente tuvo efecto” (Escamilla, 2010, p.167), debido a que su proyección a otras regiones fue escasa, salvo la zona del Caribe.

De acuerdo a Tünnermann (2003), las dos fundaciones universitarias más importantes del periodo colonial fueron la Universidad San Marcos de Lima y la Universidad de México, ambas del año 1551; las cuales fueron creadas por iniciativa de la Corona y tuvieron el carácter de universidades mayores, reales y pontificias. “Su influencia en las restantes del Nuevo Mundo fue decisiva...En su trayectoria evolucionaron hasta constituirse en universidades del Virreinato, y son las precursoras de las "universidades nacionales" de América Latina” (p. 60).

Desde sus inicios, hasta nuestros días, las universidades se encuentran sumergidas en evolución constante producto de los cambios que ha recorrido la sociedad durante todos estos años. Sin embargo, muchos de estos cambios se deben a las funciones que la universidad ha asumido desde su creación y que son fiel

característica que las distingue de otras instituciones: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

2.2.2.2 Funciones

De acuerdo a Tünnermann (2003), la misión fundamental de las universidades consiste en formar profesionales dotados del saber y las destrezas adecuadas para contribuir al adelanto, ampliación y difusión del conocimiento.

Tomando en consideración las funciones tradicionales de docencia, investigación y difusión de la cultura; para Bricall (2003) éstas siempre han pervivido y se encuentran presentes en la universidad de nuestros días, pero han debido adaptarse y asumir las nuevas tendencias y retos del mundo actual.

a. La formación y educación superior

Están ligadas a la función de docencia, enseñanza – aprendizaje y transmisión de conocimientos, característico de la universidad. La progresiva sofisticación de actividades en una sociedad del conocimiento, exige a las universidades a reinventarse y generar nuevas carreras universitarias que satisfagan los requerimientos de un mercado laboral cada vez más especializado. Sin embargo, Bricall (2003) indica que esta tendencia no sólo ha propiciado al aumento de carreras universitarias; el fomento del empleo a través de la adquisición de competencias plantea a las universidades el reto de incluir en su formación académica aspectos conductuales de los estudiantes (creatividad, flexibilidad, etc) “cuando hasta ahora las entidades educativas sólo habían cultivado el desarrollo de la capacidad mental” (p. 255).

Así mismo, esta tendencia ha generado en los profesionales la necesidad de mantenerse constantemente actualizados. Por este motivo, regresan a las universidades en busca de programas de especialización y formación continua. Las universidades, por su parte, han adoptado esta demanda y han tenido que considerar los estudios a tiempo parcial; inclusive la educación a distancia, a fin de satisfacer los requerimientos de un público que no puede dedicarse al estudio a tiempo completo o presencialmente.

b. La investigación

La investigación es un elemento importante para el desarrollo mundial. Las universidades, desde siempre, han sido forjadoras de esta actividad y actualmente son entes decisivos para el progreso científico al promover, generar y difundir el avance de la ciencia.

Uno de los servicios más importantes que la universidad brinda a la comunidad es la generación de nuevos conocimientos a través de la investigación. En este sentido, las sociedades modernas exigen un desarrollo económico, científico y tecnológico, relegando un poco las ciencias humanas y las ciencias sociales.

Tünnermann (2003) cita a Lemasson & Chiappe, quienes indican existe una tendencia a marginar la investigación en ciencias sociales, las humanidades y las artes, privilegiando a las ciencias naturales, las exactas y las ingenierías; o el predominio de la investigación aplicada sobre la básica. (p.187). Respecto a esto, Schneegans (2010) manifiesta que, las universidades a fin de cumplir con su misión de investigación, reciben apoyo financiero de los fondos públicos, donantes privados y las industrias. Además menciona que, “la colaboración entre la universidad y la industria, los centros de excelencia y la financiación de investigación competitiva son tres fórmulas que, los países que aspiran a incrementar su capacidad en materia de CTI⁹, están adoptando cada vez más” (p.29).

En este sentido, es importante resaltar el equilibrio al cual hacen referencia Bricall (2010) y Tünnermann (2003). El primero indica que las universidades deben tener la capacidad para dar soporte a las investigaciones generadas por la curiosidad intelectual y aquellos obtenidos y subvencionados externamente; el segundo manifiesta que la universidad debe satisfacer equitativamente las necesidades del sector productivo y económico, de la sociedad en su conjunto y las no menos importantes necesidades del individuo, dentro de un contexto histórico, social y cultural.

⁹ Ciencia, tecnología e innovación.

Por otro lado, es importante mencionar que la función de investigación, no es prevalente en todas las universidades que existen. De acuerdo a Schneegans (2010), las universidades privadas apenas se ocupan de investigación. Sobre este tema, Lemasson & Chiappe, citados por Tünnermann (2003), manifiestan lo siguiente respecto a la universidad en América Latina:

Las Universidades, fundamentalmente las públicas, representan la columna vertebral de la investigación científica de la región. "La investigación universitaria es altamente concentrada y en la mayoría de los países dos o tres universidades, generalmente públicas, constituyen casi la mitad del sistema". Las Universidades privadas, salvo las llamadas de élite o de mayor prestigio, suelen estar ausentes de las tareas investigativas (p.187).

Es importante realizar una reflexión sobre la postura que las universidades están ejerciendo respecto a la investigación; pero sobre todo, la postura que las escuelas académico profesionales están desarrollando para incentivarla. Más adelante se mostrará que, en el caso de las Ciencias de la Información, los profesionales encuestados indican que la investigación es una competencia poco desarrollada durante los años de estudio universitario y a su vez es poco aplicada en su ejercicio profesional.

c. Preservación de la tradición humanística

El significado de la condición humana adquiere importancia a partir del Renacimiento y esta preocupación penetró en las universidades, caracterizándolas por impulsar acciones al servicio de la sociedad (Bricall, 2010). En el contexto actual, esta importancia se acentúa al estar inmersos en una sociedad globalizada y multicultural.

En la Declaración Mundial sobre la Educación Superior, aprobada en 1998 en París, en su artículo N° 1, se indican dos misiones importantes que deben realizar las universidades: primero, contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural; y segundo, deben contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y

objetivas a fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas.

Así, esta función de la universidad está íntimamente relacionada al aspecto ético y valorativo que debe propugnar en la comunidad universitaria. “Los principios fundamentales de una ética humana, aplicados a cada profesión y a todos los ámbitos del quehacer humano” (UNESCO, 1998). Este es un gran reto para las instituciones educativas, dado que en sus diseños curriculares deben contemplar la formación de actitudes valóricas y éticas en sus estudiantes, con la misma intensidad en que se incluyen los contenidos intelectuales.

2.2.2.3 La universidad peruana

a. Tendencias de crecimiento

La universidad en el Perú, fue instaurada el 12 de mayo de 1551, fecha en que la corona española fundó La Universidad Real de Lima; hoy, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Desde entonces, la universidad en el Perú ha sufrido un crecimiento progresivo.

Antes de 1960 sólo existían nueve universidades públicas y una privada, la Pontificia Universidad Católica del Perú; que hacían el total diez universidades. Entre los años de 1961 y 1970 se manifestó un crecimiento considerable con veintiún nuevas universidades; lo que hizo que, en prácticamente una década, el número de universidades en el Perú se duplicara. Durante la década del setenta sólo se crearon cuatro universidades. A partir de 1980, la onda expansiva de las universidades peruanas, y sobre todo, de las universidades privadas, ha ido en aumento. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en los últimos treinta años (de 1981 a la actualidad) se han creado noventa y dos universidades peruanas.

Gráfico N° 3

Crecimiento de las universidades en el Perú por décadas



Fuente: Asamblea Nacional de Rectores (2011b) p. 7.

De acuerdo al II Censo Nacional Universitario de 2010, se contabilizaron en total 100 universidades peruanas, 35 públicas y 65 privadas. Sin embargo, de acuerdo a la Asamblea Nacional de Rectores (2011b), a julio 2011 existen en total 127 universidades: 50 públicas, 76 privadas y 1 universidad municipal. Es decir, en menos de un año, se han creado 27 universidades.

No obstante, es importante resaltar que de ese total de 127 universidades, 51 se encuentran en proceso de institucionalización. Se trata de universidades que sólo cuentan con una ley de creación.

A continuación, se muestra el universo real de universidades operativas a julio 2011. Se trata de universidades institucionalizadas.

Gráfico N° 4

Total de universidades peruanas institucionalizadas por la ANR



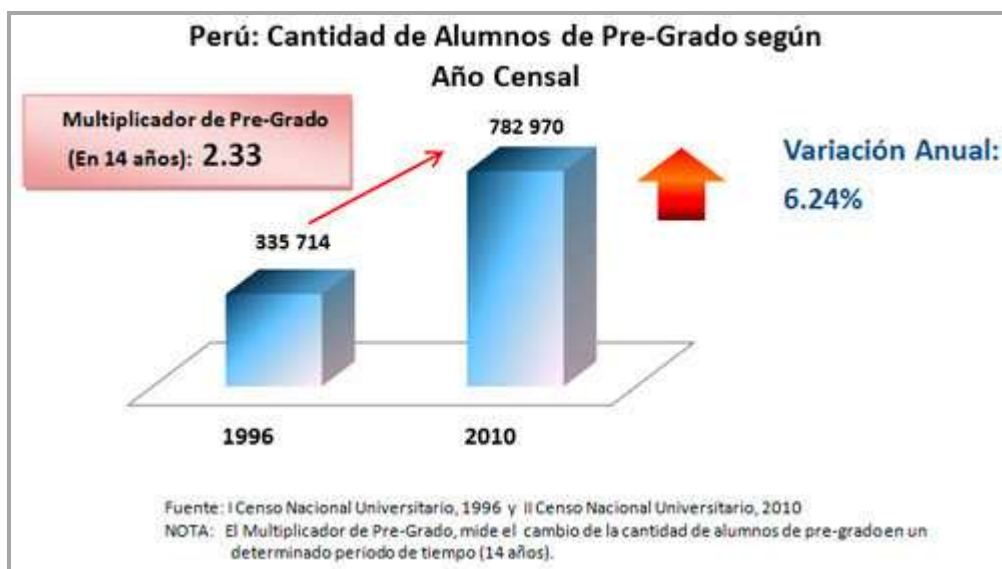
Fuente: Asamblea Nacional de Rectores (2011b) p. 4.

A decir verdad, una de las características de la universidad de hoy es la masificación de los estudios superiores. En cierta medida, este crecimiento se debe a la demanda de la sociedad peruana para acceder a la educación superior. A esto se suma, las oportunidades que brinda el tener una carrera profesional ante las exigencias del mercado de trabajo actual.

El número de estudiantes de pregrado y postgrado se ha incrementado considerablemente en los últimos catorce años, tal y como lo revela el II Censo Nacional Universitario 2010. En los siguientes gráficos se puede observar el crecimiento de la población estudiantil desde 1996, año del antepenúltimo censo, hasta el 2010. El incremento es más significativo en postgrado en relación a pregrado.

Gráfico N° 5

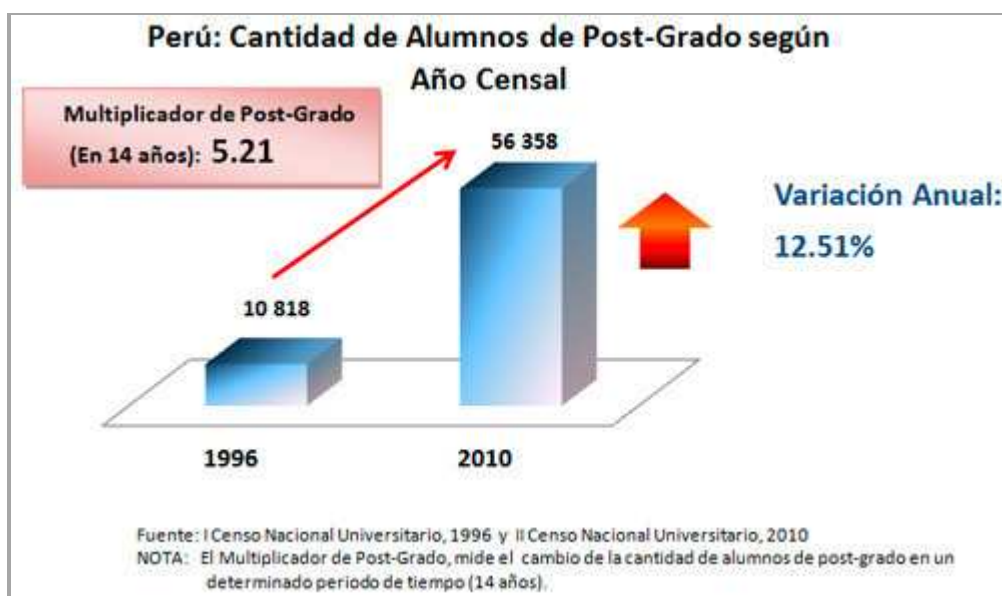
Cantidad de alumnos de pregrado al 2010



Fuente: Asamblea Nacional de Rectores (2011a).

Gráfico N° 6

Cantidad de alumnos de postgrado al 2010



Fuente: Asamblea Nacional de Rectores (2011a).

Así mismo, el entorno globalizado y el crecimiento en la economía de nuestro país están impulsando el desarrollo de nuevas facultades y carreras. De acuerdo al censo

del año pasado, existen actualmente 584 facultades y 1491 carreras profesionales en todo el país.

Por otro lado, cabe señalar que el establecimiento de normativas a partir de 1995, en relación a la educación superior, posibilitó la creación y significativa expansión de universidades en el Perú a partir del siglo XXI.

b. Marco legal

De acuerdo a la Constitución Política del Perú - 1993, en su Artículo 18 indica que en el Perú las universidades son autónomas; es decir, no existe un sistema universitario:

Artículo 18°. La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

Las universidades son promovidas por entidades privadas o públicas. La ley fija las condiciones para autorizar su funcionamiento.

La universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley.

Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Así mismo, existe un marco legal que respalda la educación superior universitaria peruana, el cual está conformado por las siguientes normativas:

➤ **Educación superior universitaria**

- Ley Universitaria - 23733, 09/12/1983 (Ultima modificación: 2007)
- Ley de Promoción de la Inversión en la Educación – D.L. 882, 09/11/1996.

➤ **Creación de nuevas universidades y filiales**

- Ley para la creación del Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades (CONAFU) N° 26439, 21/01/1995.
- Reglamento para la Autorización de Funcionamiento de Universidades y Escuelas de Postgrado 2004 - Resolución N° 196, 07/10/2004
- Reglamento de Filiales -Ley N 28564, 18/ 07/2005

➤ **Calidad Universitaria**

- Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE N° 28740 , 19/Mayo/2006
- Reglamento de la Ley del SINEACE N° 28749 – Decreto Supremo N° 018-2007-ED 9/Julio/2007

La Ley Universitaria - 23733 de 1983 es la predecesora y principal normativa universitaria; dado que en ella se suscriben los fines, atribuciones, gestión, comunidad, entre otros, de las universidades peruanas.

En 1995, se promulgó la Ley N° 26439 para la creación del Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades – CONAFU; como órgano autónomo de la Asamblea Nacional de Rectores y que se dedica a evaluar, autorizar y denegar la creación de universidades. Esta ley, junto a la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación de 1996, que estipula las garantías y condiciones para la inversión en instituciones educativas particulares, incluyendo en este caso la creación de universidades con fines de lucro; son las que propiciaron la masificación de universidades en nuestro país.

Finalmente, existe una ley que norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa en general y regula el funcionamiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); se trata de la Ley N° 28740. La importancia de esta ley radica en el nuevo reto que propuso a las universidades peruanas de realizar procesos de evaluación a fin de garantizar que cumplen con estándares de calidad en su servicio.

2.2.3 La biblioteca universitaria

Como se ha manifestado, la universidad, a través de sus facultades y escuelas especializadas, provee al mundo de talento intelectual para garantizar el progreso en los diversos espacios del conocimiento y satisfacer las exigencias del sector público y privado. En todo ese proceso es decisiva la influencia de las diversas áreas que la conforman (laboratorios, centros de investigación, entre otros) y la presencia de la

biblioteca universitaria es fundamental como espacio de creación de conocimiento. A decir verdad, son los profesionales que la constituyen quienes dotan de presencia y contribuyen con los fines de la institución universitaria.

Al igual que la universidad se encuentra susceptible a los cambios que se generan en la sociedad, la biblioteca universitaria es vulnerable a estos dos contextos con los que guarda estrecha relación: el ámbito social y el universitario.

Si bien, todo tipo de biblioteca cumple su misión de recopilar, procesar, conservar y difundir el conocimiento, en el caso de la biblioteca universitaria se suma a todo esto el apoyo que a de prestar a las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura propias de la universidad a la que pertenece. Sin embargo, el nuevo contexto social caracterizado por el valor del conocimiento intangible (Know how), la globalización y las tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha generado un nuevo paradigma educativo: el estudiante es el centro del sistema formativo. En este sentido, la función de docencia ha sido superada por la del aprendizaje orientado al alumno.

Pérez & Milanés (2008) explican sobre esta tendencia y cómo ha cambiado la concepción de la biblioteca universitaria, incluyendo su denominación:

...la universidad y la enseñanza universitaria se encuentran inmensas en una etapa dinámica de cambios, debates y reflexiones. Los contenidos, métodos y medios de enseñanza están cambiando. El nuevo paradigma educativo exige pasar de una enseñanza centrada en el profesor a otra centrada en el aprendizaje del alumno. El estudiante se convierte en protagonista activo de su propio aprendizaje. Esto, supone la integración de las TIC y la biblioteca, como CRAI y como ente activo y que potencia la docencia y el aprendizaje en red (p.35).

Así, la suma de factores que influyen en el contexto universitario como: la docencia abierta basada en la resolución de casos reales y aplicativos; el trabajo colaborador, en grupo y con miembros externos de la universidad; el incremento de la producción de documentos y, por tanto, una aceleración en los ritmos de aprendizaje debido a las TIC; el cambio del rol docente como guía del aprendizaje; y, la alta demanda estudiantil que provoca la competitividad entre las universidades públicas y

privadas; han provocado un nuevo modelo de biblioteca universitaria: el centro de recursos para el aprendizaje y la investigación – CRAI.

Para Orera (2007), se trata de una biblioteca híbrida por que “es una entidad mixta donde conviven documentos tradicionales con información digital y servicios que se dan en sus dependencias físicas con otros que se ofrecen a través de internet. En ella se atiende a usuarios presenciales y remotos” (p. 330).

Este nuevo concepto de biblioteca debe responder a la realidad dinámica y renovar constantemente la forma como viene previendo sus servicios a la comunidad universitaria. Debe reinventar servicios e idear nuevas formas de interacción con sus usuarios. Pérez & Milanés (2008) hablan de un redimensionamiento de funciones, el cual “descansa en el carácter proactivo que deben desarrollar y mantener los bibliotecarios universitarios en la búsqueda de soluciones creativas, para los problemas que generan los ambientes cambiantes a los que se enfrentan”. Orera (2007) por su parte comparte esta postura al indicar que el papel del bibliotecario exige una formación cada vez más cualificada y continua para hacer frente a los cambios que se producen en la sociedad de la información.

Estas apreciaciones son importantes por que, en realidad, quienes deben responder a estos cambios son los profesionales de la información, participantes de la comunidad universitaria, que deben aplicar competencias que les permita crear, innovar y desarrollar productos y servicios que satisfagan las versátiles necesidades de información de alumnos y profesores.

Servicios auto asistidos de préstamo y devolución de documentos, la referencia vía chat y correo electrónico - como el descrito por Borrell & Maciel (2009) -, colecciones de libros en dispositivos digitales (*e-readers, ipads, tablets*), medios de comunicación a través de las redes sociales, y la conservación y difusión de la producción intelectual a través de repositorios digitales; son sólo algunos ejemplos de las innovaciones que se vienen aplicando en las bibliotecas universitarias.

Pero este paradigma no sólo influye en los productos y servicios que se brindan; también afectan los procesos internos de la biblioteca y de su personal. El elevado costo que supone el acceso a la innovación académica y tecnológica requiere la conformación de redes de colaboración, como los consorcios de bibliotecas académicas, que permitan el logro de objetivos comunes a través de acuerdos de colaboración; la tendencia de competencia que es más sensible en las universidades privadas, pero que no es indiferente a las públicas, implica la concepción del usuario de biblioteca como cliente y poner en marcha estrategias de marketing; la identificación de la biblioteca como una área de servicio, precisa que se lleven a cabo procesos de evaluación que garanticen la mejora continua de la calidad; inclusive, la labor tradicional del procesamiento técnico de los documentos está dentro del marco de la organización del conocimiento. Además, a esto se suma el rol docente asumido por los bibliotecólogos universitarios, explicado por Pinto, Sales & Martínez (2009), en la formación de capacidades de evaluación y aplicación de la información.

Así, el progreso paulatino que se genera en las universidades, involucra cambios en las bibliotecas universitarias y éstas, al quehacer de los bibliotecólogos universitarios; quienes deben ser competentes en conocimientos, habilidades y actitudes para afrontar los nuevos retos.

Por otro lado, es importante remarcar que las realidades son distintas entre regiones, países, inclusive entre bibliotecas dentro de una misma ciudad. De acuerdo a Buttlar & Tipton, citados por Domínguez (2005); antes de 1992 en los Estados Unidos ya habían los "*Learning Resources Centre*", o los "*Curriculum Materials Centres*", antecedentes de los actuales CRAI. En Europa, aparecieron aproximadamente en la década pasada y; en América Latina, actualmente existen bibliotecas que están siguiendo el modelo, sin embargo no son todas. Pero los obstáculos que impiden el desarrollo de la biblioteca universitaria o CRAI, no sólo están referidos a la falta de fondos en la universidad o la ayuda económica insuficiente. La ausencia de una definición clara de los objetivos de la universidad y su biblioteca, la falta de comprensión por parte de las autoridades universitarias, la carencia de bibliotecólogos capacitados y personal competente, son también elementos determinantes.

En el Perú, la gran mayoría de profesionales bibliotecólogos se encuentran concentrados en la ciudad de Lima; aunque cabe destacar que algunas bibliotecas universitarias de provincia están considerando la contratación de personal calificado; quienes en lo posible han sido considerados en la presente investigación.

2.2.3.1 La biblioteca universitaria en el Perú

a. Influencia de la biblioteca universitaria de la UNMSM

Se puede considerar a la Biblioteca de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como el principal antecedente en la historia de las bibliotecas universitarias del Perú; la cual en cierta forma influyó en las nociones de la formación académica de la Bibliotecología de este país.

Santillán (1999) hace un recuento concreto sobre la historia de la biblioteca universitaria de la UNMSM. De acuerdo a su investigación, en sus primeros 220 años esta universidad no contó con una biblioteca formal. Fue el 26 de octubre de 1768 que el virrey Manuel Amat, luego de la expulsión de la Compañía de Jesús (jesuitas) del Perú, cedió a la UNMSM la colección completa de la biblioteca jesuita. Dos años más tarde se asignaría al abogado Cristóbal Montañón como el bibliotecario mayor, considerándose el primer bibliotecario de esta universidad.

De otro lado, se puede distinguir en el estudio de Loza (2006) los aportes brindados por Pedro Zulen durante su gestión como director de la Biblioteca de la UNMSM entre 1923 y 1924. Zulen, quien regresó al Perú en 1922 de la Universidad de Harvard donde, además de filosofía y psicología, había estudiado ciencias bibliotecarias; brindó como parte de su labor “especializada” dos aportes significativos durante su corta gestión: la modernización de la biblioteca y el primer boletín de la biblioteca universitaria en el ámbito académico. En cuanto a la modernización, Loza resalta en palabras de Jorge Basadre la renovación significativa de las nociones existentes sobre el catálogo, el desarrollo de colecciones y los servicios de la biblioteca. Respecto al boletín universitario, lanzó el *Boletín Bibliográfico* el cual fue “vocero de la modernización bibliotecaria en la Universidad de San Marcos... [se] constituyó en un

privilegiado portal de la modernidad universitaria y de las novedades intelectuales en la conservadora universidad limeña” (Loza, 2006, p. 126).

Así mismo, cabe resaltar los aportes de tres misiones de bibliotecarios estadounidenses que llegaron al Perú entre 1948 y 1966, quienes realizaron asesorías sobre la organización y servicios de la Biblioteca de la UNMSM. Cajas (2008) destaca que, entre otras sugerencias, estas misiones propusieron la formación universitaria de los recursos humanos para la biblioteca sanmarquina y, posteriormente, para las bibliotecas en general.

Arthur McAnally, quién asesoró en 1948, sugiere establecer una escuela de Bibliotecología destinada a formar bibliotecarios para las bibliotecas universitarias del país. En 1962, William Vernon Jackson, quien elaboró un diagnóstico de la situación de las bibliotecas de la UNMSM, publicó el artículo “*Education for librarianship abroad: Latin America*”, donde describe el plan de estudios de la Escuela Nacional de Bibliotecarios de la Biblioteca Nacional:

En el primer año los cursos comprendían materias de cultura general de índole humanística, cursos introductorios de la especialidad e inglés. En el segundo año se estudiaban los cursos de bibliografía peruana, referencia, tipos y servicios de bibliotecas, catalogación, clasificación, inglés, latín, y paleografía y archivos. En el tercer año los cursos eran lectura crítica, catalogación, clasificación, selección y adquisición de libros, historia del Perú, técnica bibliográfica, conservación y restauración de libros y manuscritos, y documentación básica (Citado por Cajas, 2010, p.6).

Por su parte, el bibliotecario G. A. Rudolph, cuestionaba la idea de crear una escuela de Bibliotecología por cada universidad nacional del Perú, y a la vez contar con una escuela de bibliotecarios adscrita a la Biblioteca Nacional. Él consideraba que la escuela de la Biblioteca Nacional debía suscribirse a la nueva escuela que se formaría en la universidad y además, que esta debería formar egresados para trabajar en cualquier tipo de biblioteca.

Como se puede apreciar, la biblioteca universitaria de San Marcos propició el ambiente académico para que se pusiera en discusión la formación del bibliotecario peruano a nivel universitario y es evidente la influencia anglosajona que absorbió en sus inicios.

Hoy en día, mucho del desarrollo de las bibliotecas universitarias y de la Bibliotecología en el Perú, se debe a la formación profesional en esta especialidad.

b. Desarrollo y colaboración

Hasta julio 2011, se asume que en el Perú deben existir más de 76 bibliotecas universitarias; tomando en consideración los datos presentados por la Asamblea Nacional de Rectores, la cual indica la presencia de 76 universidades institucionalizadas y además; que muchas de ellas cuentan con más de una biblioteca¹⁰.

No existe algún documento o estudio que cuantifique o brinde un aproximado del total de bibliotecas universitarias del Perú. A decir verdad, son escasos los estudios acerca de las bibliotecas universitarias peruanas y más aún que aborden el tema de su desarrollo. Sin embargo, el estudio de Morgan (2007) brinda hallazgos importantes que, como indica ella, valdría la pena actualizar en un estudio vigente.

De acuerdo a su investigación, hasta hace cuatro años, las bibliotecas académicas peruanas no se encontraban encaminadas hacia el modelo de CRAI. A pesar de que algunas bibliotecas daban indicios de cambio respecto a las funciones, servicios y concepción de la biblioteca hacia un CRAI, podría decirse que se encontraban de una etapa incipiente a nivel general para las universidades peruanas. La autora manifestó que, además de brindar los servicios tradicionales (lectura en sala, referencia y catálogo en línea), incorporaron contenidos digitales a sus colecciones (revistas y libros digitales) aunque en un número reducido de bibliotecas. Sobre este último aspecto, manifiesta que este desarrollo se debe a la existencia de ALTAMIRA, consorcio de bibliotecas académicas peruanas:

¹⁰ En algunos casos, la universidad cuenta con una biblioteca central o principal y bibliotecas de facultades o periféricas (también conocido como sistema de bibliotecas); otras, además cuentan con una biblioteca de Postgrado. En otros casos, la universidad sólo cuenta con una biblioteca principal.

El hecho que un 66% de bibliotecas cuenten con revistas digitales, y que un 34% tenga libros electrónicos, obedece a la existencia de ALTAMIRA y de otros grupos que han propiciado la adquisición cooperativa de este tipo de colecciones. En 1999, año en que los miembros fundadores de ALTAMIRA comenzaron a reunirse, solo existían dos universidades peruanas (una pública y otra privada) que contaban con revistas digitales en formato de disco compacto, y no vía Internet, como sucede en la actualidad. (Morgan, 2007, p. 13).

También es importante mencionar que hasta ese momento, de acuerdo al estudio, sólo cinco bibliotecas universitarias contaban con un sistema integrado para gestionar sus procesos. Definitivamente, es necesario actualizar los datos respecto a la evolución que han sufrido las bibliotecas universitarias del Perú en los últimos años. En la presente investigación, solo se puede hacer esta recomendación, dado que no compete a sus objetivos.

Por otro lado, es importante resaltar los avances peruanos en cuanto a los grupos de colaboración que se han constituido en los últimos años en el contexto de las bibliotecas universitarias. Se trata de ALTAMIRA y COBÚN.

ALTAMIRA¹¹ es un consorcio de bibliotecas académicas peruanas que surgió el año 2001 y que mantiene su vigencia, a fin de obtener un medio de negociación colaborativo con proveedores de recursos de información y llegar a acuerdos que beneficien económicamente a sus miembros. Hayes, citado por Térmens (2005) define a los consorcios:

.. los consorcios son una forma de negociación “social” para obtener un bien para todos los socios por encima de los intereses egoístas de tipo personal; de aquí la repetida frase de sus impulsores: “todo el mundo gana con los consorcios” (Hayes, citado por Térmens, 2005, p. 168).

En la actualidad, ALTAMIRA está conformada por veinticinco miembros entre universidades nacionales, particulares e institutos. Entre algunos de los proyectos que tienen programados al 2015, está la consolidación del grupo en una personería jurídica y el desarrollo de un catálogo unificado de búsqueda federada.

¹¹ Toda la información respecto a ALTAMIRA se encuentra disponible en su sitio web: <http://altamira-peru.org>

En cuanto al Comité de Bibliotecas Universitarias Nacionales - COBUN, éste fue constituido el 2005 por resolución de la Biblioteca Nacional del Perú R.D.N. N° 134-2005-BNP, en la cual se conformó la mesa de trabajo para elaborar los indicadores de desempeño para bibliotecas universitarias¹². El comité estuvo conformado por profesional bibliotecólogo de universidades nacionales, dado que en una primera etapa se planteó la elaboración de los indicadores de desempeño para las bibliotecas universitarias públicas. Posteriormente, las universidades privadas que desearan aplicar estos indicadores, podrían adoptarlos.

La proyección que tuvo COBUN para la elaboración de los indicadores el 2005, tiene valor dado que el 2006, a través de la Ley N° 28740, se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); el cual ya se ha comentado en el apartado sobre marco legal del presente documento. Finalmente, COBUN el 2008 logró la Resolución Directoral Nacional N° 145-2008-BNP, en la cual se aprueba el documento *Indicadores de gestión para bibliotecas universitarias*. De esta forma, las bibliotecas ya cuentan con un parámetro que les proporciona los elementos principales para su evaluación.

Por todo lo expuesto, se reconoce la iniciativa y esfuerzo en conjunto que manifiestan los profesionales de las bibliotecas universitarias peruanas a fin de contribuir al desarrollo de estas, tanto en aspectos de gestión como de calidad. Sin embargo, aún hay mucho por hacer en contraposición a referentes internacionales. Es por ello que resulta crucial que los centros de estudio de la especialidad tengan en consideración estos temas durante la formación académica de sus estudiantes.

Luego de haber explicado el contexto de las organizaciones, realizar la descripción de la universidad como una institución u organización y específicamente a la biblioteca universitaria como parte importante de esta institución académica, a continuación se desarrolla el tema de las competencias y en particular las competencias profesionales en el área de la Bibliotecología y Ciencias de la Información.

¹² Los indicadores elaborados por COBUN están disponibles en su sitio web: <http://www.cobunperu.org/documentos>

2.2.4 Competencias

El tema de competencias en las organizaciones se ha generado a partir del proceso de evolución que la administración de los recursos humanos ha sufrido a través del tiempo. El activo del capital humano está compuesto por los conocimientos que han adquirido, sus experiencias y su forma de ver el contexto que lo rodea. Este conjunto de elementos conforman las *competencias* de acuerdo a la gestión de los recursos humanos.

Existe diversidad de definiciones en la literatura, sobre lo que es una competencia. Partiremos de una definición básica que hace la Real Academia Española (2001) al definir la competencia en su segunda acepción¹³ como: “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (p. 604). Este concepto es sólo el preámbulo de lo que representa este término desde los diversos enfoques del desarrollo humano; como la educación, psicología y la administración de recursos humanos.

El desarrollo de las competencias puede contextualizarse en un marco de desarrollo humano, aludiendo al desarrollo integral de cada persona y a un desarrollo organizacional en el marco de las organizaciones en aprendizaje permanente (Irigoin & Vargas, 2002, p. 23).

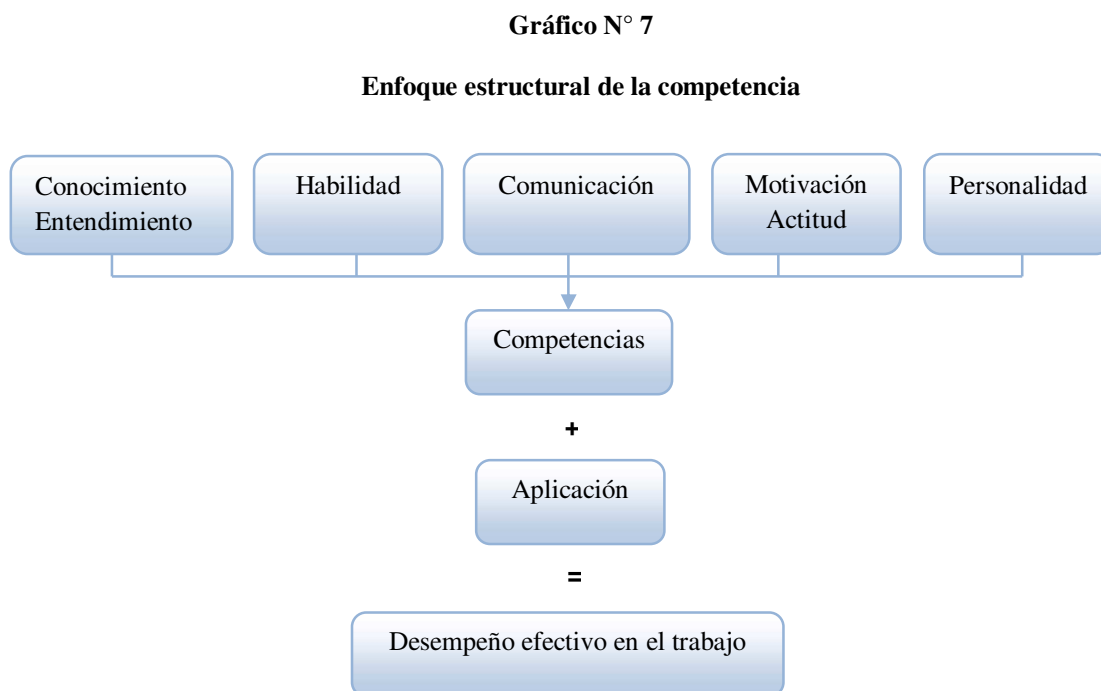
Para los fines de la presente investigación, analizaremos dos conceptos de competencia: las competencias laborales y las competencias profesionales¹⁴.

Mertens (2000) menciona que la *competencia profesional* consiste en “formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo” (p. 14). Sin embargo, considera que para que este concepto tenga mayor consistencia se deben tener en cuenta dos facetas: La primera, implica que la competencia está conformada por un conjunto de atributos de la persona, que no se limitan al conocimiento (habilidades, comunicación, actitudes, etc), es decir, se vincula a una formación profesional integral,

¹³ La primera acepción se refiere a la “disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo y la oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa”.

¹⁴ Las competencias profesionales se encuentran estrechamente ligadas al ámbito de la educación superior, el mercado laboral y las competencias laborales.

el cual no sólo toma en cuenta los conocimientos, sino cómo éstos se aplicarán en la actividad de trabajo. La segunda faceta tiene que ver en cómo se complementan los conocimientos y habilidades de la persona con el desempeño que requiere la empresa; es decir, no sólo tiene que poseer la competencia, sino, aplicarla. Esta idea se visualiza mejor en el siguiente gráfico:



Fuente: Mertens (2000) p. 13.

De acuerdo a Mertens (2000) la *competencia laboral* implica “la capacidad de articulación de los atributos personales con los otros subsistemas que determinan el progreso de la empresa” (p.16). Él enfatiza que es la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, pero no se trata de la obtención de cualquier resultado por medio del desempeño, sino “aquel que esté en concordancia con los objetivos y el contexto global de la organización” (p. 16).

Ambos conceptos están íntimamente relacionados, ya que la competencia profesional se refiere básicamente a que el individuo aplique satisfactoriamente lo adquirido durante su formación profesional hacia su desempeño laboral. Por su parte, la competencia laboral abarca todo el ámbito de desempeño; incluyendo el profesional, organizacional y personal; pero que se ajuste a las necesidades de la organización.

2.2.4.1 Definición

Las siguientes definiciones de competencia corresponden al enfoque de la administración de recursos humanos:

Tejada (2003) brinda un concepto relacionado con el desempeño al considerarla como:

...un saber hacer en contexto; es decir, implica la construcción de un conocimiento que se referencia en la acción, quehacer o desempeño; y que se realiza en un entorno o contexto determinado... Es un complejo de comportamientos que se desarrollan en un entorno específico y que tienen como fin el logro de un resultado eficiente y eficaz (p. 119).

Por su parte, Alles (2008) menciona que la competencia:

...hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes (p. 57).

Irigoin & Vargas (2002) se aproximan con el siguiente concepto:

La competencia tiene que ver en este caso con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben (p. 14).

Los contextos mencionados por Tejada (2003) e Irigoin & Vargas (2002), pueden referirse al ámbito laboral (puesto de trabajo) al que hace mención Alles (2008). Como se puede apreciar, no existe entre los investigadores de este tema un claro acuerdo sobre los elementos que conforman las competencias. Todas las definiciones incluyen una serie de elementos como conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades; inclusive, rasgos de personalidad y actitudes. Estos elementos serán visibles a través de las acciones de la persona. Como recalca Vargas (2002) “tenemos que ver la persona actuando, desempeñándose, haciendo, relacionándose y así visualizar su competencia” (p. 4).

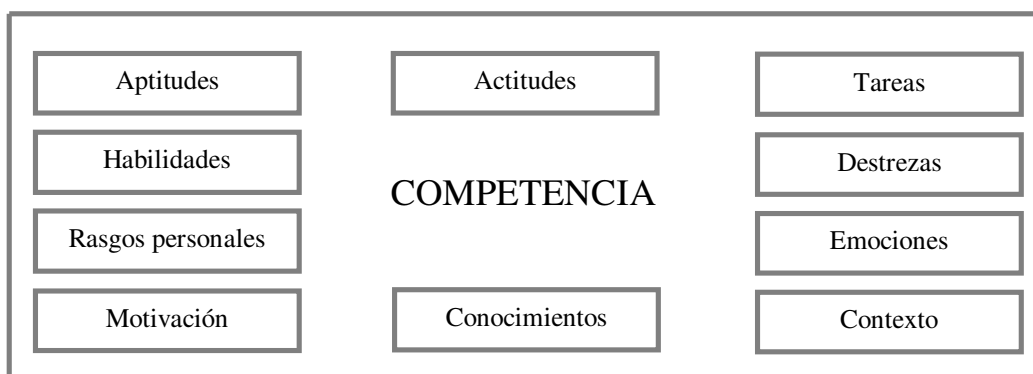
Estas acciones y/o actuar de la persona se traducen en los cinco elementos de las competencias que Alcover et al. (2004) desarrollan, tomando como referente a expertos que ya han estudiado este tema. Estos elementos son:

- *Saber*, se refiere al conjunto de conocimientos, básicamente técnicos y conceptuales, que el individuo adquiere en su formación y de sus experiencias.
- *Saber hacer*, consiste en poseer las habilidades necesarias para aplicar los conocimientos adquiridos. Pueden ser técnicas, cognitivas y sociales.
- *Saber estar*, se relaciona con las actitudes. Implica los valores y creencias laborales.
- *Querer hacer*, involucra los aspectos motivacionales que le permiten al individuo sentirse cómodo con las funciones que desempeña.
- *Poder hacer*, relacionado con los rasgos personales, es decir las aptitudes, y el medio organizacional (facilidades del contexto) que le permitan llevar a cabo sus tareas de la mejor manera (pp. 366-367).

En relación a esto, Alcover et al. (2004) desarrollaron el siguiente gráfico que muestra los componentes básicos de las competencias.

Gráfico N° 8

Componentes básicos de las competencias



Fuente: Alcover et al. (2004) p. 368.

2.2.4.2 Componentes

En función de los cinco elementos de las competencias (saber, saber hacer, saber estar, querer hacer, poder hacer), a continuación definimos los componentes que permiten plasmar estos elementos en competencias.

La *American Psychological Association* (2007), define los conceptos de conocimientos y habilidades:

a. Conocimiento

Esta definición se relaciona con el *saber*. El conocimiento es la información y el entendimiento sobre una materia o tema específico y que un individuo lo ha aprehendido a través de la experiencia o el aprendizaje (p. 516).

Se puede decir además, que es el conjunto de información almacenada y procesada que el individuo ha aprehendido y que al aplicarlo se convierte en conocimiento.

b. Habilidad

Es el *saber hacer*. Contempla capacidades de naturaleza cognitiva o social que se han desarrollado a través de experiencias o el aprendizaje y que son expresadas por la persona al desarrollar alguna actividad o tarea.

Implica la capacidad o la competencia que se adquiere a través de la formación o la práctica. Las habilidades pueden ser de tipo motor, perceptivo, cognitivo, o una combinación de estas. (p. 857).

La APA (2007), además menciona la Teoría dinámica de la habilidad¹⁵, en la cual se postula que ésta es la capacidad de actuar de una manera satisfactoria y que para

¹⁵ *Dynamic Skill Theory*

que se logre alcanzar su nivel óptimo, debe ser apoyada por el entorno. Lo cual implica que una habilidad requiere de un entorno para poder aplicarse.

Alcover et al. (2004) definen los siguientes componentes:

c. Actitudes

La actitud es el *saber ser*. Se relaciona con los valores que el individuo posee y lo aplica en su contexto laboral.

Es la “evaluación general que las personas hacen de objetos, cuestiones, ideas y otras personas...Se reflejan en el juicio favorable o desfavorable, positivo o negativo, acerca de cualquier objeto de actitud.” (p. 288). Se puede añadir que se trata de la disposición que manifiesta una persona respecto a algún hecho u objeto y la hace actuar de una forma determinada.

Alcover et al. (2004) indican, además, que la actitud se basa en tres tipos de información: un componente cognitivo, relativo a las creencias de las personas; un componente afectivo, relacionado con las emociones que suscita el objeto de actitud y el componente conductual, que alude a las conductas y experiencias pasadas que se tienen sobre el objeto de actitud (p. 288).

d. Motivación laboral

Pinder, citado por Alcover et al. (2004), la define como “el conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y persistencia” (p. 249). Además, indican que la dirección se refiere a las actividades a las que el trabajador dirige su energía; la intensidad se relaciona con el nivel de entusiasmo que el individuo manifiesta en el trabajo que realiza y la persistencia se refleja en mantener la energía a lo largo del tiempo.

La motivación está relacionada con el *querer hacer*. Se refiere al impulso que permite al individuo realizar sus funciones lo mejor posible o realizarlo superando las expectativas.

La motivación, a diferencia de las actitudes, tiene un componente externo que influye en el comportamiento de la persona. Este componente puede referirse a la organización del trabajo, el clima laboral, entre otros.

e. Aptitudes

Las aptitudes están referidas a potencialidades de aprendizaje que posee un individuo. Son factores personales que podrían incluir rasgos de personalidad.

De acuerdo a Alcover et al. (2004) es la “característica cognitiva que indica la capacidad potencial para aprender y manejar ciertos conceptos, habilidades o destrezas. Mediante ellas se diferencia a los individuos en función de sus comportamientos” (p. 197).

Finalmente, la aptitud implica el *poder hacer*. Es la capacidad que tiene el sujeto para adquirir nuevas habilidades y competencias. Por ejemplo, se podría decir que algunas personas tienen aptitudes innatas o naturales para jugar fútbol.

La APA (2007) indica que las aptitudes específicas son las referidas a un área en particular; mientras que las aptitudes generales están vinculadas en diversos campos (p. 68).

En la presente investigación se toma en cuenta los conocimientos, que son los adquiridos a través de la formación profesional; las habilidades que los recursos humanos han adquirido a través de su experiencia laboral, su formación profesional y sus experiencias de vida; las actitudes que están vinculadas con los valores, elemento indispensable que, en los últimos años, las empresas consideran dentro de sus requerimientos de ofertas laborales. Y por último, las aptitudes, que es la capacidad que tiene la persona para hacer algo.

2.2.4.3 Tipología

A continuación se explican las diversas tipologías de competencias que se han desarrollado en la literatura. Posteriormente, se describe todo el proceso de aplicación de las competencias, centrándose en el proceso de identificación.

a. Las competencias en la literatura anglosajona

➤ Competencias básicas - *Core competencies*

El tema de competencias no es reciente, el auge de su estudio se da en la década de los noventa con estudios de autores americanos en el ámbito de los negocios y la administración. Básicamente, en la literatura norteamericana al tratar el tema de competencias a nivel de empresas, se hace mención a la frase *Core competencies*, en español, competencias básicas.

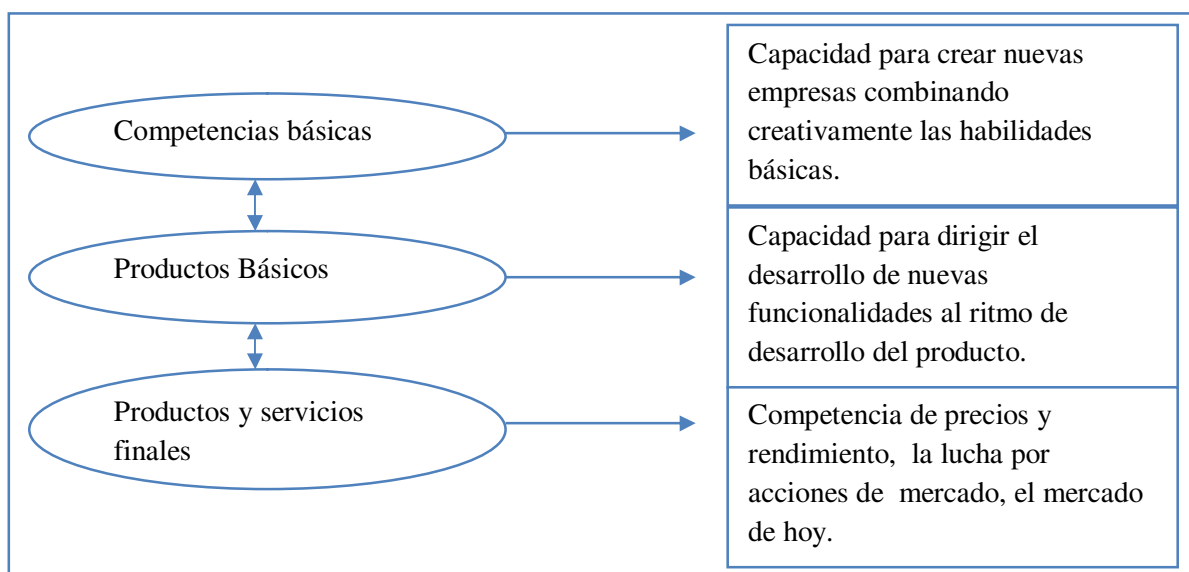
Prahalad & Hamel (1990) hablan de la importancia que tienen las competencias para el desarrollo de una organización. Aquí ellos definen, desde la perspectiva de una organización, las competencias básicas como:

...el aprendizaje colectivo en la organización, especialmente la forma de coordinar diversas habilidades de producción e integrar múltiples corrientes tecnológicas... *Core competence* es la comunicación, la participación, y un profundo compromiso de trabajar a través de términos organizativos... Las competencias básicas no disminuyen con el uso (p. 82).

Estas competencias básicas son valoradas por los clientes, permitiéndose así a la organización diferenciarse de otras y, por tanto, proporcionar bienes o servicios que otras organizaciones no podrían proporcionar.

De otro lado, de acuerdo a Prahalad (1993) en una organización la competencia básica representa el aprendizaje y conocimiento acumulativo de un número significativo de personas; por lo que involucra a toda la organización. Este mismo autor, menciona tres niveles de competitividad entre las organizaciones, en la que en el primer nivel se encuentran las competencias básicas.

Gráfico N° 9

Aprender a competir en los tres niveles de competencia

Fuente: Prahalad (1993) p. 47.

Como se puede observar en el gráfico, el proceso de ventaja ante los competidores se inicia con las competencias básicas que posee una organización. Estas competencias que poseen las personas, incluyendo la tecnología y recursos, permitirán diseñar productos altamente competitivos, los cuales finalmente representan los productos y servicios que competirían en el mercado de hoy, caracterizado por la constante disputa por clientes, precios y rendimiento.

Más adelante, se podrá apreciar que en la literatura norteamericana en la que se estudian las competencias profesionales en Bibliotecología, lo mencionan como competencias básicas o *core competencies*.

b. Las competencias en la literatura europea

En el marco del Acuerdo de Bolonia (*Bologna Process*), cuyo objetivo consiste en la formación de un Espacio Europeo de Educación Superior, el año 2000 se puso en marcha el Proyecto *Tuning*¹⁶, con el propósito de determinar las competencias convergentes que deben poseer los profesionales europeos; a fin que éstos puedan

¹⁶ Página web oficial del proyecto en Europa: <http://www.unideusto.org/tuningeu/>

desempeñarse efectivamente en cualquier contexto del mercado laboral de este continente. Este proyecto, tuvo su versión en América Latina¹⁷ entre los años 2004 a 2007 y recientemente ha sido relanzado el 2011. El objetivo que se persigue es el mismo: desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y específicas para producir convergencia en las áreas de las disciplinas seleccionadas.

De acuerdo a los lineamientos de este proyecto, las competencias son de dos tipos: competencias genéricas y competencias específicas.

➤ **Competencias genéricas**

González & Wagenaar (2003) mencionan que:

...cuando hablamos de competencias genéricas nos referimos a cosas como la capacidad de análisis y síntesis, conocimientos generales, conocimiento de la dimensión europea e internacional, capacidad para el aprendizaje independiente, cooperación y comunicación, tenacidad, capacidad de liderazgo, capacidad de organización y planificación. En otras palabras, estamos hablando de cualidades útiles en muchas situaciones, y no sólo de las relacionadas con el área específica (p. 256).

Las competencias genéricas, son las competencias transversales que cualquier profesional puede poseer, independientemente de la disciplina a la que pertenece.

En el informe elaborado por González & Wagenaar (2003) se identifican treinta competencias genéricas clasificadas en tres categorías: competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. En la Tabla N° 2 se explica en qué consiste cada una de estas categorías y se detallan las competencias:

¹⁷ Página web oficial del proyecto en América Latina: <http://www.tuningal.org/>
Ver: Beneitone et al. (2007).

Tabla N° 2

Competencias genéricas – Proyecto *Tuning* de Europa

Competencias instrumentales	<p>Competencias que tienen una función instrumental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades <i>cognoscitivas</i>, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos. • Capacidades <i>metodológicas</i> para manipular el ambiente: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas. • Destrezas <i>tecnológicas</i> relacionadas con el uso de maquinaria, destrezas de computación y gerencia de la información. • Destrezas <i>lingüísticas</i> tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de análisis y síntesis. 2. Capacidad de organizar y planificar. 3. Conocimientos generales básicos. 4. Conocimientos básicos de la profesión. 5. Comunicación oral y escrita en la propia lengua. 6. Conocimiento de una segunda lengua. 7. Habilidades básicas de manejo del ordenador. 8. Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas). 9. Resolución de problemas. 10. Toma de decisiones.
Competencias interpersonales	<p>Competencias que facilitan los procesos de interacción social y cooperación. Capacidades <i>individuales</i> relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. Capacidad crítica y autocrítica. 12. Trabajo en equipo. 13. Habilidades interpersonales. 14. Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar. 15. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas. 16. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. 17. Habilidad de trabajar en un contexto internacional. 18. Compromiso ético.
Competencias sistémicas	<p>Destrezas y habilidades que conciernen a los <i>sistemas como totalidad</i>. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Las competencias sistémicas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 19. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. 20. Habilidades de investigación. 21. Capacidad de aprender. 22. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones. 23. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad). 24. Liderazgo. 25. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países. 26. Habilidad para trabajar de forma autónoma. 27. Diseño y gestión de proyectos. 28. Iniciativa y espíritu emprendedor. 29. Preocupación por la calidad. 30. Motivación de logro.

Fuente: González & Wagenaar (2003) pp. 81-84.
Elaboración propia.

➤ **Competencias específicas**

Las competencias específicas son propias de cada disciplina o ámbitos de desarrollo profesional. Comprende las habilidades y conocimientos que se adquieren a través de la educación superior o técnica. Por tanto, para su identificación en una disciplina específica (por ejemplo en Administración, Medicina o Bibliotecología) se requiere la participación de profesionales y expertos en el área.

c. Las competencias en la literatura latinoamericana

Existen algunos documentos que hacen referencia al tema de las competencias en estudios latinoamericanos, como los desarrollados por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - Cinterfor/OIT. En estos documentos se indica la tipología de las competencias laborales como básicas o blandas y específicas o duras.

Sin embargo, la Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUC de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en el marco del desarrollo de Planes de Estudio en Base a Competencias Laborales, ha desarrollado esta clasificación que pasamos a describirlas:

➤ **Competencias laborales básicas o blandas**

La Pontificia Universidad Católica de Chile (2002a) en su Diccionario de Referencia de Competencias Laborales Blandas establece este tipo de competencias como “el conjunto de Competencias Transversales para las distintas carreras que imparte la institución” (p. 3).

Específicamente, el diccionario menciona que entre las competencias blandas se encuentran las siguientes:

Tabla N° 3

Competencias laborales básicas o blandas

Campo de referencia de la competencia	Competencia	Descripción de la competencia
Capacidades cognitivas y habilidades intelectuales	Juicio crítico	Tener una mirada crítica del propio trabajo, mostrar inquietud y curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos y personas; buscar información más allá de las preguntas rutinarias; no conformarse con las primeras soluciones a los problemas.
	Pensamiento analítico	Capacidad de análisis y síntesis. Incluye el organizar las partes de un problema o situación de forma sistemática, realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos, y establecer prioridades de forma racional.
	Pensamiento conceptual	Uso del razonamiento creativo, inductivo o conceptual; capacidad para abstraer de la realidad los atributos y características principales y formular un concepto que sintetice dicho fenómeno; habilidad para expresar en conceptos la realidad.
	Pensamiento relacional	Capacidad de entender, analizar y relacionar información de diferentes disciplinas del conocimiento y relacionarlas con las aplicaciones de la propia especialidad
Habilidades conductuales	Comunicación oral y escrita (Persuasión)	Capacidad de transmitir ideas en forma oral y escrita, dentro del marco laboral, de acuerdo a las normas de ortografía, gramática y redacción de la lengua española; utilizar adecuadamente el vocabulario común y el vocabulario <i>ad hoc</i> de la profesión.
	Liderazgo	Capacidad de dirigir un grupo de personas de forma que trabajen eficientemente. Implica el deseo de guiar a los demás; establecer el objetivo de los trabajos, mantener alta la motivación del grupo; actuar como modelo a seguir para los demás.
	Trabajo en equipo y colaboración	Intención de colaboración y cooperación con otros; capacidad de formar parte de un equipo, trabajar juntos; estar atento a la resolución de los conflictos que se puedan generar en el equipo y ayudar a enfrentarlos; desarrollar el espíritu de equipo.
	Organización del trabajo	Habilidad de ejecutar trabajos siguiendo normas y secuencias planificadas de acciones; actuar de acuerdo a un plan establecido; administrar en forma eficaz y eficiente los recursos disponibles; aplicar técnicas de planificación y control de procesos.

Rasgos de personalidad	Auto control	Capacidad de mantener sus propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros, o cuando se trabaja bajo condiciones de estrés.
	Autonomía – autoconfianza	La persona se caracteriza por mostrar confianza en sus capacidades, decisiones, opiniones y resoluciones; desafiar los problemas y no derivarlos; trabajar con un mínimo de supervisión; defender los puntos de vista con firmeza.
	Comprensión interpersonal y empatía	Habilidad de escuchar correctamente los pensamientos, sentimientos o preocupaciones. Esta competencia mide la creciente complejidad y profundidad que supone entender a los demás. Sensibilidad para ponerse en el marco de referencia del otro.
	Disposición a aprender	Inquietud y curiosidad constante por saber más sobre las cosas, hechos y personas; mostrar una actitud de apertura a los cambios del conocimiento, practicar el auto-aprendizaje.
	Flexibilidad	Capacidad de adaptarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas y grupos diversos.
	Iniciativa – proactividad	Capacidad de identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuesta a ellos. Predisposición a actuar en forma inmediata, proponer soluciones.
	Orientación al logro	Preocupación por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar. Lograr algo único y excepcional.
Actitudes valóricas	Compromiso (Identificación con la empresa)	Capacidad y voluntad de orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la Empresa en que se labora. Supone actuar de forma que se consigan los objetivos de la organización.
	Ética – integridad	Actuar éticamente en el trabajo sin mentir ni engañar; no ocultar información relevante; respetar la confidencialidad de la información personal y de la organización; actuar honestamente.
	Orden y calidad	Ejecutar acciones y actividades en forma esmerada y prolija, preocupándose de mantener su lugar de trabajo en forma limpia y ordenada. Preocupación por la calidad del trabajo.
	Responsabilidad	Actuar en pos de la consecución del cumplimiento de tareas, compromisos u obligaciones adquiridas por él mismo, asignadas por sus superiores y/o por las personas a su cargo.

Fuente: Pontificia Universidad Católica de Chile. Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUC. Vicerrectoría Académica. Unidad de Formación en Competencias Laborales (2002a) pp. 3-12.
Elaboración propia.

De acuerdo al esquema de los componentes que conforman las competencias – conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes – (el cual se describió en el apartado 2.2.4.2 de la presente investigación), al observar la Tabla N° 3 se puede determinar que las competencias profesionales básicas o blandas son aquellas que comprenden las habilidades, actitudes y aptitudes que posee la persona. Éstas son adquiridas con la experiencia profesional y de vida. Las habilidades pueden manifestarse a través de las habilidades intelectuales y habilidades conductuales; los rasgos de personalidad son las aptitudes; mientras que los componentes actitudinales serían aquellas actitudes valóricas como la ética, la responsabilidad y el orden.

➤ **Competencias laborales específicas o duras**

La Pontificia Universidad Católica de Chile (2002b), en su Diccionario de competencias laborales de Dibujo Arquitectónico define a las competencias duras como:

Competencias que dicen relación con los conocimientos necesarios para desarrollar en el puesto de trabajo. Este grupo de competencias tienen relación con la adquisición necesaria de conocimientos aplicables en las labores propias del puesto de trabajo (p. 2).

Al analizar este concepto, podemos inferir que se refiere a los conocimientos impartidos a través de la formación profesional o técnica en una carrera específica; por tanto, no existe un diccionario general de las competencias duras debido a que cada especialidad o profesión posee sus propias competencias específicas.

La Fundación DuocUC ha desarrollado un Diccionario de Competencias Duras para cada una de las carreras que imparte. De manera similar, las competencias duras de una carrera determinada podrían ser especificadas en el currículum de la misma; tal y como mostramos en el siguiente ejemplo, tomado del Perfil Profesional de la E.A.P. de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la UNMSM, de acuerdo al Plan Curricular Año 2004.

Tabla N° 4

Perfil del Bibliotecólogo de la E.A.P. de Bibliotecología y CC.II. de la UNMSM

Área	Competencias		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Área profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, planificar, organizar, administrar, asesorar y valorar sistemas de servicios de información. • Utilizar normas estandarizadas, actualizar y proponer métodos, técnicas y procedimientos manuales, automatizados para el tratamiento y recuperación de la información y la adecuada transferencia de la misma. • Identificar y satisfacer las necesidades de los usuarios. • Conocer el idioma inglés como un curso instrumental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interactuar en un entorno virtual y de globalización informativa. • Capacidad de análisis y síntesis en el manejo de información 	
Área académica	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en la tecnología de la información, gestión y administración en unidades de información y otras disciplinas afines a la especialidad. • Desarrollar competencias y habilidades pendientes a la redacción y publicación en revistas especializadas de artículos académicos y científicos. 		
Área personal		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las competencias y habilidades en la comunicación oral y escrita. • Capacidad de adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos. • Capacidad de liderazgo, seguridad de sus conocimientos y desarrollar una actitud crítica frente a los problemas sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales. • Vocación de servicio, iniciativa y buen trato al usuario. • Ética en el ejercicio profesional.

Área social		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar habilidades y competencias como promotor social propiciando la creación y organización de unidades de información. • Promover el acceso y uso de la información considerando que constituye uno de los derechos fundamentales de la persona. • Divulgar y promover la necesidad de considerar la información como un elemento clave de inversión social estratégica para el desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso en el avance científico, tecnológico y cultural.
-------------	--	---	---

Fuente: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Escuela Académico Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información (2004).
Elaboración propia.

Como se puede observar, tanto en el área profesional como en área académica se describen las competencias que debe adquirir el profesional en Bibliotecología a lo largo de su formación, es decir, corresponde a las competencias duras o específicas. Se destaca la administración, organización y tratamiento de la información; así como también conocimientos en cuanto a tecnología, comunicación y redacción. Por otro lado, en el área personal y en el área social se pone mayor énfasis respecto a las habilidades y actitudes del bibliotecólogo, por tanto, se refiere a las competencias blandas o básicas.

Fisher (2001) hace referencia a otra clasificación de las competencias. Distingue entre las competencias profesionales y las personales. La primera está conformada por los conocimientos y habilidades relacionados con una ocupación específica y que, al aplicarlos, hacen a una persona competente en el desarrollo de su trabajo. Estas competencias cambian a través del tiempo en función de los cambios que se dan en el contexto de trabajo y de otros aspectos, como la tecnología. Por su parte, las competencias personales corresponden a los rasgos, actitudes y comportamientos que posee el individuo y que se necesitan para el éxito en casi cualquier lugar de desempeño. Conforme pasa el tiempo estas competencias se consolidan a través de la experiencia.

Para concluir, si analizamos el concepto de estas dos últimas tipologías que da Fisher (2001), podemos determinar que las competencias personales poseen las mismas características de las competencias básicas, blandas o genéricas; que incluye todas aquellas que se posee de manera transversal a través de la experiencia personal y profesional. Por su parte, las competencias profesionales son las competencias específicas o duras; aquellas que se adquieren y se pueden desarrollar a través de la formación, ya sea profesional o técnica, por ello, estas competencias son puntuales para cada campo de desarrollo profesional. Las competencias básicas o *core competencies*, implican la unificación de todas las tipologías.

2.2.4.4 Proceso de aplicación del enfoque de competencias

El concepto de competencia laboral puede ser empleado de acuerdo a diferentes contextos a través de los cuales se le da una determinada aplicación. Cinterfor/OIT ha desarrollado ampliamente estos contextos y los ha denominado procesos o dimensiones, que son cuatro: identificación de competencias, la normalización de competencias, la formación basada en competencias y la certificación de competencias.

A continuación, se explica brevemente en qué consisten cada uno de estos procesos, de acuerdo a lo que mencionan Vargas (2004) e Irigoien & Vargas (2002); sin embargo, se ampliará el proceso de identificación, por seguir los objetivos de la presente investigación.

a. Identificación de competencias

Mediante este proceso se determina, a partir de una actividad de trabajo específica, las competencias que se requieren para desempeñar dicha actividad de manera satisfactoria. Existen una serie de metodologías para identificar las competencias, las cuales pasaremos a desarrollar posteriormente.

b. Normalización de competencias

Luego de haber identificado y descrito las competencias respectivas, es necesario crear un procedimiento de estandarización que esté respaldado por una figura institucional – ya sea a nivel empresa, sector o país – de manera que las competencias identificadas pasen a ser reconocidas como una norma referente para instituciones educativas, centros laborales, organizaciones, etc. Por tanto, la normalización de competencias trata de formalizar una competencia a través del establecimiento de estándares.

La normalización de competencias, lleva consigo implícito otro sub proceso:

➤ **Evaluación de competencias**

Este proceso permite determinar la presencia o ausencia de competencias normalizadas en el desempeño laboral de la persona. De acuerdo a CONOCER de México, según cita Vargas (2004), en la evaluación de competencias se recogen evidencias sobre el desempeño laboral, con el fin de determinar si una persona es competente o no, para realizar una función laboral determinada.

En una institución como las bibliotecas universitarias, este proceso podría llevarse a cabo en conjunto con el área de recursos humanos.

c. Formación basada en competencias

Este proceso se da en el contexto educativo orientado en la formación basada en competencias (FBC). Implica la elaboración de currículos en función de las normas de competencia que considera el sector empresarial. Este proceso considera la formación de recursos humanos alineados a las exigencias de lo que demanda el mercado laboral, lo cual generará mucha más eficiencia e impacto en el desempeño laboral.

La formación basada en competencias tiene el objetivo de que el flujo laboral sea dinámico, de manera que los conocimientos, habilidades y actitudes sean aplicables en cualquier contexto laboral de la disciplina ejercida.

d. Certificación de competencias

Este proceso requiere que previamente se haya realizado la evaluación de competencias. Es el reconocimiento formal de una competencia demostrada; sin embargo, la certificación no es un diploma que acredita estudios realizados, sino más bien, una constancia de que determinado trabajador posee determinadas competencias normalizadas. Por tanto, implica la expedición por parte de una institución autorizada, de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador. (Vargas, 2004, p. 87).

2.2.4.5 Proceso de identificación de competencias

En esta investigación se requiere determinar las principales competencias genéricas y específicas que poseen los recursos humanos en Bibliotecología.

Irigoin & Vargas (2002) mencionan que: “La identificación de competencias es el proceso de analizar el trabajo para determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comprensión (competencias) que son movilizadas a fin de lograr los objetivos que tal ocupación persigue” (p. 79).

Para la identificación de competencias, existen tres metodologías, cada una con un objetivo diferente. A continuación, se resumen estas metodologías:

Tabla N° 5

Métodos para definir competencias.

Análisis	Objeto de análisis	Alcances
Análisis ocupacional	El puesto de trabajo y la <i>tarea</i> para definir el currículum de formación	<p>La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000) menciona que el Análisis ocupacional comprende los siguientes propósitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción del empleo • Evaluación y clasificación del empleo • Evaluación del desempeño laboral • Diseño de capacitación • Diseño de trabajo • Prácticas de empleo <p>En donde, “el diseño de capacitación: incluye la identificación de necesidades, conocimientos y actitudes necesarios para el desempeño exitoso en un empleo dado y traducir esta información en instrucciones sistematizadas y oportunidades de aprendizaje” (p. 28).</p>
Análisis funcional	La <i>función productiva</i> , con énfasis en la certificación de competencias	El análisis funcional está enmarcado para un estudio en escalas amplias, ya que sus resultados son evaluados a través de una Norma de Competencia Laboral. Por tanto, esta metodología es muy utilizada en países que cuentan con sistemas de certificación de competencias o normas de competencia. El proceso se desarrolla con expertos de la actividad laboral, empleadores y trabajadores, siguiendo la metodología ¹⁸ .
Análisis constructivista	La <i>actividad del trabajo</i> , el trabajo estudiado en su dinámica	El método que se emplea para su aplicación es a través de la entrevista, donde primero se deben de identificar a los actores (quienes serán entrevistados) y posteriormente se debe estructurar la información. La idea es recabar información integral que permita contextualizar las competencias. La información es recabada a través de fichas: ficha de identificación, ficha demográfica, fichas de competencias y las fichas dinámicas. Estas últimas contienen: variabilidad y elasticidad, filiación de las competencias y tendencias de evolución.

Fuente: Irigoien & Vargas (2002), p. 80.
Elaboración propia.

De acuerdo a la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000):

¹⁸ Para conocer ampliamente la metodología, revisar los documentos de Vargas (2004), Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000) e Irigoien & Vargas (2002).

El análisis funcional es una metodología comparativa; se analizan las diferentes relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras...En este caso se buscan aquellos elementos de habilidades y conocimientos relevantes para la solución del problema y/o resultado, más allá de lo que ya está resuelto (p. 20).

Esta metodología podría aplicarse a través de un proyecto a nivel país. Las características que se mencionan, no se ajustan a los fines y propósitos de la presente investigación; motivo por el cual, no es considerado ni detallado extensamente.

Por su parte, el modelo que representa el análisis constructivista es el ETED, por sus siglas en francés *L'emploi type dans sa dynamique*; en español: *El tipo de empleo en su dinámica*. Irigoien & Vargas (2002), mencionan que *el tipo empleo estudiado en su dinámica* representa el cúmulo de situaciones o experiencias individuales, que en su conjunto forman un núcleo duro de competencias, las cuales son estudiadas (p. 116). Si bien es cierto, esta metodología se centra en el estudio de las competencias a través de las transformaciones que se den en la movilización laboral; su enfoque es holístico e integrador, lo que permite enfocarse minuciosamente en el caso particular de cada trabajador. Esto no es malo, pero sí requiere de la disposición de tiempo y recursos. Por tal motivo, no ha sido considerado para la presente investigación.

Para los fines de este estudio se enfocará en la primera metodología, el análisis ocupacional; a pesar de que, según la literatura revisada, en la mayoría de casos es el análisis funcional el de mayor acogida. El análisis funcional está diseñado para aplicaciones a nivel macro y requiere de una norma de competencias laborales para la evaluación de los resultados. Por lo que, no se ajusta a los fines de la presente investigación, cuyo ámbito de aplicación es de una muestra pequeña de bibliotecólogos egresados que ejercen la profesión.

A continuación se detalla la metodología del *análisis ocupacional*.

a. El análisis ocupacional

Esta metodología se centra en la identificación de los comportamientos laborales - habilidades, conocimientos, actitudes - en relación con las tareas y ocupaciones del puesto de trabajo.

Por otro lado, es importante recalcar que existen diferentes perspectivas de cómo desarrollar la identificación de competencias de acuerdo a esta metodología en función del nivel de análisis, las fuentes de información, entre otros. Estas perspectivas son:

➤ **El catálogo de ocupaciones**

Este es un instrumento técnico a nivel macro, en el cual se describe la estructura ocupacional de un país¹⁹ con base en una selección de aquellos puestos de trabajo con tareas y características similares para conformar las ocupaciones más representativas. El catálogo de ocupaciones muestra los datos de habilidades, destrezas y conocimientos de manera sistematizada y presenta una clasificación de las ocupaciones de un país.

➤ **El método DACUM**

Sus siglas provienen de su nombre real en inglés que es *Developing a Curriculum*²⁰. Surgió en Canadá con el propósito de recolectar información sobre los requerimientos para el desempeño de trabajos específicos. Como su nombre lo indica, esta herramienta es muy utilizada en la preparación de los currículos; como se da en el caso de EEUU y Canadá. Por tanto, su objetivo está orientado al diseño curricular. Para la aplicación de esta metodología se requiere de la participación de expertos y trabajadores, quienes a través de una serie de ideas proporcionados por ellos mismos, describen sus ocupaciones. Por tanto, el éxito de esta metodología dependerá de una selección correcta de quiénes integrarán el panel de trabajadores y, la disponibilidad de un buen facilitador de la metodología.

¹⁹ En el documento de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000) se indica como ejemplo la experiencia mexicana al desarrollar su El Catálogo Nacional de Ocupaciones, desarrollado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México.

²⁰ En español: Desarrollando un Currículum.

Así mismo, como se trata de una metodología para facilitar el diseño curricular, algunas aplicaciones prevén la presencia de docentes o instructores, dependiendo del área.

➤ **El estudio de análisis ocupacional para la identificación de competencias básicas y genéricas**

El estudio de análisis ocupacional es un instrumento de diagnóstico que permite identificar el nivel de dominio que los recursos humanos poseen en relación a los conocimientos laborales básicos. Este instrumento identifica las competencias básicas o blandas y específicas o duras que se requieren en el mercado de trabajo. Esta metodología orienta a los recursos humanos hacia los requerimientos del sector productivo, garantizando así su empleabilidad; de manera que la revisión de los resultados de este instrumento es el punto de partida para la elaboración de los diseños curriculares.

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000), indica que para llevar a cabo el Estudio de análisis ocupacional, se debe aplicar una serie de procedimientos, de los cuales; para efectos de la presente investigación, nos centraremos en la *encuesta de actividades laborales*, la cual comprende escalas de importancia, frecuencia y necesidad; que a continuación pasamos a explicar.

✓ **Encuesta de actividades laborales**

La metodología de encuesta es una manera rápida y eficiente de obtener información de un gran número de personas. La finalidad de la encuesta de actividades laborales es obtener información sobre la importancia y frecuencia relativa de cada comportamiento laboral. La elaboración de esta encuesta se fundamenta en la redacción de un listado de enunciados de comportamientos laborales, el cual será distribuido a los trabajadores con el fin de obtener información sobre la importancia y frecuencia relativa

de cada comportamiento laboral (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000, p. 42).

Estas escalas son precisadas en el documento *Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo* donde se indica:

Para cada uno de los comportamientos laborales dentro de una encuesta de actividades laborales, se pide a los encuestados que reportaren si los habían desempeñado; en caso afirmativo, se les solicita que indiquen qué importante es esa actividad dentro de su trabajo (escala de importancia); con cuánta frecuencia desempeña esa actividad (escala de frecuencia) y en qué momento se requiere del desempeño de la actividad a partir de su contratación (escala de necesidad) (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000, p. 44).

Tabla N° 6

Las escalas de importancia, frecuencia y necesidad

Escalas	Descripción
¿Qué actividades laborales se desempeñan más?	Sirve para determinar si ese comportamiento alguna vez lo utilizó en su ámbito laboral. Esta pregunta servirá para conocer el grado de desempeño de ese comportamiento, si es muy requerido o no lo es. Si es altamente requerida, querrá decir que las habilidades y conocimientos que impliquen esa actividad son de alta demanda. Por el contrario, si no tiene mucha demanda, supone que ese comportamiento no es indispensable para el desempeño laboral.
¿Qué actividades laborales se consideran como más importantes?	Ayuda a determinar qué tan importante es desarrollar un comportamiento dentro de sus funciones de trabajo. No todos los comportamientos que posee un trabajador, tendrán la misma importancia para el desempeño de sus funciones. Por ejemplo, para un bibliotecólogo que se desempeña en la dirección de una unidad de información, no será importante conocer las Reglas de Catalogación Angloamericanas, como sí lo sería para una persona de procesamiento técnico.
¿Qué actividades laborales se desempeñan con mayor frecuencia?	Permite conocer la frecuencia en que se realiza una actividad laboral en un trabajo en particular. Una persona posee competencias diversas, pero las desempeña con diferentes frecuencias; algunas actividades son rutinarias, mientras que otras son utilizadas escasamente; inclusive pueden haber competencias adquiridas que nunca se vuelvan a utilizar.
¿Qué actividades laborales son necesarias y en qué momento?	Permite determinar la necesidad que tienen los empleadores, en base a un determinado comportamiento que se le pide al trabajador. Se parte por preguntarle al trabajador si hizo uso de esa competencia inmediatamente al haber sido contratado para ese puesto de trabajo.

Fuente: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000) pp. 44-46. Elaboración propia.

Para los fines de esta investigación, se ha tomado en cuenta el estudio de análisis ocupacional para la identificación de competencias básicas y genéricas; específicamente el método de encuesta. Se ha elaborado el *cuestionario de competencias profesionales en Bibliotecología - CCPB*, en el cual se ha tomado en consideración la tercera escala: frecuencia de la competencia. El en apartado sobre Instrumento de recolección de datos se ha detallado respecto al cuestionario elaborado para esta investigación.

Como se puede observar, cada una de las tres metodologías anteriormente descritas para identificar competencias posee sus propias definiciones, características y de acuerdo a ello se puede decidir en qué momento aplicarlas. Sin embargo, el objetivo común es lograr una descripción asertiva de los comportamientos laborales que las personas deben ser capaces de obtener, poseer y mantener para el desempeño exitoso en su puesto de trabajo. La idea es que después de haber realizado la identificación de competencias se proceda con el proceso de normalización, a fin de crear un estándar de referencia en un ámbito laboral determinado. Se debe tener en cuenta que cada metodología puede ser aplicada de acuerdo a las circunstancias, por lo que se recomienda utilizarlas en función de las necesidades que se presenten.

2.2.5 Competencias profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información

2.2.5.1 Estudios previos

La biblioteca, al igual que cualquier tipo de institución u organización, enfrenta cambios profundos de índole tecnológico, social y competitivo. Por tanto, es importante que el personal de la biblioteca se encuentre preparado ante estos cambios adquiriendo competencias que le permitan realizar sus funciones eficientemente.

Tal y como mencionan McNeil & Giesecke (2001), un paso importante para que las bibliotecas puedan enfrentar estos cambios consiste en identificar y desarrollar competencias básicas en el personal de la biblioteca (p. 10). Por este motivo, investigar el tema de competencias resulta crucial.

En el ámbito de la Bibliotecología, en comparación de otras profesiones, este tema ha sido poco desarrollado. Ammons et al. (2009) hicieron un ejercicio al realizar una búsqueda de información en tres bases de datos con la frase *leadership competencies*²¹. Los resultados fueron los siguientes: *Business Source Premier* obtuvo 133 registros, ERIC (vía EBSCO) obtuvo 70 registros y *ProQuest Nursing and Allied Health Source* obtuvo 248 registros. Estos resultados fueron contrastados con la búsqueda de la misma frase en *Library Literature and Information Science Database* en donde obtuvieron sólo tres registros (pp. 63-64). Ante estos resultados ellos sostienen que otras profesiones ya han estado abordando el tema de competencias que, probablemente, ha pasado por alto la Bibliotecología, pero que los estudios y modelos elaborados por otras especialidades podrían guiar la investigación sobre el tema de competencias en el ámbito bibliotecológico.

Siguiendo el ejemplo de Ammons et al. (2009), se repitió el ejercicio obteniendo los siguientes resultados: en ERIC (vía EBSCO) se obtuvo 91 registros, *Business Source Complete* 165 registros y *ProQuest Nursing and Allied Health Source* 286 registros. Finalmente, se realizó la misma búsqueda en la base *Library, Information Science & Technology Abstracts* (vía EBSCO) y se obtuvieron 10 resultados²².

Esto demuestra que en la Bibliotecología el tema de competencias aún no es del todo considerado en comparación con otras profesiones; sin embargo, se nota un ligero incremento en las investigaciones al respecto.

En este sentido, es importante resaltar el trabajo realizado por organizaciones internacionales quienes han elaborado documentación que fundamente el tema de competencias en esta especialidad. En algunos casos, este tema se desarrolla de acuerdo al tipo de unidad de información.

Las sub divisiones de la *American Library Association* - ALA han desarrollado una serie de declaraciones, en las cuales se especifican las competencias profesionales

²¹ La búsqueda fue realizada el 15 de julio de 2008.

²² Todas las búsquedas fueron realizadas el 06 de marzo de 2011.

de acuerdo al tipo de biblioteca y tipo de usuario con el que interactúa el bibliotecólogo. Algunas de ellas son:

- ✓ *Association for Library Service to Children (ALSC):
Competencies for Librarians Serving Children in Public Libraries*²³
- ✓ *Association of College and Research Libraries (ACRL):
Competencies for Special Collections Professionals*²⁴
- ✓ *Reference and User Service Association:
Professional Competencies for Reference and User Services Librarians*²⁵

Otra de las instituciones que también ha desarrollado este tema es la *Special Libraries Association* - SLA y la *American Research Library* - ARL. Lamentablemente, no ha sido posible obtener el documento completo de la investigación de la ARL en ninguna biblioteca de nuestro ámbito; sin embargo, se encuentra en línea el resumen ejecutivo y la tabla de contenido²⁶.

El estudio de la *American Research Library* - ARL, a cargo de McNeil (2002), tuvo como objetivo investigar el estado de las competencias básicas o *core competencies* en las bibliotecas académicas. Los resultados de la investigación, que consistió en una encuesta al personal de las bibliotecas miembro de la ARL, determina que casi un tercio de los participantes han puesto en práctica las competencias básicas, las están desarrollando o las han considerado. Pero concluye que no existe un consenso sobre las competencias que se deben aplicar, menciona que cada institución decide las competencias que debe poseer su personal de acuerdo a sus objetivos.

Por su parte, las asociaciones profesionales en los Estados Unidos como la *American Library Association* - ALA y la *Special Libraries Association* - SLA han desarrollado declaraciones y estándares que se aplican al ámbito de la Bibliotecología

²³ Asociación de Servicios Bibliotecarios para Niños:
<http://www.ala.org/ala/mgrps/divs/alsc/edcareers/alsccorecomps/index.cfm>

²⁴ Asociación de Bibliotecas Universitarias y de Investigación
<http://www.ala.org/ala/mgrps/divs/acrl/standards/comp4specollect.cfm>

²⁵ Asociación de Servicio de Referencia y Atención al Usuario
<http://www.ala.org/ala/mgrps/divs/rusa/resources/guidelines/professional.cfm>

²⁶ Ver referencia: McNeil, Beth (2002).

en general, independientemente del área de desempeño del profesional o de sus funciones. De igual forma, la *European Council of Information Associations* (ECIA) ha elaborado el *Euroguide LIS* o Euroreferencial aplicado al contexto europeo. En el ámbito latinoamericano el documento *Las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina* de Escalona (2010) es otra fuente de referencia.

A continuación, se describen cada uno de estos lineamientos internacionales que, necesariamente, sirven de referente a la nueva literatura que se genere respecto a este tema.

2.2.5.2 Lineamientos internacionales

a. *ALA's Core Competences of Librarianship* (ALA)

El documento *Competencias Básicas en Bibliotecología*, en inglés *ALA's Core Competences of Librarianship*, fue desarrollado en el marco de los programas de acreditación de estudios en Bibliotecología que imparte la *American Library Association*. Este documento fue elaborado por el Equipo Presidencial de Expertos en Educación Bibliotecológica de la ALA y, en la actualidad, es un documento oficial al haber sido aprobado por el Consejo Ejecutivo.

En este documento, la ALA esquematiza las capacidades que debe poseer el profesional de la información en ocho grandes grupos. En la siguiente tabla se sintetizan estos grupos y se describen cada una de las competencias que incluye respectivamente.

Tabla N° 7

Competencias básicas en Bibliotecología - ALA

1. Los fundamentos de la profesión	<p>1A. La ética, valores y principios fundamentales de la profesión.</p> <p>1B. El papel de la biblioteca y de los profesionales de la información en la promoción de los principios de la democracia y libertad intelectual (incluyendo la libertad de expresión, de pensamiento, y conciencia).</p> <p>1C. La historia de las bibliotecas y la bibliotecología.</p> <p>1D. La historia de la comunicación humana y su impacto en las bibliotecas.</p> <p>1E. Los tipos de bibliotecas en la actualidad (escolares, públicas, académicas, especiales, etc.), y muy relacionado con las agencias de información.</p> <p>1F. Políticas y tendencias sociales, públicas, de información, económicas y culturales, nacionales e internacionales, de importancia para las bibliotecas y los profesionales de la información.</p> <p>1G. El marco legal con el que las bibliotecas y agencias de información operan. Este marco incluye las leyes relacionadas a los derechos de autor, privacidad, libertad de expresión, la igualdad de derechos y la propiedad intelectual.</p> <p>1H. La importancia de la labor eficaz en las bibliotecas, los bibliotecarios, otros trabajadores de biblioteca y servicios de biblioteca.</p> <p>1I. Las técnicas utilizadas para analizar problemas complejos y crear soluciones.</p> <p>1J. Técnicas efectivas de comunicación (verbal y escrita).</p> <p>1K. Certificación y/o requisitos de licencias de las áreas especializadas de la profesión.</p>
2. Recursos de información	<p>2A. Conceptos y temas relacionados con el ciclo de vida del conocimiento y la información registrados, desde su creación a través de diversas etapas de uso, hasta su disposición.</p> <p>2B. Conceptos, temas y métodos relacionados con la adquisición y disposición de los recursos, incluyendo la evaluación, selección, compra, procesamiento, almacenamiento, y descarte.</p> <p>2C. Conceptos, temas y métodos relacionados con la gestión de diversas colecciones.</p> <p>2D. Conceptos, temas y métodos relacionados con el mantenimiento de las colecciones, incluyendo la preservación y conservación.</p>
3. Organización de la información y el conocimiento registrado	<p>3A. Los principios involucrados en la organización y representación de la información y conocimiento registrado.</p> <p>3B. Habilidades de desarrollo, descripción y evaluación necesarias para organizar los recursos de información y conocimiento registrado.</p> <p>3C. Los sistemas de catalogación, metadatos, indización, y las normas y métodos de clasificación utilizados para organizar la información y conocimientos registrados.</p>
4. Conocimientos y habilidades tecnológicas	<p>4A. Información, comunicación, asistencia, y tecnologías relacionadas, en tanto afectan los recursos, la prestación de servicios, y la utilidad de las bibliotecas y otras agencias de información.</p> <p>4B. Aplicación de información, comunicación, asistencia, y herramientas tecnológicas compatibles con la ética profesional y las normas predominantes de los usos y servicios.</p> <p>4C. Los métodos de análisis y evaluación de especificaciones, eficacia y costo - eficiencia de la tecnología basada en productos y servicios.</p> <p>4D. Los principios y las técnicas necesarias para identificar y analizar las nuevas tecnologías e innovaciones a fin de reconocer e implementar las mejoras tecnológicas.</p>

5. Referencia y servicios al usuario	<p>5A. Los conceptos, principios y técnicas de referencia y servicios de atención al usuario que facilitan el acceso a la información y conocimiento registrado relevante y preciso, para personas e individuos de todas las edades y grupos.</p> <p>5B. Técnicas utilizadas para recuperar, evaluar y sintetizar la información proveniente de diversas fuentes para ser usado por personas de todas las edades y grupos.</p> <p>5C. Los métodos utilizados para interactuar exitosamente con personas y grupos de todas las edades, para proporcionar la consulta, mediación y orientación en el uso de la información y el conocimiento registrado.</p> <p>5D. Alfabetización Informacional, competencias informacionales en técnicas y métodos, alfabetización numérica y estadística.</p> <p>5E. Los principios y métodos de atención para llegar a audiencias específicas, a fin de promover y explicar conceptos y servicios.</p> <p>5F. Los principios de evaluación y respuesta a la diversidad en las necesidades de los usuarios, las comunidades de usuarios y las preferencias del usuario.</p> <p>5G. Los principios y los métodos utilizados para evaluar el impacto de las situaciones o circunstancias actuales y emergentes en el diseño e implementación de servicios apropiados o en el desarrollo de recursos.</p>
6. Investigación	<p>6A. Los fundamentos de los métodos de investigación cuantitativa y cualitativa.</p> <p>6B. Las conclusiones centrales de la investigación y la literatura de investigación a cerca del campo de estudio.</p> <p>6C. Los principios y los métodos utilizados para evaluar el valor real o potencial de las nuevas investigaciones.</p>
7. Educación continua y aprendizaje permanente	<p>7A. La necesidad de desarrollo profesional continuo de los profesionales en las bibliotecas y otras agencias de información.</p> <p>7B. El papel de la biblioteca en el aprendizaje permanente de los clientes, incluyendo la comprensión del aprendizaje permanente en la prestación de servicios de calidad y el uso de aprendizaje permanente en la promoción de los servicios de la biblioteca.</p> <p>7C. Teorías del aprendizaje, métodos de capacitación, y las medidas de los logros; y su aplicación en las bibliotecas y otras agencias de información.</p> <p>7D. Los principios relativos a la enseñanza y el aprendizaje de conceptos, procesos y habilidades que se aplican en la búsqueda, evaluación y utilización de los conocimientos y la información registrada.</p>
8. Administración y gestión	<p>8A. Los principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas y otras agencias de información.</p> <p>8B. Los principios de las prácticas efectivas del personal y el desarrollo de los recursos humanos.</p> <p>8C. Conceptos y métodos para la valoración y evaluación de los servicios de la biblioteca y sus resultados.</p> <p>8D. Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones, redes de colaboración y otras estructuras con todos los interesados y dentro de las comunidades atendidas.</p> <p>8E. Conceptos, aspectos relacionados, y métodos sobre los principios del liderazgo transformador.</p>

Fuente: American Library Association - ALA (2009) pp. 1-5.
Elaboración propia.

Como se puede apreciar, el planteamiento de la ALA, básicamente profundiza en las competencias duras o específicas, es decir, las que el individuo adquiere a través de su formación profesional. Las referidas a las actitudes personales y valores (competencias genéricas), son mencionadas muy someramente en el grupo 1, Los fundamentos de la profesión: la ética, valores y principios fundamentales de la profesión.

Sin embargo, consideramos que los ocho campos cubren casi completamente todos los ámbitos de desempeño del profesional en Bibliotecología.

b. *Competencies for Information Professionals of the 21st Century (SLA)*

La *Special Libraries Association - SLA*, es otra institución que ha mostrado su interés al investigar sobre este tema.

El primer documento que desarrolló sobre competencias proviene del año 1997. Desde entonces, a través de su Comité Especial en Competencias, ha perfeccionado este documento. La última versión es del año 2003, titulada *Competencies for Information Professionals of the 21st Century*²⁷. Este documento estructura las competencias en dos grandes grupos: competencias profesionales y competencias personales.

De acuerdo a este documento, las competencias profesionales están conformadas por cuatro áreas principales, de las cuales se desprenden otras específicas:

- ✓ Gestión de organizaciones de información
- ✓ Gestión de recursos de información
- ✓ Administración de servicios de información
- ✓ Aplicación de herramientas y tecnologías de la información (Abels et al., 2003, p. 2).

²⁷ En español: Competencias para los profesionales de la información en el Siglo 21.

De otro lado, el grupo de las competencias personales representa un conjunto de actitudes, habilidades y valores, que al ser puestos en práctica permiten el trabajo efectivo para las organizaciones y sus clientes.

La perspectiva que se maneja en este documento es que, tanto las competencias profesionales como las personales, conforman las competencias básicas o *core competencies* para los profesionales de la información.

En la siguiente tabla se sintetizan las competencias de acuerdo a la SLA:

Tabla N° 8

Competencias para profesionales de la información - SLA

Competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de organizaciones de información 	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa y comunica el valor de la información en la organización, incluidos los productos y servicios de información, tanto para los altos directivos, como para los clientes. - Contribuye efectivamente con los altos directivos en la toma de decisiones relativas a las estrategias de aplicación de información, herramientas y tecnologías, y políticas para la organización. - Reúne evidencia para apoyar las decisiones sobre el desarrollo de nuevos servicios y productos, la modificación de los servicios actuales o la eliminación de los servicios para mejorar continuamente la gama de servicios de información ofrecidos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos de información 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona el ciclo de vida completo de la información el cual comprende: la identificación, selección, adquisición, evaluación, organización, catalogación, clasificación, y difusión. - Incluye el desarrollo de políticas de información para la organización.
	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de servicios de información 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona todo el ciclo de vida de los servicios de información, desde la fase de diseño, prueba, desarrollo, promoción, e implementación. - Realiza estudios de mercado, a fin de identificar necesidades y problemas en sus clientes, para transformar estos conceptos en productos y servicios de información de acuerdo a la demanda. Investiga, analiza y sintetiza la información precisa para responder las consultas de información de los clientes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de herramientas y tecnologías de la información 	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa, selecciona y aplica las nuevas tecnologías de información y brinda el acceso a ellas. - Aplica sus conocimientos sobre bases de datos, indexación, metadatos, análisis y síntesis para mejorar la recuperación de la información y su uso en la organización. - Protege la privacidad de la información de los clientes.

Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> - Busca desafíos y capitaliza las nuevas oportunidades. - Visión panorámica. - Se comunica con eficacia. - Presenta sus ideas con claridad; negocia con seguridad y persuasivamente. - Crea asociaciones y alianzas. - Crea un ambiente de respeto mutuo y confianza, respeta y valora la diversidad. - Emplea un enfoque de equipo, reconoce el equilibrio de colaborar y el seguimiento. - Toma riesgos deliberados; muestra coraje y tenacidad cuando se enfrenta con la oposición. - Planifica, prioriza y se enfoca en lo que es fundamental. - Demuestra planificación en la carrera personal. - Piensa creativa e innovadoramente, busca nuevas oportunidades o las 'reinventa'. - Reconoce el valor de la creación de redes profesionales y la planificación personal de la carrera - Mantiene el equilibrio de sus obligaciones con el trabajo, la familia y la comunidad. - Permanece flexible y positivo en un tiempo de cambios continuos. - Celebra los logros de el mismo y de otros.
--------------------------------	---

Fuente: Abels et al. (2003) pp. 5-16.

Elaboración propia.

Como se puede apreciar, no hay un área que permita incluir aquellas competencias que conformen los fundamentos de la profesión, como sí lo incluye la propuesta de la ALA (Ver Tabla N° 7). Sin embargo, la propuesta de la SLA sí contempla claramente las competencias genéricas o blandas y las agrupa como competencias personales.

c. ***Euroguide LIS: Euroreferencial en Información y Documentación***

El documento *Euroguide LIS Volume 1: Competencies and aptitudes for european information professionals*²⁸, también conocido como Euroreferencial en Información y Documentación, es un importante aporte realizado como obra colectiva por el Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información - ECIA. Los antecedentes de este documento surgen en 1997, cuando ECIA decide dar inicio al proyecto DECIDoc: *Développer les eurocompétences pour l'information et documentation*²⁹; siendo la asociación francesa ADBS³⁰ quien lideró el proyecto. La primera edición corresponde al año 1999 y la segunda al 2004.

²⁸ En español: Euroreferencial en Información y Documentación Volumen 1: Competencias y aptitudes de los profesionales europeos de información y documentación.

²⁹ En español: Desarrollar las Eurocompetencias de la información y la documentación.

³⁰ *Association des professionnels de l'information et de la documentation.*

El Euroreferencial surge para ser una herramienta de consulta dirigida a profesionales e instituciones de información y documentación, que les permita alinear los conocimientos que debe poseer el profesional en función de las áreas de orientación ocupacional del contexto europeo. A continuación se presentan las competencias comprendidas en este documento.

Tabla N° 9

Resumen de los campos de las principales competencias y aptitudes - ECIA

Campos de competencia	Aptitudes principales
Grupo I – Información I01 – Relaciones con los usuarios y clientes I02 – Comprensión del entorno profesional I03 – Aplicación del derecho a la información I04 – Gestión de los contenidos y del conocimiento I05 – Identificación y validación de fuentes de información I06 – Análisis y representación de la información I07 – Búsqueda de información I08 – Gestión de colecciones I09 – Desarrollo de colecciones I10 – Tratamiento material de los documentos I11 – Acondicionamiento y equipamiento I12 – Diseño de productos y servicios Grupo T – Tecnología T01 – Diseño informático de sistemas de información T02 – Desarrollo informático de aplicaciones T03 – Publicación y edición T04 – Tecnología de Internet T05 – Tecnologías de la información y comunicación Grupo C – Comunicación C01 – Comunicación oral C02 – Comunicación escrita C03 – Comunicación audiovisual C04 – Comunicación a través de la informática C05 – Uso de un idioma extranjero C06 – Comunicación interpersonal C07 – Comunicación institucional. Grupo G – Gestión M01 – Gestión global de la información M02 – Marketing M03 – Venta y difusión M04 – Gestión presupuestaria M05 – Gestión de proyectos y planificación M06 – Diagnóstico y evaluación M07 – Gestión de recursos humanos M08 – Gestión de la educación y la formación Grupo S – Otros conocimientos científicos S01 – Campos adicionales	A – Relaciones personales 1 – Autonomía 2 – Habilidades comunicativas 3 – Disponibilidad 4 – Empatía 5 – Espíritu de equipo 6 – Sentido de negociación 7 – Habilidades de enseñanza B – Investigación 1 – Curiosidad intelectual C – Análisis 1 – Capacidad analítica 2 – Capacidad crítica 3 – Capacidad de síntesis D – Comunicación 1 – Discreción 2 – Capacidad de respuesta E –Gestión 1 – Perseverancia 2 – Rigor F – Organización 1 – Capacidad de adaptación 2 – Previsión 3 – Capacidad de decisión 4 – Iniciativa 5 – Sentido de organización

Fuente: European Council of Information Associations – ECIA (2004) p. 8.

Como se puede observar, en la primera columna el Euroreferencial está compuesto por una lista de treinta y tres competencias, divididos en cinco campos o grupos; cuatro grupos propios de la especialidad y uno abre la posibilidad de incluir competencias de otras especialidades. Se puede decir que esta sección corresponde a las competencias específicas o duras de la profesión. La segunda columna incluye veinte aptitudes, según seis posibles orientaciones (relaciones personales, investigación, análisis, comunicación y gestión). Esta sección podría considerarse como competencias genéricas o transversales.

d. Competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina

El documento *Competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina*, de Escalona (2010), surge a partir del Foro Académico que se desarrolló el 2010 en el Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas de la UNAM (México) y contó con la participación de diversos profesionales del ámbito bibliotecológico latinoamericano. El documento presenta los resultados de la reunión y su objetivo es ser un punto de referencia para el diseño de planes de estudio a nivel profesional. De acuerdo a Escalona (2010) la intención de elaborar este documento no sólo es posibilitar cánones que armonicen las diferentes propuestas curriculares, sino también facilitar la homologación de los títulos de quienes requieran realizar estudios de postgrado en las diferentes universidades de Iberoamérica.

Las competencias profesionales que se presentan en esta propuesta brindan una perspectiva integral que toma en cuenta los conocimientos, habilidades y valores que deben formarse en el profesional de la Bibliotecología en el contexto latinoamericano. A continuación, se presentan las competencias específicas sobre las que los especialistas han coincidido que son necesarias.

Tabla N° 10

Competencias para el perfil bibliotecológico en América Latina

Áreas	Competencias
Gerencia de información y del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Validar las formas de gestión de la información. - Planificar, organizar y evaluar las unidades de información. - Manejar, distribuir, controlar y optimizar los recursos financieros, materiales, técnicos y humanos. - Administrar los procesos y los servicios inherentes a cualquier unidad de información. - Gestionar los recursos de información existentes de acuerdo con las características de las unidades de información, así como de las comunidades de usuarios. - Interpretar y aplicar las leyes, reglamentos y normas vinculadas con las relaciones laborales propias del entorno bibliotecario. - Adquirir habilidades de interacción para el trabajo en grupo. - Generar alternativas en el proceso de toma de decisiones, argumentar y defender posicionamientos. - Desarrollar capacidades de liderazgo y comunicación para negociar recursos financieros, servicios y unidades de información.
Organización y representación de la información y del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematizar la información, dándole un impacto agregado al documento para incrementar su impacto. - Procesar los documentos existentes en las respectivas unidades de información documental tomando en cuenta las normas internacionales: seleccionar, adquirir, ordenar, almacenar, recuperar y diseminar información. - Almacenar y recuperar información documental en diferentes formatos y soportes documentales. - Elaborar bases de datos sobre contenidos temáticos. - Desarrollar las colecciones de las unidades de información.
Servicios de información	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar los planes de oferta y demanda de los servicios y productos de información. - Planificar servicios de información efectivos que permitan identificar a los usuarios potenciales y sus necesidades. - Difundir documentos y productos de información, mediante diversos servicios, como la formación de usuarios, y así cumplir con el derecho a la información. - Tener destreza en la búsqueda, selección, análisis y evaluación de la información. - Identificar e interpretar los perfiles y las necesidades particulares de los usuarios de la información. - Organizar y coordinar con eficiencia y liderazgo los sistemas y servicios de información. - Comunicar información y entrenar a los usuarios en la adquisición de destrezas y en el uso de nuevas tecnologías del acceso a la información. - Integrar redes y sistemas de información.
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar proyectos de investigación básica y aplicada para hacer trabajos inter, intra y multidisciplinarios. - Realizar investigaciones para desarrollar conocimiento teórico que realimente el desarrollo de las áreas donde la información es un componente básico. - Manejar las metodologías de investigación cuantitativas y cualitativas desde diferentes paradigmas de indagación de la realidad. - Sistematizar las investigaciones para construir estados del arte en el área bibliotecológica.
Proyección socio cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Actuar profesionalmente en cualquier entorno social propio de las diferentes unidades de información y comunidades de usuarios. - Trabajar de manera individual o colectiva según las distintas actividades que deben realizarse. - Desarrollar su competencia lingüística para comunicarse por escrito o verbalmente con todas las personas y entidades involucradas en su actividad profesional. - Tener habilidades para la comunicación, presentación y argumentación de ideas y mensajes.

Fuente: Escalona (2010) pp. 91-94.
Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla anterior, las competencias se encuentran agrupadas en cinco áreas de orientación:

- ✓ Gerencia de información y del conocimiento
- ✓ Organización y representación de la información y del conocimiento
- ✓ Servicios de información
- ✓ Investigación
- ✓ Proyección socio cultural (Escalona, 2010, p. 90).

Se rescata el área de proyección socio cultural que hasta el momento no se había considerado en los lineamientos anteriores. Adicionalmente, tomando en consideración el contexto de globalización en el que se encuentra inmerso el profesional de la información de América Latina, la propuesta concluye que las competencias transversales o genéricas que deben poseer estos profesionales son:

- ✓ La capacidad de análisis y síntesis;
- ✓ la capacidad de organización y planificación;
- ✓ la comunicación oral y escrita en la lengua nativa;
- ✓ el conocimiento de una lengua extranjera;
- ✓ conocimientos de informática;
- ✓ resolución de problemas;
- ✓ toma de decisiones;
- ✓ trabajo en equipo intra, multi e interdisciplinar;
- ✓ trabajo en un contexto internacional;
- ✓ habilidades de interacción;
- ✓ razonamiento crítico;
- ✓ compromiso ético;
- ✓ aprendizaje autónomo;
- ✓ adaptación a nuevas situaciones;
- ✓ creatividad y liderazgo (Escalona, 2010, pp.90, 91).

Los diversos lineamientos presentados coinciden en la mayoría de las competencias propuestas. Cada una ha sido diseñada con un propósito y de acuerdo a un contexto. Estos lineamientos son la base de la presente investigación y, a partir de ellas, se han considerado las competencias específicas incluidas en el cuestionario aplicado en este estudio.

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño de investigación

El desarrollo del trabajo ha seguido las siguientes etapas:

- Identificación del problema y planteamiento de la investigación.
- Investigación, recolección y selección de bibliografía para la elaboración del marco teórico.
- Preparación del instrumento de recolección de datos: elaboración del cuestionario.
- Desarrollo del trabajo de campo: identificación de la muestra y aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Tabulación, análisis e interpretación de los datos.
- Elaboración de propuesta, conclusiones y recomendaciones, en función al análisis de los resultados obtenidos.

3.2 Tipo de investigación

La investigación es un estudio descriptivo transversal prospectivo.

Es descriptivo, porque a partir de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se analizan las competencias profesionales de la población de estudio. Así mismo, es transversal, debido a que la encuesta ha sido aplicada en un sólo intervalo de tiempo. Y es prospectivo, porque las competencias profesionales se encuentran en constante evolución, lo que sugiere la consecución sobre este estudio.

3.3 Población

Todos los profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información que laboran en las bibliotecas de las 76 universidades institucionalizadas del Perú.

3.3.1 Técnica de muestreo

Se trata de un muestreo intencionado no probabilístico.

La intención de la muestra se ha focalizado en su gran mayoría en las bibliotecas universitarias de Lima, debido a que en esta ciudad hay mayor concentración de profesionales de la información. Sin embargo, en la medida de lo posible se han considerado algunas bibliotecas universitarias de provincia que cuentan con personal profesional.

3.3.2 Tamaño de la muestra

La muestra comprende a 134 profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información que laboran en bibliotecas de 18 universidades del Perú.

Estas 18 universidades representan el 23.68% del total de 76 universidades institucionalizadas que actualmente existen en el Perú. A continuación se listan las universidades participantes del estudio.

Tabla N° 11

Universidades encuestadas

UNIVERSIDAD - CENTRO DE LABORES	
Universidad Nacional Mayor de San Marcos - UNMSM	Lima
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC	Lima
Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP	Lima
Universidad San Ignacio de Loyola - USIL	Lima
Universidad de San Martín de Porres - USMP	Lima
Universidad César Vallejo - UCV	Lima
Universidad Peruana Cayetano Heredia - UPCH	Lima
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Chiclayo
Universidad ESAN	Lima
Universidad Privada del Norte - UPN	Trujillo y Lima
Universidad del Pacífico - UP	Lima
Universidad Nacional Federico Villarreal - UNFV	Lima
Universidad Nacional de Ingeniería - UNI	Lima
Universidad de Lima - UL	Lima
Universidad Nacional Agraria La Molina - UNALM	Lima
Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo	Huaraz
Universidad Privada TELESUP	Lima
Universidad Católica Sedes Sapientae	Lima

Elaboración propia.

3.3.3 Unidades de análisis

Son los profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información, egresados de la PUCP y la UNMSM, que laboran en alguna biblioteca universitaria del Perú; a quienes se ha dirigido el cuestionario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Se han empleado dos: la revisión documental, que sustenta el marco teórico y la técnica de la encuesta.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Se ha elaborado el *Cuestionario de competencias profesionales en Bibliotecología - CCPB*, a fin de identificar las competencias genéricas y específicas en esta profesión. Para su diseño, se ha considerado el modelo de cuestionario de competencias genéricas y específicas elaborado para el Proyecto *Tuning* de Europa (González & Wagenaar, 2003).

Es importante mencionar que, a pesar de que el cuestionario era anónimo y no se preguntaba por datos personales, en algunas bibliotecas no aceptaron el cuestionario. Por este motivo, sólo ha sido posible encuestar a una muestra de 134 profesionales.

a. Contenido del cuestionario

El CCPB comprende 38 competencias en total y se encuentra dividido en dos partes:

La primera parte solicita información académica y laboral del profesional: centro de estudios profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información, nivel académico y el cargo o puesto que ocupa en su centro de trabajo.

La segunda parte está compuesta por el listado de competencias profesionales. La primera sección comprende de un listado de 19 competencias genéricas. Como se mostró en la Tabla N° 2, en el Proyecto *Tuning* de Europa se identificaron 30 competencias genéricas o básicas; pero para este cuestionario se han tomado 19 competencias genéricas las cuales han sido contrastadas con las competencias básicas o blandas del Diccionario de Competencias Blandas de la Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUC (Ver Tabla N° 3) y con los lineamientos internacionales correspondientes al Euroreferencial y al documento de Escalona (2010). Por cuestiones prácticas, en algunos casos se han integrado algunas competencias, modificando así su denominación.

La segunda sección comprende 19 competencias específicas o duras, es decir, las competencias propiamente adquiridas a través de la formación profesional y que, concretamente, pertenecen a la carrera de Bibliotecología. Para las competencias específicas se usó como referente las competencias establecidas por la *American Library Association* (ALA), la *Special Libraries Association* (SLA), el Euroreferencial de la *European Council of Information Associations* (ECIA) y el documento de Escalona (2010)³¹. El cuestionario completo se encuentra en el Anexo N° 1.

b. Tipo de respuesta solicitada

El CCPB, en relación a las 38 competencias, requiere dos tipos de respuestas para cada una de ellas:

- Frecuencia de aplicación de la competencia en el desempeño profesional.

De acuerdo a la Tabla N° 6, se mostraron las escalas para la identificación de competencias que propone la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000). Como se mencionó, en el CCPB sólo se está considerando la escala de *frecuencia* para conocer en qué frecuencia de aplicación los profesionales encuestados utilizan una determinada competencia para el desempeño de sus funciones.

- Grado de desarrollo durante la formación profesional.

A través de este ítem se desea conocer en qué medida los profesionales consideran que desarrollaron o adquirieron determinada competencia durante su formación académica universitaria en Bibliotecología.

c. Escala de respuesta

Para responder los dos ítems antes mencionados, se ha tomado como referente la escala de *Likert* aplicada en el cuestionario del Proyecto *Tuning* (González & Wagennar, 2003, p. 298), pero se ha cambiado sutilmente la denominación de cada escala.

³¹ Ver Tablas N° 7, 8, 9 y 10 respectivamente.

El instrumento, brinda alternativas de respuesta de discriminación escalar. La intensidad está definida por números del 1 al 4; donde 1 equivale a nada, 2 escaso, 3 mucho y 4 exhaustivo.

El CCPB se distribuyó a los profesionales egresados de la UNMSM y PUCP de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información y que laboran en alguna biblioteca universitaria en el Perú. No se tomó en consideración personas que estuvieran realizando prácticas pre profesionales.

3.5 Validación del instrumento

A continuación se describen los requisitos que cumple el CCPB, como instrumento de recolección de datos:

3.5.1 Confiabilidad

Como se ha indicado, el instrumento de recolección de datos ha sido tomado del Proyecto *Tuning Educational Structures in Europe* y ha sido adaptado para su aplicación en esta investigación.

Este cuestionario fue construido en Europa el año 2001, ha sido traducido a once idiomas oficiales de la Unión Europea y se ha aplicado a 135 universidades de 25 países de esta región, para recabar información sobre las posibles tendencias y el grado de variedad de las competencias genéricas y específicas de cada país. Así mismo, el año 2004 este proyecto llegó a América Latina, en donde, a partir de este cuestionario, se elaboró uno referido al contexto latinoamericano. Para mayor información consultar Beneitone et al. (2007).

En este sentido, se determina que el CCPB ha sido construido a partir de un instrumento que ya ha sido desarrollado y aplicado en contextos internacionales, por tanto se considera su confiabilidad. De acuerdo a *Tuning Educational Structures in Europe* (2006) “su validez puede considerarse mundial por cuanto ha sido probado en varios continentes con fructíferos resultados” (p. 3).

3.5.2 Validez

✓ Evidencia relacionada con el contenido: Como se indicó en la sección sobre el contenido del cuestionario, de acuerdo a la literatura revisada en el marco teórico, en el instrumento se han considerado todas las posibles dimensiones que conforman las competencias genéricas y las competencias específicas. En el caso de las competencias genéricas se han considerado como dimensiones las áreas académicas de las Ciencias de la Información.

- Competencias Genéricas (CG): conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes.
- Competencias Específicas (CE): Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II., Investigación, Recursos y fuentes de información, Organización de la información y del conocimiento, Tecnología de la información y comunicación, Servicios de información y Administración y gestión.

De igual forma, los indicadores que se incluyen en cada una de las dimensiones y variables, han sido lo más exhaustivo posibles (Ver anexo N° 2).

✓ Evidencia relacionada al constructo: Este aspecto está relacionado con la teoría que sustenta la investigación y el instrumento aplicado. Cada una de las variables, dimensiones e indicadores incluidos en el CCPB, se encuentran fundamentados en el Marco teórico del presente documento.

Así mismo, para brindar sustento al aspecto metodológico de esta investigación, se ha elaborado la matriz de consistencia, donde se evidencia la estrecha relación entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems; para así validar el cuestionario aplicado. (Ver anexo N° 2)

3.6 Análisis de datos

Para el análisis de los datos se ha utilizado el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), específicamente la prueba estadística *T-Student* que permite medir si la diferencia entre dos medias (promedios) es estadísticamente significativa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Datos generales de los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información

En esta sección se presentan los resultados generales del estudio, como el número total de encuestados y las bibliotecas universitarias donde laboran. Adicionalmente, se extraen los datos obtenidos de la primera parte del cuestionario: universidades que imparten enseñanza en Bibliotecología y Ciencias de la Información, nivel académico y el cargo o puesto que ocupa en su centro de trabajo.

A continuación se muestran los resultados.

4.1.1 Profesionales por biblioteca universitaria

Tabla N° 12

N° de encuestados por centro laboral

Universidad – Centro de labores	N° Encuestados
Universidad Nacional Mayor de San Marcos - UNMSM	26
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC	26
Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP	21
Universidad San Ignacio de Loyola - USIL	16
Universidad de San Martín de Porres - USMP	8
Universidad César Vallejo - UCV	5
Universidad Peruana Cayetano Heredia - UPCH	5
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	5
Universidad ESAN	4
Universidad Privada del Norte - UPN	4
Universidad del Pacífico - UP	4
Universidad Nacional Federico Villarreal - UNFV	2
Universidad Nacional de Ingeniería - UNI	2
Universidad de Lima - UL	2
Universidad Nacional Agraria La Molina - UNALM	1
Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo	1
Universidad Privada TELESUP	1
Universidad Católica Sedes Sapientae	1
TOTAL	134

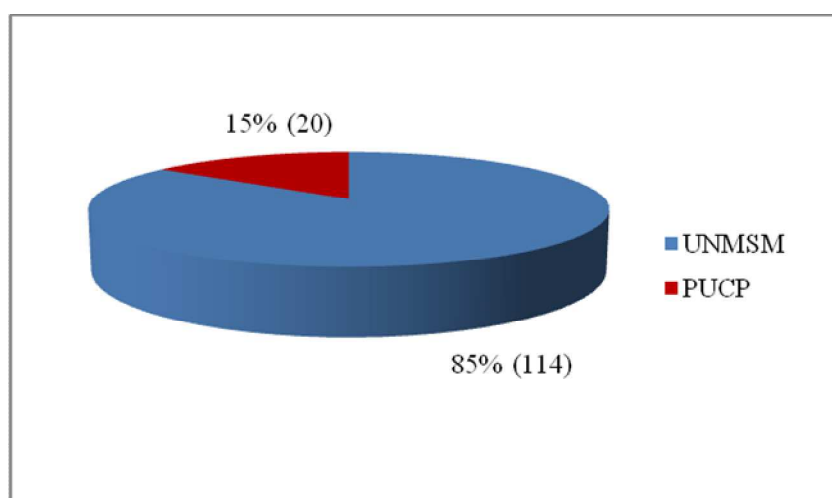
Elaboración propia.

El número total de profesionales que participaron de la encuesta es 134. Como se puede apreciar, se trata de profesionales que se desempeñan tanto en bibliotecas de universidades públicas como privadas, de Lima y, en la medida de lo posible, de provincias. Las universidades que cuentan con mayor cantidad de recursos humanos de Bibliotecología son las que han respondido el mayor número de encuestas, entre ellas: UNMSM, UPC, PUCP y USIL. La UPC tiene un gran número de profesionales a pesar de no ser una macro universidad. En contraposición, existen bibliotecas universitarias en las que el número de profesionales en Bibliotecología es reducido; tal es el caso de Universidad Nacional Agraria La Molina, Universidad Privada TELESUP y Universidad Católica Sedes Sapientae.

Es importante señalar la irrupción de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo que tiene un número significativo de profesionales y que, junto a la UPN de Trujillo y la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaráz, son las únicas universidades fuera de Lima que aparecen en la encuesta.

4.1.2 Profesionales por centro de estudios en Bibliotecología

Gráfico N° 10
N° total de encuestados



Elaboración propia.

De los 134 profesionales encuestados, 114 son egresados de la UNMSM y 20 de la PUCP. Estos resultados se encuentran en proporción al número de estudiantes que cada uno de los centros de estudios posee. En general, existen mayor cantidad de egresados en Bibliotecología por la UNMSM que por la PUCP.

Las cifras obedecen al número de ingresantes y egresados que hay en cada universidad. En la UNMSM ingresan 50 alumnos por año (en el 2011 serán 65), los egresados con bachillerato son 30 anuales en promedio (desde 1985 hasta el 2009 había 536 bachilleres). En el caso de la PUCP, las vacantes están determinadas por facultad de ingreso, no por especialidad. Los postulantes solicitan admisión a Estudios Generales Letras o a Estudios Generales Ciencias³². Sin embargo, aunque se postule a Estudios

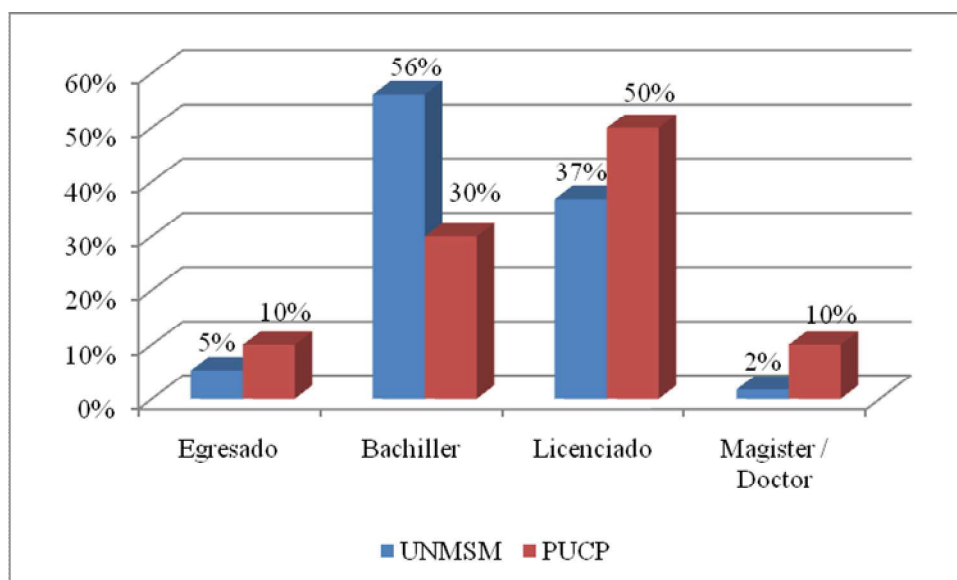
³² Excepto para las facultades de Arquitectura y Urbanismo, Arte y Educación que si postulan directamente a la facultad correspondiente.

Generales, sí es necesario que los postulantes indiquen la especialidad de preferencia; pero al ser admitidos esto puede modificarse en cualquier momento. Por tanto, la admisión a Ciencias de la Información depende inicialmente del ingreso a Estudios Generales Letras y haber aprobado sus cuatro semestres académicos.³³

4.1.3 Profesionales en relación al centro de estudios en Bibliotecología y nivel académico

Gráfico N° 11

Relación: centro de estudios por nivel académico



Elaboración propia.

El gráfico muestra el porcentaje de encuestados en relación al centro de estudios y el nivel académico.

Del total de encuestados de UNMSM (114 personas), se observa que existe mayor cantidad de profesionales con el grado de bachiller, 56% correspondiente a 64 personas; seguido por los que poseen el título profesional de licenciados, 37% correspondiente a 42 personas. Es preciso señalar que las titulaciones se incrementaron a partir de la implementación de los Seminarios de Actualización Profesional

³³ Información brindada por Arakaki, Mónica, docente de Ciencias de la Información en PUCP. (Comunicación personal, 30 de noviembre de 2011).

conducentes a la licenciatura. Finalmente, se obtuvo un 5% de egresados (6 personas) y sólo el 2 % (2 personas) con el grado de magíster o doctor.

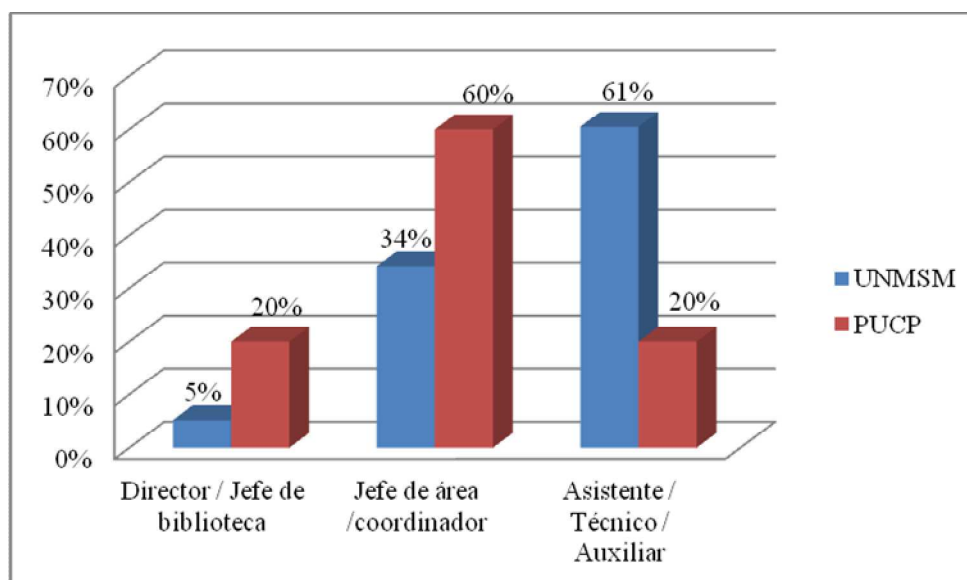
En cuanto a la PUCP, del 100% de profesionales encuestados (20 personas) el 50% cuentan con el título profesional de licenciado (correspondiente a 10 personas), seguido por un 30% de bachilleres (6 personas). Finalmente, hubo un 10% (2 personas) de egresados y también de profesionales con estudios de postgrado respectivamente.

De este gráfico se concluye que prevalecen los bachilleres y licenciados. De las 134 personas encuestadas en total, 70 personas (52%) son bachilleres y 52 personas (39%) son licenciados. Este resultado es un claro reflejo de la realidad y preocupa que el mínimo de profesionales de Bibliotecología (4 personas) posea algún estudio de postgrado.

4.1.4 Profesionales en relación al centro de estudios en Bibliotecología y puesto laboral

Gráfico N° 12

Relación: centro de estudios por cargo o puesto



Elaboración propia.

En el gráfico se observa la relación entre el centro de estudios en Bibliotecología y el cargo o puesto en el que se desempeña el profesional.

Para el caso de UNMSM, se observa que sus profesionales, en la gran mayoría, se desempeñan en puestos de asistente, técnico o auxiliares de biblioteca (61%, 69 personas). El 34 % (39 personas) se encuentra en puestos que demanda tener personas bajo su responsabilidad, es decir, son jefes de área o coordinadores. Sólo el 5% de los encuestados (6 personas) dirige una biblioteca como director o jefe de biblioteca. Aquí las cifras parecen bajas, pero, debido al mayor número de encuestados hay menos notoriedad de los puestos jefaturales. El factor edad también es importante para alcanzar estos puestos.

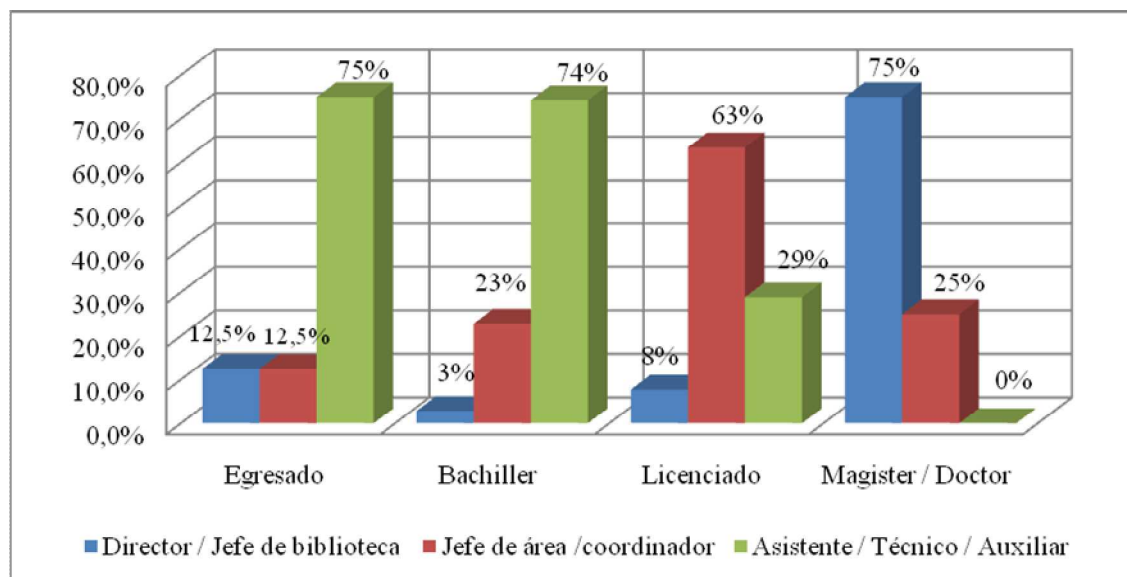
En el caso de PUCP, los resultados distan de los anteriores. El 60% de sus egresados (12 personas) se desempeñan como jefes o coordinadores. El 20% de los encuestados (4 personas) respondió ser director o jefe de biblioteca, al igual que otro 20% se desempeña en un puesto de asistente, técnico o auxiliar.

Este resultado refleja que, en su gran mayoría, los egresados de la PUCP se encuentran en puestos jefaturales; mientras que en el caso de UNMSM, en puestos de asistentes.

4.1.5 Profesionales en relación al nivel académico y puesto laboral

Gráfico N° 13

Relación: nivel académico por cargo o puesto



Elaboración propia.

En este gráfico se muestra el porcentaje de encuestados en relación al nivel académico y el puesto laboral que ocupan. Se puede ver que los cargos de asistente / técnico / auxiliar están prevalentemente ocupados por egresados y bachilleres. Del total de encuestados que respondieron ser egresados (8 personas), el 75% (6 personas) ocupan este puesto. De igual modo, del total de bachilleres (70 personas), el 74% (52 personas) respondieron ser asistentes.

Para el caso de los encuestados con el título profesional de Licenciado, que son en total 52 personas, el 63% de ellos (33 personas) se desempeñan como Jefes de área o coordinadores. Un 29 % (15 personas) son asistente / técnico / auxiliar de biblioteca.

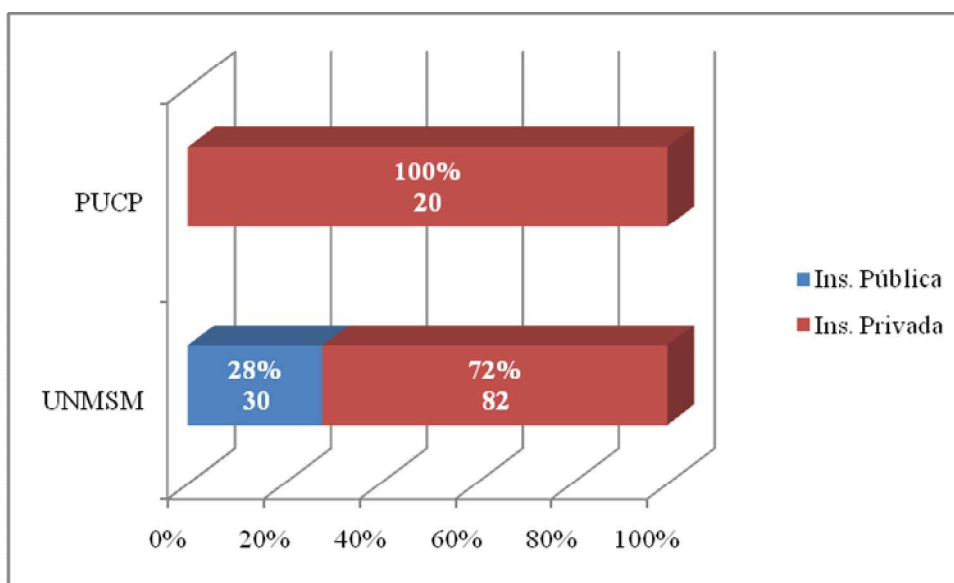
Respecto a los encuestados con grado de magister / doctor (4 personas en total), el 75% de ellos (3 personas) ocupan un puesto de Director o Jefe de biblioteca y un 25% (sólo 1 persona) es Jefe o coordinador de área. Es importante resaltar que ninguno de ellos ocupa puesto de asistente / técnico / auxiliar. Los estudios de postgrado demuestran que son un buen mecanismo para acceder a mejores puestos.

Finalmente, preocupa notar que en algunas bibliotecas, personal con grado de bachiller (2 personas) y egresados (1 persona) ocupen cargos de dirección y jefatura sin cumplir con requisitos mínimos.

4.1.6 Profesionales en relación al centro de estudios y tipo de institución laboral

Gráfico N° 14

Relación: centro de estudios por tipo de institución



Elaboración propia.

En el gráfico anterior se puede apreciar el tipo de institución donde laboran los profesionales de Bibliotecología encuestados. Para el caso de los profesionales PUPC, el total de los encuestados trabaja en bibliotecas que pertenecen a una universidad privada. Para el caso de UNMSM, observamos que el 72% de sus profesionales también se desempeña en bibliotecas de universidades privadas. Sólo un 28%, 30 personas de los 114 encuestados de UNMSM, labora en bibliotecas de universidades públicas.

Esto refleja que, evidentemente, las instituciones privadas representan el principal nicho laboral para los profesionales en Bibliotecología, sin dejar de ser importante la labor en entidades públicas.

4.2 Análisis de variables y dimensiones

A continuación se presenta el análisis de los resultados en función de las variables, dimensiones e indicadores utilizados en el cuestionario. Los números que se muestran en la sección *indicadores* representan a cada una de las competencias de la encuesta. Para ver la representación de las competencias con los números de los indicadores, ver el Anexo N° 1 (Cuestionario de competencias profesionales en Bibliotecología). Para mayor detalle de la correspondencia de las variables, dimensiones e indicadores, ver el Anexo N° 2 (Matriz de consistencia).

Cabe indicar que en el apartado 4.4. *Ranking* de competencias profesionales, se analizará en profundidad los resultados por cada uno de los indicadores.

4.2.1 Variable: Competencias desarrolladas (CD)

Se trata de las competencias que el profesional ha desarrollado durante su formación académica universitaria, en la carrera profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

a. Competencias genéricas desarrolladas (CGD)

Son las competencias genéricas, transversales o blandas que el profesional ha desarrollado durante su formación académica universitaria, en la carrera profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, a continuación se muestra el promedio del grado de desarrollo para cada una de las dimensiones, en función de sus indicadores.

Tabla N° 13

Análisis de dimensiones - CGD

Variable	Dimensiones		Indicadores	Promedio
CD	CGD	Conocimientos	4	2,16
		Habilidades	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 16, 17	2,68
		Actitudes	10, 18, 19	2,82
		Aptitudes	6, 11, 13, 14, 15	2,76

Elaboración propia.

En esta tabla, se aprecia que las actitudes han obtenido el promedio más alto (2.82); seguido por las aptitudes y luego las habilidades. Finalmente, el conocimiento ha obtenido el puntaje más bajo (2.16); sin embargo, es importante mencionar que para las competencias genéricas aquí sólo se está considerando un indicador (4: Conocimiento de un segundo idioma), lo que puede influir en su bajo porcentaje. Así mismo, al redondear los promedios, esta dimensión posee el nivel 2 (escaso) en su desarrollo. Las demás dimensiones en general han sido muy desarrolladas (nivel 3, mucho).

b. Competencias específicas desarrolladas (CED)

Son las competencias específicas o duras, propias de la especialidad, que el profesional ha desarrollado durante su formación académica universitaria, en la carrera profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Tabla N° 14

Análisis de dimensiones - CED

Variable	Dimensiones		Indicadores	Promedio
CD	CED	Fundamentos y cuestiones sociales de la Bibliotecología y CC.II.	1, 16	2,51
		Investigación	10, 14, 15	2,43
		Recursos y fuentes de información	2, 3, 4	2,57
		Organización de la información y del conocimiento	5, 8	2,74
		Tecnología de la información y comunicación	6, 7	2,44
		Servicios de información	9, 11, 12	2,48
		Administración y gestión	13, 17, 18, 19	2,17

Elaboración propia.

Como se puede apreciar, la dimensión de organización de la información y del conocimiento es la que posee el promedio más alto (2.74). Se destaca que, de todas las áreas, ésta es la que los profesionales han considerado que la han desarrollado más durante su formación universitaria. En lado opuesto se encuentra el área de Administración y gestión (2.17).

También es importante mencionar que, al redondear los promedios, las dimensiones de Investigación, tecnología de la información y comunicación, servicios de información y administración y gestión obtienen como promedio el nivel 2 (escaso) en cuanto a su desarrollo en la formación. Las demás dimensiones, en términos generales, obtienen un promedio de 3 (mucho).

4.2.2 Variable: Competencias aplicadas (CA)

Se refieren a las competencias que el profesional aplica durante la realización de sus funciones en el ámbito laboral.

a. Competencias genéricas aplicadas (CGA)

Se trata de las competencias genéricas, transversales o blandas que el profesional aplica durante la realización de sus funciones en el ámbito laboral.

En relación a los resultados de la encuesta, en la siguiente tabla se muestra el promedio de frecuencia en que se aplica cada una de las dimensiones, en función de sus indicadores.

Tabla N° 15

Análisis de dimensiones - CGA

Variable	Dimensiones	Indicadores	Promedio
CA	Conocimientos	4	2,69
	Habilidades	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 16, 17	3,30
	Actitudes	10, 18, 19	3,43
	Aptitudes	6, 11, 13, 14, 15	3,35

Elaboración propia.

Las actitudes han obtenido el mayor promedio en el nivel de aplicación (3.43); seguido por las aptitudes y habilidades. El promedio más bajo lo obtiene la dimensión de conocimientos, con un 2.69 de promedio de aplicación.

Sin embargo, se destaca que, al redondear los promedios, se podría inferir que todas las dimensiones de las CGA son muy aplicadas (nivel 3, mucho).

b. Competencias específicas aplicadas (CEA)

Son aquellas competencias específicas o duras, propias de la especialidad, que el profesional aplica durante la realización de sus funciones en el ámbito laboral.

A continuación se resumen los resultados para las CEA.

Tabla N° 16

Análisis de dimensiones - CEA

Variable	Dimensiones	Indicadores	Promedio
CA	Fundamentos y cuestiones sociales de la Bibliotecología y CC.II.	1, 16	2,59
	Investigación	10, 14, 15	2,51
	Recursos y fuentes de información	2, 3, 4	2,91
	Organización de la información y del conocimiento	5, 8	3,17
	Tecnología de la información y comunicación	6, 7	2,99
	Servicios de información	9, 11, 12	3,07
	Administración y gestión	13, 17, 18, 19	2,72

Elaboración propia.

Se observa que organización de la información y del conocimiento obtiene el promedio más alto en aplicación (3.17) en relación a las demás dimensiones. Por otro lado, la dimensión de investigación figura con el promedio más bajo en su aplicación (2.51). Estos resultados permiten inferir que, en la realidad, las actividades relacionadas a la organización de la información aún son muy utilizadas y que, por el contrario, en los centros laborales se está haciendo muy poco en el área de investigación.

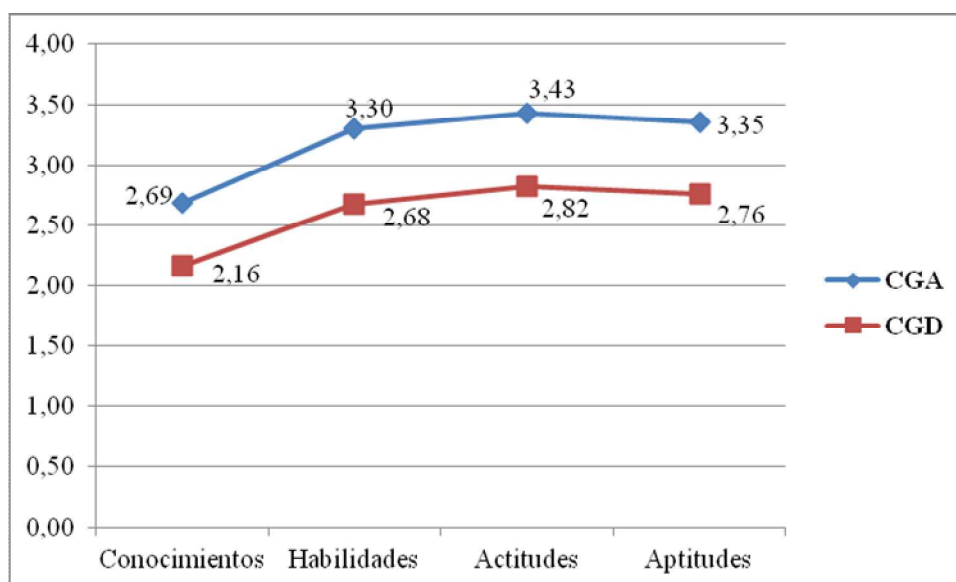
4.3 Comparativo de variables: competencias aplicadas Vs competencias desarrolladas

En función de los resultados obtenidos y mostrados en el apartado anterior (4.2 Análisis de variables y dimensiones), a continuación se presentan los comparativos de cada una de las variables en relación a sus respectivas dimensiones.

a. Competencias genéricas

Gráfico N° 15

Comparativo de variables: CGA y CGD



Elaboración propia.

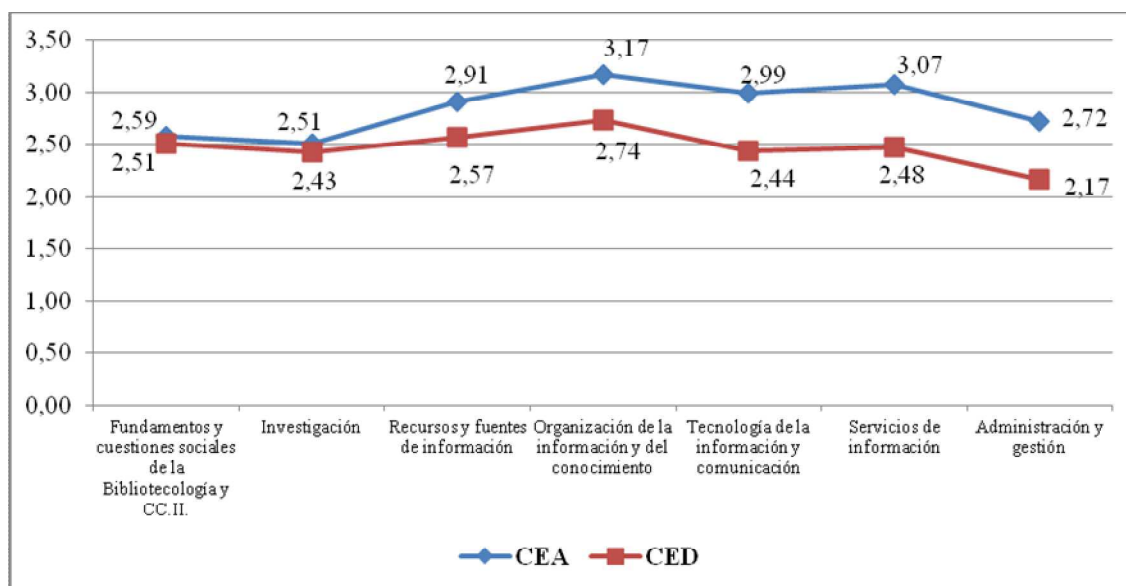
En este gráfico se revela que, al realizar el análisis de promedios a nivel de dimensiones, existe una distancia o brecha entre las competencias genéricas que se aplican en el ejercicio profesional y las competencias genéricas que fueron desarrolladas durante la formación académica universitaria.

Como se puede apreciar, la distancia existe en todas las dimensiones, siendo las actitudes las que han obtenido mayor promedio tanto en la aplicación como en el desarrollo de la competencia.

b. Competencias específicas

Gráfico N° 16

Comparativo de variables: CEA y CED



Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados que se muestran, también en el caso de las competencias específicas existe una distancia entre las competencias aplicadas y las desarrolladas. Sin embargo, es importante resaltar que, en comparación con las competencias genéricas, en este caso la brecha o distancia es menor.

Así mismo, se observa que la distancia es mínima en el caso de las dimensiones: fundamentos y cuestiones sociales de la Bibliotecología y CC.II. e investigación.

Por otro lado, al redondear los promedios, se infiere que en las dimensiones tecnología de la información y comunicación, servicios de información y administración y gestión obtienen un promedio de desarrollo 2 (escaso); sin embargo en el promedio de aplicación obtienen un nivel 3 (mucho). Aquí se evidencia un desbalance, que debe ser observado por los centros de estudios.

Más adelante, al realizar la contrastación de la hipótesis, se determinará estadísticamente la divergencia que existe entre las variables descritas.

4.4 *Ranking de competencias profesionales*

En función a la escala de respuesta (1, 2, 3, 4) del *Cuestionario de competencias profesionales en Bibliotecología - CCPB*, a continuación se presenta las competencias profesionales genéricas y específicas ordenadas de acuerdo al promedio de las respuestas obtenidas y de acuerdo a la moda.

La moda se refiere al nivel de respuesta que fue elegido mayoritariamente por los encuestados. Se presentará la moda de cada competencia a fin de contrastarlo con el promedio; dado que el promedio en algunos casos contiene respuestas con escalas muy bajas (1) o muy altas (4) que no permiten mostrar el nivel que fue más elegido, al verse influenciado por los valores extremos.

Cabe indicar que, en este caso, se ha procedido a redondear los promedios a fin de facilitar el análisis y la comparación entre indicadores.

4.4.1 Ranking de competencias genéricas

Tabla N° 17

Ranking de CGA y CGD

N°	Competencias genéricas	Promedio		Moda	
		CGA	CGD	CGA	CGD
1	Compromiso ético - integridad, responsabilidad.	4	3	4	3
2	Compromiso con la calidad y orientación al logro.	4	3	4	3
3	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	3	3	4	3
4	Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y cambios (Flexibilidad).	3	3	4	3
5	Capacidad de comunicación oral y escrita correcta de la lengua.	3	3	4	3
6	Capacidad de trabajo en equipo, incluyendo equipos multidisciplinares.	3	3	4	3
7	Organización y planificación del trabajo.	3	3	3	3
8	Habilidad para trabajar de forma autónoma (toma de decisiones, resolución de problemas).	3	3	3	3
9	Autoconfianza (Presenta sus ideas con claridad; negocia con seguridad y persuasivamente).	3	3	3	3
10	Juicio crítico y autocrítico.	3	3	3	3
11	Habilidades interpersonales – Empatía.	3	3	3	3
12	Iniciativa – Proactividad.	3	3	3	3
13	Auto-aprendizaje.	3	3	3	3
14	Abstracción, análisis y síntesis.	3	3	3	3
15	Habilidades de investigación.	3	3	3	3
16	Creatividad e innovación.	3	3	3	2
17	Liderazgo.	3	2	3	2
18	Espíritu emprendedor.	3	2	3	2
19	Conocimiento de un segundo idioma.	3	2	3	2
Sumatoria		62,6866	51,2239	63	53

Elaboración propia.

Tomando en consideración los resultados de la tabla, específicamente la sección de la moda; se puede observar que en promedio todas las competencias son aplicadas entre los niveles de mucho y exhaustivamente (niveles 3 y 4); sin embargo, existen competencias que se han desarrollado escasamente (nivel 2).

Específicamente, existen seis competencias que obtuvieron mayor respuesta en la escala 4 (exhaustivo) en cuanto a su aplicación:

- ✓ Compromiso ético - integridad, responsabilidad
- ✓ Compromiso con la calidad y orientación al logro
- ✓ Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- ✓ Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y cambios (Flexibilidad)
- ✓ Capacidad de comunicación oral y escrita correcta de la lengua
- ✓ Capacidad de trabajo en equipo, incluyendo equipos multidisciplinarios.

Es importante mencionar que el nivel de respuesta más elegido sobre el desarrollo de estas competencias durante los estudios universitarios obtuvo un promedio de 3 (mucho); lo cual es positivo, pero indica que se podría reforzar en los planes de estudio de las universidades sobre estos temas. Es necesario resaltar que las cuestiones éticas ocupen un primer nivel y que es todo un desafío en la sociedad moderna que requiere de profesionales comprometidos con los principios éticos, donde también se puede incluir a la responsabilidad. El resto de competencias están ligadas a la organización.

Por otro lado, preocupa observar cuatro competencias que, en relación a su aplicación durante el desempeño profesional, obtuvieron como mayor nivel de respuesta 3 (mucho); sin embargo, en relación al grado de desarrollo durante los estudios universitarios obtuvieron el nivel 2 (escaso). Estas competencias genéricas son:

- ✓ Creatividad e innovación
- ✓ Liderazgo
- ✓ Espíritu emprendedor
- ✓ Conocimiento de un segundo idioma.

Los planes de estudio de las universidades deben enfatizar en estas competencias, dado que los profesionales revelan en sus respuestas que el mercado laboral les solicita que lo apliquen; sin embargo, ellos indican que han tenido poca formación sobre éstas áreas.

4.4.2 *Ranking* de competencias específicas

Tabla N° 18
Ranking de CEA y CED

N°	Competencias específicas	Promedio		Moda	
		CEA	CED	CEA	CED
1	Conocimientos de sistemas de catalogación, metadatos, indización, y las normas y métodos de clasificación utilizados para organizar la información.	3	3	4	3
2	Conceptos, métodos y políticas relacionados con la adquisición y disposición de los recursos de información; incluyendo la evaluación, selección, compra, procesamiento, almacenamiento, y descarte.	3	3	3	3
3	Habilidades en el uso de tecnologías de la información y comunicación.	3	3	3	3
4	Investigación de usuarios.	3	3	3	3
5	Conocimientos sobre bases de datos, indexación y metadatos para dar acceso y mejora de la recuperación de la información	3	3	3	2
6	Capacidad de construir una colección dinámica de recursos de información basada en una profunda comprensión de las necesidades de información de los clientes.	3	3	3	2
7	Conceptos, métodos y políticas relacionados con la preservación y conservación de colecciones.	3	3	3	2
8	Técnicas para recuperar, analizar y sintetizar información de diversas fuentes para responder las consultas de los clientes.	3	2	3	3
9	Competencias informacionales, alfabetización informacional, instrucción de usuarios.	3	2	3	3
10	Principios y métodos para evaluar, diseñar, modificar, eliminar o implementar productos y servicios de calidad - pertinentes a las necesidades de los usuarios.	3	2	3	2
11	Gestión y desarrollo de recursos humanos (dirigir eficientemente un equipo de profesionales, propugnar el desarrollo personal y profesional de los mismos).	3	2	3	2
12	Conocimientos de marketing aplicados a los productos y servicios de información.	3	2	3	2
13	Principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas.	3	2	3	2
14	Capacidad en el desarrollo e implementación de políticas de información.	3	2	3	2
15	Principios, técnicas y métodos necesarios para identificar, analizar y evaluar el costo-eficiencia de las innovaciones tecnológicas e implementarlas.	3	2	3	2
16	Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones y redes de colaboración.	3	2	3	2
17	Principios y fundamentos de la profesión: historia, marco legal, tendencias, importancia, etc.	2	3	3	3
18	Metodología para desarrollar investigación cualitativa y cuantitativa en relación a la profesión.	2	2	3	2
19	Conocimiento de herramientas y técnicas aplicadas en la investigación: estadística, bibliometría, <i>focus group</i> , etc.	2	2	2	2
Sumatoria		53,843	46,507	57	45

Elaboración propia.

En la tabla N° 18 se muestra el promedio y moda por cada competencia específica. En general, casi todas son muy aplicadas durante el desempeño de las funciones (nivel 3); sin embargo, se observa nuevamente que existen algunas de ellas que han sido escasamente desarrolladas durante la formación profesional.

En la sección de la moda, se advierte que sólo una competencia obtuvo el mayor nivel de la escala de respuesta (4, exhaustivo). Se trata de la competencia *Conocimientos de sistemas de catalogación, metadatos, indización, y las normas y métodos de clasificación utilizados para organizar la información*, se puede deducir que los trabajos ligados a los sistemas de organización del conocimiento todavía son trascendentes en la práctica laboral. Así mismo, existe una competencia que es escasamente aplicada y también su desarrollo ha sido escaso: *Conocimiento de herramientas y técnicas aplicadas en la investigación: estadística, bibliometría, focus group, etc*; esto responde a que en los centros laborales se realiza muy poca investigación.

Tanto la sección de promedio y de moda, coinciden en que existen siete competencias específicas que poseen el nivel 3 (mucho) de aplicación en el desempeño profesional; sin embargo, han sido escasamente desarrollados (nivel 2) durante los estudios universitarios de pre grado:

- ✓ Principios y métodos para evaluar, diseñar, modificar, eliminar o implementar productos y servicios de calidad - pertinentes a las necesidades de los usuarios.
 - ✓ Gestión y desarrollo de recursos humanos (dirigir eficientemente un equipo de profesionales, propugnar el desarrollo personal y profesional de los mismos).
 - ✓ Conocimientos de marketing aplicados a los productos y servicios de información.
 - ✓ Principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas.
 - ✓ Capacidad en el desarrollo e implementación de políticas de información.
 - ✓ Principios, técnicas y métodos necesarios para identificar, analizar y evaluar el costo-eficiencia de las innovaciones tecnológicas e implementarlas.
 - ✓ Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones y redes de colaboración.
- Casi todas las competencias están ligadas a la gestión bibliotecaria.

Tabla N° 19

Ranking general de competencias - moda

N°	Competencia	Moda		Grupo
		CA	CD	
1	Compromiso ético - integridad, responsabilidad.	4	3	A
2	Compromiso con la calidad y orientación al logro.	4	3	
3	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4	3	
4	Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y cambios (Flexibilidad).	4	3	
5	Capacidad de comunicación oral y escrita correcta de la lengua.	4	3	
6	Capacidad de trabajo en equipo, incluyendo equipos multidisciplinares.	4	3	
7	Conocimientos de sistemas de catalogación, metadatos, indización, y las normas y métodos de clasificación utilizados para organizar la información.	4	3	B
8	Organización y planificación del trabajo.	3	3	
9	Habilidad para trabajar de forma autónoma (toma de decisiones, resolución de problemas).	3	3	
10	Autoconfianza (Presenta sus ideas con claridad; negocia con seguridad y persuasivamente).	3	3	
11	Juicio crítico y autocrítico.	3	3	
12	Habilidades interpersonales – Empatía.	3	3	
13	Iniciativa – Proactividad.	3	3	
14	Auto-aprendizaje.	3	3	
15	Abstracción, análisis y síntesis.	3	3	
16	Habilidades de investigación.	3	3	
17	Conceptos, métodos y políticas relacionados con la adquisición y disposición de los recursos de información; incluyendo la evaluación, selección, compra, procesamiento, almacenamiento, y descarte.	3	3	
18	Habilidades en el uso de tecnologías de la información y comunicación.	3	3	
19	Investigación de usuarios.	3	3	
20	Técnicas para recuperar, analizar y sintetizar información de diversas fuentes para responder las consultas de los clientes.	3	3	
21	Competencias informacionales, alfabetización informacional, instrucción de usuarios.	3	3	
22	Principios y fundamentos de la profesión: historia, marco legal, tendencias, importancia, etc.	3	3	
23	Creatividad e innovación.	3	2	C
24	Liderazgo.	3	2	
25	Espíritu emprendedor.	3	2	
26	Conocimiento de un segundo idioma.	3	2	
27	Conocimientos sobre bases de datos, indexación y metadatos para dar acceso y mejora de la recuperación de la información	3	2	
28	Capacidad de construir una colección dinámica de recursos de información basada en una profunda comprensión de las necesidades de información de los clientes.	3	2	
29	Conceptos, métodos y políticas relacionados con la preservación y conservación de colecciones.	3	2	
30	Principios y métodos para evaluar, diseñar, modificar, eliminar o implementar productos y servicios de calidad - pertinentes a las necesidades de los usuarios.	3	2	
31	Gestión y desarrollo de recursos humanos (dirigir eficientemente un equipo de profesionales, propugnar el desarrollo personal y profesional de los mismos).	3	2	
32	Conocimientos de marketing aplicados a los productos y servicios de información.	3	2	
33	Principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas.	3	2	
34	Capacidad en el desarrollo e implementación de políticas de información.	3	2	
35	Principios, técnicas y métodos necesarios para identificar, analizar y evaluar el costo-eficiencia de las innovaciones tecnológicas e implementarlas.	3	2	
36	Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones y redes de colaboración.	3	2	
37	Metodología para desarrollar investigación cualitativa y cuantitativa en relación a la profesión.	3	2	
38	Conocimiento de herramientas y técnicas aplicadas en la investigación: estadística, bibliometría, <i>focus group</i> , etc.	2	2	D

Elaboración propia.

En la tabla anterior se presenta el *ranking* general de competencias genéricas y específicas, ordenado de mayor a menor en función al nivel de competencia aplicada y luego por el nivel de competencia desarrollada. Sólo se han considerado los resultados de la moda, tomando en consideración que cada nivel mostrado representa el nivel más elegido por los encuestados.

En este *ranking* se observa la conformación de cuatro grupos marcados:

- ✓ El **grupo A** incluye a todas aquellas competencias que alcanzaron el máximo nivel (4, exhaustivo) como competencia aplicada. Además, han obtenido el puntaje 3 (mucho) en cuanto a su desarrollo durante la formación académica universitaria. Estas competencias reflejan aquellas que son muy utilizadas en el ejercicio profesional y que además, han sido muy desarrolladas durante los estudios universitarios. Sin embargo, la diferencia de “aplicadas” en nivel 4 versus “desarrolladas” en nivel 3, indica que las escuelas profesionales podrían potenciarlas aún más. Como se puede observar, de las siete competencias que conforman este grupo, seis son competencias genéricas y sólo una es competencia específica. Esto indica claramente que las competencias genéricas o transversales son las más requeridas durante el ejercicio profesional.
- ✓ El **grupo B** está conformado por competencias que han obtenido el nivel 3 durante el desarrollo académico y en la aplicación profesional. De las quince competencias de esta sección, nueve son competencias específicas y seis competencias genéricas. Estas competencias son equilibradas, pues se indica que se han desarrollado al mismo nivel de lo que se aplican en el centro laboral.
- ✓ El **grupo C** corresponde a aquellas competencias que han obtenido el nivel 3 de aplicación en el ejercicio profesional, pero un nivel 2 en el desarrollo durante los estudios. Conforman este grupo cuatro competencias genéricas y once específicas. Estas competencias poseen un desbalance, pues no hay relación con lo que los profesionales consideran han obtenido durante su formación profesional.
- ✓ Finalmente, el **grupo D** sólo lo conforma una competencia. Según este estudio, es la competencia menos utilizada al obtener el nivel 2 en aplicación; y, a su vez, es la menos desarrollada en la formación profesional.

4.5 Contrastación de la hipótesis

En esta sección se detallan las dos hipótesis de la tesis y se explican sus respectivas hipótesis específicas y variables. Posteriormente, se procede a realizar las definiciones conceptuales y operacionales; para finalmente concluir con la prueba de hipótesis.

4.5.1 Hipótesis generales

a. Hipótesis 1 (H1)

Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

- En adelante H1 se simplifica en:
Competencias aplicadas (CA) difieren de competencias desarrolladas (CD).

b. Hipótesis 2 (H2)

Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

- En adelante H2 se simplifica en:
Competencias aplicadas (CA) difieren de competencias desarrolladas (CD), por universidad.

4.5.2 Hipótesis específicas

- a.** Para H1: Competencias aplicadas (CA) difieren de competencias desarrolladas (CD).

- **Hipótesis Específica 1a:** Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas.
 - En adelante, se simplifica en:
HE1a: CGA difieren de CGD.

- **Hipótesis Específica 1b:** Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas.
 - En adelante, se simplifica en:
HE1b: CEA difieren de CED.

- b.** Para H2: Competencias aplicadas (CA) difieren de competencias desarrolladas (CD), por universidad.
 - **Hipótesis Específica 2a:** Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.
 - En adelante, se simplifica en:
HE2a: CGA difieren de CGD, por universidad.

 - **Hipótesis Específica 2b:** Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.
 - En adelante, se simplifica en:
HE2b: CEA difieren de CED, por universidad.

4.5.3 Variables

En general, para H1 y H2:

- Variable 1: Competencias aplicadas durante el ejercicio profesional (CA)
- Variable 2: Competencias desarrolladas durante la formación académica universitaria. (CD)

➤ Para HE1a: CGA difieren de CGD

- Variable 1: Competencias Genéricas Aplicadas → CGA
- Variable 2: Competencias Genéricas Desarrolladas → CGD

➤ Para HE1b: CEA difieren de CED

- Variable 1: Competencias Específicas Aplicadas → CEA
- Variable 2: Competencias Específicas Desarrolladas → CED

➤ Para HE2a: CGA difieren de CGD, por universidad.

- Variable 1: Competencias Genéricas Aplicadas → CGA
- Variable 2: Competencias Genéricas Desarrolladas → CGD

➤ Para HE2b: CEA difieren de CED, por universidad.

- Variable 1: Competencias Específicas Aplicadas → CEA
- Variable 2: Competencias Específicas Desarrolladas → CED

4.5.4 Definición conceptual

A continuación se conceptualizan las variables:

- Competencias aplicadas (CA): Son las competencias que el profesional utiliza durante la realización de sus funciones en el ámbito laboral.
- Competencias desarrolladas (CD): Son las competencias impartidas por los centros de estudio y que el profesional ha desarrollado durante su formación

académica universitaria, en la carrera profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

- Competencias genéricas aplicadas (CGA): Se refiere a las competencias genéricas, transversales o blandas que el profesional aplica durante la realización de sus funciones en el ámbito laboral.
- Competencias genéricas desarrolladas (CGD): Son las competencias genéricas, transversales o blandas impartidas por los centros de estudio y que el profesional ha desarrollado durante su formación académica universitaria, en la carrera profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- Competencias específicas aplicadas (CEA): Se trata de las competencias específicas o duras, propias de la especialidad de Bibliotecología y Ciencias de la Información, que el profesional aplica durante la realización de sus funciones en el ámbito laboral.
- Competencias específicas desarrolladas (CED): Son las competencias específicas o duras, propias de la especialidad, que el profesional ha desarrollado durante su formación académica universitaria, en la carrera profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.

4.5.5 Definición operacional (DO)

Para H1 se determinará que la variable *CA difiere significativamente* de la variable CD por la diferencia existente entre las medias de ambas variables. Es decir, se indicará que una variable difiere significativamente de otra al evidenciarse una distancia o brecha entre sus medias.

Así, se resume la DO para las hipótesis específicas de H1:

- DO de HE1a: media de CGA – media de CGD.
- DO de HE1b: media de CEA – media de CED.

De igual modo, para la H2 se determinará que la variable CA *difiere significativamente* de la variable CD a través de la diferencia de las medias de ambas variables; sin embargo, en esta hipótesis la población se dividirá por centro de estudios de procedencia, conformándose dos grupos: UNMSM y PUCP.

A continuación, se resume la DO para las hipótesis específicas de H2:

- DO de HE2a: media de CGA – media de CGD → UNMSM / PUCP
- DO de HE2b: media de CEA – media de CED → UNMSM / PUCP

4.5.6 Prueba de hipótesis

Se utilizará la prueba estadística $T - STUDENT$, que permite determinar si hay una diferencia significativa entre las medias (promedio) de dos variables o grupos. Antes de pasar a analizar los resultados de la prueba estadística, es importante indicar que en la $T - Student$ existen tres datos importantes para definir el resultado de la prueba:

- ✓ **Media**, también conocida como promedio, es una medida de tendencia central y se calcula por la sumatoria de un grupo de números y dividiendo el resultado por el recuento de dichos números.

En el nivel de escala de respuesta mostrado en el cuestionario aplicado en esta investigación, el nivel ideal de respuesta es el nivel 4, que indica *exhaustivo* para la aplicación o desarrollo de una competencia; por tanto, al ser 19 competencias genéricas y 19 competencias específicas, se infiere que la media o promedio ideal para cada grupo es de 76.

$$19 \text{ competencias genéricas ó específicas} \quad \times \quad 4 \text{ (nivel ideal de respuesta)} = 76 \text{ (promedio ideal)}$$

✓ **Significancia estadística:** cuando el valor de significancia es menor o igual que 0.05, indica que el resultado obtenido es estadísticamente significativo. Es decir, si el valor de la significancia es menor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis de que la distancia entre las medias evaluadas es significativa. El 0.05 significa que existe la posibilidad de que el 95% de que los grupos en realidad difieran significativamente entre sí y exista un 5% de posibilidad de que esto no suceda. Por ello, cuanto menor sea el resultado en relación a 0.05, mayor es la evidencia de que el resultado de la prueba no se debe al azar.

✓ **T,** es la distancia que existe entre las medias de dos muestras, estas pueden ser muestras relacionadas o muestras independientes.

Para la H1 se utilizará la prueba *T – Student* para *muestras relacionadas*, dado que aquí todas las variables a analizar pertenecen a un mismo grupo, es decir, se analiza a todos los encuestados como profesionales en Bibliotecología.

Para la H2, se utilizará la prueba *T – Student* para *muestras independientes*, debido que aquí las variables se analizarán de acuerdo al centro de estudios universitarios de procedencia; por tanto se definen dos grupos: UNMSM y PUCP.

4.5.6.1 Prueba de hipótesis 1

a. **Hipótesis específica 1a:** Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas.

Prueba T: CGA difieren de CGD

Tabla N° 20

Estadísticos de muestras relacionadas: CGA – CGD

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
CGA	62,6866	134	7,37137	,63679
CGD	51,2239	134	9,79768	,84639

Elaboración propia.

Tabla N° 21

Prueba de muestras relacionadas: CGA – CGD

	Diferencias relacionadas					t	Grado de libertad	Significancia (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
CGA - CGD	11,46269	10,64369	,91947	9,64400	13,28137	12,467	133	,000

Elaboración propia.

En la tabla N° 20, se puede observar que el promedio de las competencias genéricas aplicadas (CGA) es aproximadamente de 62.68, mientras que en las competencias genéricas desarrolladas (CGD) es de 51.22. Por tanto, las competencias genéricas que los profesionales aplican en sus centros de labores, se acercan más al promedio ideal de 76 (exhaustivo).

En la tabla N° 21, se muestra que la prueba T indica una diferencia de 12.467 entre las competencias genéricas aplicadas (CGA) y las competencias genéricas desarrolladas (CGD). Adicionalmente, en la misma tabla se determina que la significancia bilateral para estas dos variables es menor a 0.05. Por tanto, de acuerdo a

la prueba *T- Student*, existe una distancia entre ambas variables y el resultado es estadísticamente significativo. En este sentido, se determina que existe una diferencia significativa entre las competencias genéricas que los profesionales aplican en su centro laboral y las competencias genéricas que desarrollaron durante su formación académica universitaria.

- b. Hipótesis específica 1b:** Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas.

Prueba T: CEA difieren de CED

Tabla N° 22

Estadísticos de muestras relacionadas CEA – CED

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
CEA	53,8433	134	10,16026	,87771
CED	46,5075	134	9,79162	,84587

Elaboración propia.

Tabla N° 23

Prueba de muestras relacionadas CEA – CED

	Diferencias relacionadas					t	Grado de libertad	Significancia (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
CEA - CED	7,33582	13,09017	1,13082	5,09911	9,57254	6,487	133	,000

Elaboración propia.

En la tabla N° 22 se muestra la media para las competencias específicas, aquellas que son propias de la profesión bibliotecológica. Las competencias específicas aplicadas (CEA) presentan un 53.84 de promedio y las competencias específicas desarrolladas (CED) un 46,50. Esto indica nuevamente que son las competencias aplicadas en el centro laboral las que se acercan más al promedio ideal de 76, en contraposición con las competencias desarrolladas.

En relación a la tabla N° 23, la prueba T indica una distancia de 6,487 entre las competencias específicas aplicadas (CEA) y las competencias específicas desarrolladas (CED). A su vez, en esta tabla se determina que la significancia bilateral para estas dos variables es menor a 0.05. Por tanto, la prueba *T- Student* nuevamente denota que las CEA difieren significativamente de las CED (aunque en menor grado que las competencias genéricas) y el resultado es estadísticamente significativo. Por tanto, se determina que existe una brecha entre las competencias específicas que los profesionales aplican en su desempeño profesional y las competencias específicas que desarrollaron durante su formación universitaria.

Al realizar un comparativo entre los resultados en la HE1a y la HE1b; se evidencia que existe mayor distancia entre las competencias genéricas (12.467, Tabla N° 21) que entre las competencias específicas (6,487, Tabla N° 23). Por tanto, se puede inferir que en la práctica, el mercado laboral está solicitando que los profesionales apliquen competencias genéricas o transversales que quizá no están siendo muy desarrolladas durante la formación académica universitaria.

Las competencias específicas aplicadas y desarrolladas también difieren significativamente, aunque en menor grado. Los centros de estudio deben realizar un análisis de sus planes de estudio en función de las competencias. Quizá no están considerando o no enfatizan en la enseñanza de competencias profesionales que son demandados durante el ejercicio profesional.

4.5.6.2 Prueba de hipótesis 2

- a. **Hipótesis específica 2a:** Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.

Prueba T: CGA difieren de CGD, por universidad.

Tabla N° 24

Estadísticos de grupo: CG - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM – PUCP)

Estudios de Bibliotecología	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
CGA UNMSM	114	62,3947	7,54880	,70701
PUCP	20	64,3500	6,16676	1,37893
CGD UNMSM	114	50,9825	10,01237	,93774
PUCP	20	52,6000	8,56799	1,91586

Elaboración propia.

Tabla N° 25

Prueba de muestras independientes: CG - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM – PUCP)

	Prueba T para la igualdad de medias						
						95% Intervalo de confianza para la diferencia	
	t	Grado de libertad	Significancia (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
CGA Se han asumido varianzas iguales	-1,095	132	,276	-1,95526	1,78570	-5,48756	1,57703
No se han asumido varianzas iguales	-1,262	29,955	,217	-1,95526	1,54962	-5,12020	1,20968
CGD Se han asumido varianzas iguales	-,680	132	,498	-1,61754	2,38006	-6,32555	3,09046
No se han asumido varianzas iguales	-,758	28,915	,454	-1,61754	2,13305	-5,98067	2,74558

Elaboración propia.

En la tabla N° 24 se observa que, para el caso de la UNMSM, el promedio de competencias genéricas aplicadas - CGA (62,39) difiere de las competencias genéricas desarrolla - CGD (50,98); de lo cual se infiere que, en este grupo, existe una distancia entre las medias de ambas variables.

Así mismo, para el caso de la PUCP se refleja el mismo panorama. El promedio de competencias genéricas aplicadas – CGA (64,35) difiere de las competencias genéricas desarrolla - CGD (52,60). En este sentido, se determina que tanto para PUCP como UNMSM existen diferencias considerables entre los promedios de las CGA y las CGD de sus profesionales.

Por otro lado, al realizar el comparativo de medias entre ambas universidades, se puede observar que, para el caso de las CGA, no hay una gran diferencia de promedios entre ambos grupos de muestra. En la tabla N° 24 se indica que el promedio de las CGA para la UNMSM es de 62,39; mientras que en la PUCP es de 64,35. En la tabla N° 25 se determina que el grado de significancia para esta prueba de CGA es mayor a 0.05 (entre 0.276 y 0.217), por tanto, se infiere que la prueba no es estadísticamente significativa. En ese sentido, se determina que la diferencia o distancia de promedios entre UNMSM y PUPC es mínima.

Caso similar ocurre con las competencias genéricas desarrolladas (CGD). En la tabla N° 24 se muestra que el promedio para la UNMSM es de 50,98 y para la PUCP de 52,60. En la tabla N° 25 nuevamente se indica una significancia mayor a 0.05, por lo que, se asume que la diferencia entre ambas variables no es significativa.

Estos resultados determinan que, al realizar el análisis independiente por cada universidad, tanto UNMSM como PUCP presentan diferencias significativas entre los promedios de las CGA y las CGD. De otro lado, al realizar el comparativo de promedios entre las dos universidades, en las competencias genéricas (CG) aplicadas o desarrolladas, se evidencia que no existe diferencia considerable entre ellas. Por tanto, se puede decir que, no implica egresar de PUCP o UNMSM para determinar que las competencias genéricas aplicadas han sido desarrolladas en la formación universitaria.

- b. Hipótesis específica 2b:** Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.

Prueba T: CEA difieren de CED, por universidad.

Tabla N° 26

Estadísticos de grupo: CE - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM – PUCP)

Estudios de Bibliotecología	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
CEA UNMSM	114	53,8509	10,50178	,98358
PUCP	20	53,8000	8,16668	1,82613
CED UNMSM	114	45,9825	9,92002	,92909
PUCP	20	49,5000	8,64809	1,93377

Elaboración propia.

Tabla N° 27

Prueba de muestras independientes: CE - Centro de Estudios Universitarios (UNMSM – PUCP)

		Prueba T para la igualdad de medias						
							95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		t	Grado de libertad	Significancia (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
CEA	Se han asumido varianzas iguales	,021	132	,984	,05088	2,47245	-4,83988	4,94163
	No se han asumido varianzas iguales	,025	31,182	,981	,05088	2,07417	-4,17841	4,28017
CED	Se han asumido varianzas iguales	-1,489	132	,139	-3,51754	2,36300	-8,19179	1,15670
	No se han asumido varianzas iguales	-1,640	28,529	,112	-3,51754	2,14539	-7,90851	,87342

Elaboración propia.

En la tabla N° 26 se determina que, para el caso de la UNMSM, el promedio de competencias específicas aplicadas - CEA (53,85) difiere de las competencias específicas desarrolladas - CED (45,98); por tanto, este resultado indica que existe diferencia entre las medias de ambas variables.

De igual modo, para la PUCP los resultados son similares. El promedio de competencias específicas aplicadas - CEA (53,80) difiere del promedio de las competencias específicas desarrolladas - CED (49,50). Así, al igual que las competencias genéricas, en el caso de las competencias específicas también se determina que tanto

para PUCP como UNMSM existen diferencias considerables entre los promedios de las CEA y las CED de sus profesionales.

Nuevamente, al realizar el comparativo de medias entre ambas universidades, se puede observar que no hay una gran diferencia de promedios entre ambos grupos de la muestra. En cuanto a las competencias específicas aplicadas (CEA) en la Tabla N° 26 se refleja que la distancia de promedios por universidad es aún menor. El promedio de las CEA para UNMSM es de 53,85 y para PUCP es de 53,80. La tabla N° 27 determina que la distancia T está entre 0.021 y 0.025, lo que determina que la brecha entre ambas variables es mínima. El grado de significancia para esta prueba de CEA es mayor a 0.05 (0,98 aproximadamente). Por tanto, la diferencia de promedios por universidades de procedencia es mínima.

De otro lado, para las competencias específicas desarrolladas (CED), se observa que el promedio de UNMSM es de 45,98 y para PUCP es de 49,50. En comparación con las CEA, aquí hay una mayor diferencia, dado que la distancia T está entre 1,48 y 1,64. Sin embargo, el valor de significancia para las CED es mayor a 0.05, por lo que, de acuerdo a la prueba, el nivel de diferencia entre ambos promedios a nivel universidad no es significativo.

Por todo lo expuesto, al igual que en el caso de las competencias genéricas (CG), al realizar el análisis independiente por cada universidad, la UNMSM y PUCP presentan diferencias significativas entre los promedios de las CEA y las CED. Sin embargo, al comparar a ambas universidades en conjunto, tanto en las competencias específicas (CE) aplicadas como las desarrolladas, se evidencia que no existe diferencia considerable entre ellas. En este sentido, se puede inferir que, no implica egresar de PUCP o UNMSM para determinar que las competencias específicas aplicadas han sido desarrolladas en la formación universitaria.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE GESTIÓN DE COMPETENCIAS A NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL

5.1 Plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias

5.1.1 Grados de intervención de las competencias en la propuesta

De acuerdo al análisis realizado a partir de la Tabla N° 19, *Ranking* general de competencias - moda, se han detectado dos grupos de competencias, las cuales poseen los dos niveles más altos en su aplicación (nivel 3 y 4).

Los resultados del estudio indican que las competencias del grupo A son muy desarrolladas durante la formación profesional (nivel 3), y son exhaustivamente aplicadas en el ejercicio profesional (nivel 4); por lo que se podrían potenciar en los planes de estudio, de manera complementaria puesto que el nivel 3 indica que son competencias que han sido muy desarrolladas, aunque no en el grado máximo. Por este motivo, en cuanto al nivel de intervención en la presente propuesta, las competencias del grupo A las catalogaremos como *complementarias* de acuerdo a los grados intervención de la presente propuesta. Es decir, de acuerdo a los resultados obtenidos, no se considera obligatoria la acción que deben asumir las universidades en sus planes de estudio respecto a estas competencias, dado que el nivel de desarrollo en la universidad es considerado alto (nivel 3).

Las competencias del grupo B son catalogadas como *equilibradas* en los términos de intervención de la presente propuesta. Esto debido a que su nivel de aplicación es acorde al de desarrollo.

Por las razones expuestas, las competencias de nivel de intervención *complementaria* y *equilibrada* no serán consideradas en el análisis de la presente

propuesta. Se deja a consideración de cada una de las universidades el análisis de estas competencias en función de sus planes de estudio.

Las competencias del grupo C, poseen un nivel de desarrollo 2 y un nivel de aplicación 3. Aquí se refleja un desbalance considerable que amerita que las escuelas profesionales trabajen de manera prioritaria con estas competencias, debido a que son muy requeridas en el ámbito laboral. Estas competencias son catalogadas como *prioritarias* en el grado de intervención de la presente propuesta.

Así también, la competencia del grupo D ha obtenido el menor puntaje en su aplicación y desarrollo, por lo que es catalogada en el grado de intervención como *necesarias*, debido a su importancia en el ámbito de la investigación que debe ser incentivado en nuestro país.

Por el motivo de su desbalance, estas competencias *prioritarias* y *necesarias* son las que los centros de estudio deben centrarse en desarrollar y enfatizar en los cursos de la especialidad.

Por tanto, se infiere que hay competencias que deben ser insertadas en los planes curriculares, en caso de no encontrarse aún en ellas, o que deben ser reforzadas, si ya estuvieran. Esto dependerá de cada una de las universidades, (UNMSM / PUCP) y de sus respectivos planes de estudio. No es objetivo de la presente investigación hacer un análisis exhaustivo de cada uno de los planes de estudio de las universidades mencionadas; pero sí hacer una propuesta que permita sentar las bases primordiales de un plan de estudio en Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias fundamentales.

A continuación, se presentan los cuatro grupos de competencias en términos del grado de intervención para la propuesta:

Tabla N° 28

Competencias: grados de intervención para la propuesta

N°	Competencias	Moda		Grado de intervención: propuesta
		CGA	CGD	
1	Compromiso ético - integridad, responsabilidad.	4	3	A Complementarias
2	Compromiso con la calidad y orientación al logro.	4	3	
3	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	4	3	
4	Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y cambios (Flexibilidad).	4	3	
5	Capacidad de comunicación oral y escrita correcta de la lengua.	4	3	
6	Capacidad de trabajo en equipo, incluyendo equipos multidisciplinarios.	4	3	
7	Conocimientos de sistemas de catalogación, metadatos, indización, y las normas y métodos de clasificación utilizados para organizar la información.	4	3	
8	Organización y planificación del trabajo.	3	3	
9	Habilidad para trabajar de forma autónoma (toma de decisiones, resolución de problemas).	3	3	
10	Autoconfianza (Presenta sus ideas con claridad; negocia con seguridad y persuasivamente).	3	3	
11	Juicio crítico y autocrítico.	3	3	
12	Habilidades interpersonales – Empatía.	3	3	
13	Iniciativa – Proactividad.	3	3	
14	Auto-aprendizaje.	3	3	
15	Abstracción, análisis y síntesis.	3	3	
16	Habilidades de investigación.	3	3	
17	Conceptos, métodos y políticas relacionados con la adquisición y disposición de los recursos de información; incluyendo la evaluación, selección, compra, procesamiento, almacenamiento, y descarte.	3	3	C Prioritarias
18	Habilidades en el uso de tecnologías de la información y comunicación.	3	3	
19	Investigación de usuarios.	3	3	
20	Técnicas para recuperar, analizar y sintetizar información de diversas fuentes para responder las consultas de los clientes.	3	3	
21	Competencias informacionales, alfabetización informacional, instrucción de usuarios.	3	3	
22	Principios y fundamentos de la profesión: historia, marco legal, tendencias, importancia, etc.	3	3	
23	Creatividad e innovación.	3	2	
24	Liderazgo.	3	2	
25	Espíritu emprendedor.	3	2	
26	Conocimiento de un segundo idioma.	3	2	
27	Conocimientos sobre bases de datos, indexación y metadatos para dar acceso y mejora de la recuperación de la información	3	2	
28	Capacidad de construir una colección dinámica de recursos de información basada en una profunda comprensión de las necesidades de información de los clientes.	3	2	D Necesarias
29	Conceptos, métodos y políticas relacionados con la preservación y conservación de colecciones.	3	2	
30	Principios y métodos para evaluar, diseñar, modificar, eliminar o implementar productos y servicios de calidad - pertinentes a las necesidades de los usuarios.	3	2	
31	Gestión y desarrollo de recursos humanos (dirigir eficientemente un equipo de profesionales, propugnar el desarrollo personal y profesional de los mismos).	3	2	
32	Conocimientos de marketing aplicados a los productos y servicios de información.	3	2	
33	Principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas.	3	2	
34	Capacidad en el desarrollo e implementación de políticas de información.	3	2	
35	Principios, técnicas y métodos necesarios para identificar, analizar y evaluar el costo-eficiencia de las innovaciones tecnológicas e implementarlas.	3	2	
36	Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones y redes de colaboración.	3	2	
37	Metodología para desarrollar investigación cualitativa y cuantitativa en relación a la profesión.	3	2	
38	Conocimiento de herramientas y técnicas aplicadas en la investigación: estadística, bibliometría, <i>focus group</i> , etc.	2	2	

Elaboración propia.

5.1.2 Taxonomía de áreas académicas que incluye competencias profesionales

Como se mencionó, en la presente propuesta no se hará un análisis detallado de cada uno de los planes de estudio y cursos de las universidades que imparten la carrera de Bibliotecología en el Perú. Esta es una tarea que corresponde a cada una de las universidades en función de sus políticas e intereses.

Lo que se propone en la presente investigación es un modelo taxonómico de áreas académicas, que permita la formación de un plan curricular que incluya competencias. Una taxonomía de áreas académicas en Bibliotecología actuaría como mapa para orientar a los centros de estudio respecto a los contenidos y los cursos que deben incluir en los planes curriculares.

Tomando como referencia las taxonomías de Hawkins et al. (2003) y de la *American Library Association – ALA* (2009) se ha elaborado una adaptación que es acorde con la realidad de los estudios de Bibliotecología en el Perú. No se ha tomado como referencia las áreas académicas de las universidades UNMSM y PUCP dado que cada una posee una estructuración diferente de sus planes de estudio y no existe compatibilidad entre ambas universidades. En el caso de UNMSM, en su Plan Curricular Año 2004 se presentan seis áreas académicas; mientras que en el caso de PUCP, de acuerdo al Plan de Estudios de la especialidad de Ciencias de la Información aprobado el año 2004, los cursos se encuentran clasificados por códigos de curso.

Ha continuación se muestra en paralelo las áreas académicas de cada una de las universidades:

Tabla N° 29

Áreas académicas por Planes de estudio UNMSM – PUCP

UNMSM	PUCP
Tecnología de la información	Informática
Tecnología de la Información I Tecnología de la Información II Tecnología de la Información III Tecnología de la Información IV	Tecnología de la Información Arquitectura de Información: Intranet y Servicios Taller de Sistemas de Información
Administración y gestión	Telecomunicaciones
Administración de Unidades de Información I Administración de Unidades de Información II Análisis y Diseño de Sistemas de Información Planeamiento en Unidades de Información Mercadotecnia de la Información Seminario de Evaluación y Formulación de Proyectos en Unidades de Información Evaluación de Unidades de Información	Telecomunicaciones y Redes de Información
Asignaturas básicas, complementarias y prácticas pre profesionales	Administración
Introducción a las Ciencias de la Información y Bibliotecología Introducción a la Información y Documentación Tipos de Unidades de Información Historia del Conocimiento Registrado Redacción Básica Usuarios de la Información Legislación Bibliotecológica y Propiedad Intelectual Bibliotecas Escolares y Manejo de la Información Recursos de Información I Recursos de Información II Derecho a la Información y Deontología Archivística I Archivística II Taller de Conservación Documental Taller de Restauración de Libros y Documentación Redacción Científica y Publicaciones Académicas Prácticas Pre Profesionales	Fundamentos de Administración
Procesamiento de la información	Ciencias de la información
Descripción Bibliográfica Procesamiento de la Información Desarrollo de Colecciones Taller de Procesamiento de la Información I Taller de Procesamiento de la Información II Análisis y Recuperación de la Información Taller de Análisis y Recuperación de la Información Diseminación y Transferencia de la Información	Introducción a las Ciencias de la Información Historia del Conocimiento Registrado Organización y Análisis de Información 1 Organización y Análisis de Información 2 Taller de Organización y Análisis de Información Recursos y Servicios de Información General Recursos y Servicios de Información Especializada Métodos de Investigación en Ciencias de la Inf. 1 Métodos de investigación en Ciencias de la Inf. 2 Archivística 1 Archivística 2 Temas y estudios de información Gestión de Servicios de Información Información, Sociedad y Conocimiento Promoción de Servicios de Información Gestión Documental Seminario de Investigación en Ciencias de la Información 1 Seminario de Investigación en Ciencias de la Información 2 Análisis y Diseminación Información Deontología y Ciencias de la Información Prácticas pre-profesionales Desarrollo de Colecciones Bibliotecas Digitales Información y Sistemas Cognitivos
Investigación	

Estadística I Estadística II Investigación de Usuarios Seminario de la Información para el Desarrollo Seminario de la Realidad Bibliotecológica Métodos Cuantitativos y Bibliometría Seminario de Tesis Seminario de Bibliotecas Públicas y Comunidad	
Áreas de otras especialidades	Humanidades
Paleografía I Búsqueda y Recuperación de la Información en Internet Seminario José Martí A Seminario José Martí B Museología Taller de Restauración de Libros y Documentación Literatura Infantil Redacción Científica y Publicaciones Académicas Economía de la Información Dinámica de Grupos	Taller de Comunicación Oral Taller de Comunicación Escrita Taller Editorial y Publicación Electrónica Museología Gestión de bases de datos Gestión del Conocimiento Gestión Cultural Taller de Museografía Conservación y Restauración Documental
	Comunicaciones
	Teoría de la Comunicación
	Lingüística
	Introducción a la Semiología

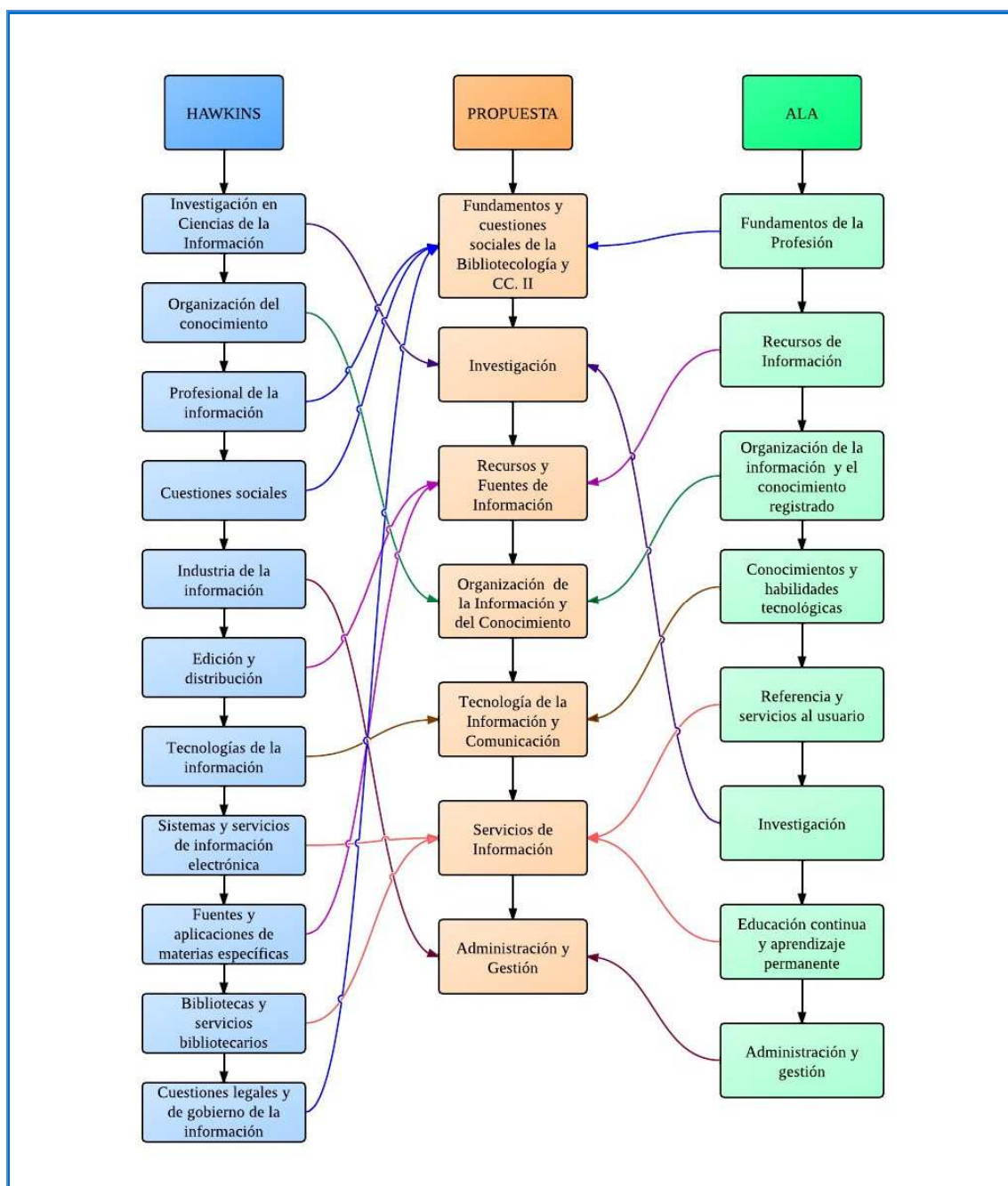
Fuente: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Escuela Académico Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información (2004).
 Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Especialidad de Ciencias de la Información (2004).
 Elaboración propia.

En la taxonomía de Hawkins et al. (2003) se estructuran once áreas y la *American Library Association* – ALA (2009) establece ocho. Se han revisado ambas taxonomías; además de los lineamientos internacionales ya presentados, y a partir de ellas se ha construido la nueva taxonomía. Se considera que una taxonomía adecuada a nuestra realidad podría establecerse en siete áreas. Se ha elaborado una taxonomía común a ambas universidades que permita realizar una propuesta válida de aplicación a los planes de estudios.

En el siguiente gráfico se presentan las taxonomías de Hawkins et al. y de la ALA, en paralelo comparativo con la taxonomía propuesta. Las diferentes líneas de colores indican la inclusión de las áreas de estas taxonomías en las áreas de la taxonomía propuesta.

Gráfico N° 17

Cuadro comparativo: Taxonomías en Bibliotecología y Ciencias de la Información



Elaboración propia.

5.1.3 Áreas académicas propuestas

A continuación, se presenta el contenido de cada una de las áreas académicas de la taxonomía propuesta.

Tabla N° 30

Propuesta de áreas académicas

N°	Áreas académicas
1.	Fundamentos y cuestiones sociales de la Bibliotecología y CC.II.
1.1	Ética (ética de la información), valores y principios fundamentales de la Bibliotecología y Ciencias de la Información.
1.2	El profesional de la información: formación profesional (planes de estudio, acreditación, certificación), tendencias, organizaciones y sociedades.
1.3	Historia de la comunicación, la escritura, las bibliotecas, la Bibliotecología y Ciencias de la Información.
1.4	Tipos de unidades de información en la actualidad (nacionales, escolares, públicas, académicas, especiales, etc.), otros tipos de centros de información.
1.5	Sociedad de la información. Acceso y accesibilidad universal, valor y flujos de la información.
1.6	Políticas de información (socioeconómica, científico-tecnológica y cultural) de carácter nacional e internacional. Redes y sistemas de información. Economía de la información. Políticas de información de carácter institucional o por unidades de información.
1.7	El derecho a la información (doctrina sobre libertad de expresión, opinión e información) y la legislación con el que las bibliotecas operan, incluye leyes relacionadas a los derechos de autor, protección de datos, censura, libertad intelectual, libertad de expresión, la igualdad de derechos y la propiedad intelectual. Patentes.
2.	Investigación
2.1	Técnicas efectivas de comunicación (verbal y escrita).
2.2	Conceptos básicos, definiciones, teorías, metodologías y aplicaciones.
2.3	Fundamentos de los métodos de investigación cuantitativa y cualitativa.
2.4	Estadísticas, medición: Bibliometría, análisis de citas, cienciometría, cibermetría.
2.5	Investigación en recuperación de la información: Técnicas de búsqueda (lógica booleana, lógica difusa, lenguaje natural), el proceso de búsqueda, precisión/relevancia, jerarquización de los resultados/exhaustividad de la recuperación, modelos de recuperación.
2.6	Investigación de usuarios. Comportamiento de los usuarios y uso de los sistemas de información.
3.	Recursos y fuentes de información
3.1	Fuentes de información: tipos de materiales, soportes documentales (impresos, digitales, electrónicos). Tendencias en nuevos dispositivos de información (<i>e-readers</i> , tabletas, <i>Ipads</i> , etc).
3.2	Fuentes especializadas de información (ciencias básicas, humanidades, biomédicas, ciencias sociales, ciencias empresariales, etc). Incluye revisión de bases de datos, banco de datos y libros electrónicos por especialidades.
3.3	Conceptos y temas relacionados con el ciclo de vida del conocimiento y la información registrados, desde su creación a través de diversas etapas, hasta su utilización.
3.4	Conceptos, temas y métodos relacionados con la adquisición y disposición de los recursos, incluyendo la evaluación, selección, compra, procesamiento, almacenamiento, y descarte. Preservación y conservación de documentos, incluye preservación digital.
3.5	Conceptos, temas y métodos relacionados con la gestión de diversas colecciones basada en una profunda comprensión de las necesidades de información de los usuarios.
3.6	Producción científica: Evaluación por pares, futuro de las revistas, tesis, literatura gris. Factor de impacto en publicaciones científicas. Revistas indexadas. Edición y distribución de publicaciones.
4.	Organización de la información y del conocimiento
4.1	Principios, teorías y procesos involucrados en la organización y representación de la información y del conocimiento registrados.
4.2	Habilidades de análisis, desarrollo, descripción y evaluación necesarias para organizar los recursos de información y conocimiento registrado.

4.3	Los sistemas de catalogación, metadatos, indexación y las normas. Métodos de clasificación utilizados para organizar la información y conocimientos registrados.
4.4	Tesauros, listas de autoridades, taxonomías, ontologías, redes semánticas, nomenclaturas, terminologías, vocabularios.
4.5	Resúmenes, indización, reseñas bibliográficas, Resúmenes e indización automatizada.
4.6	Normas y protocolos (Z39.59, XML, SGML, HTML, <i>Open Archives Initiative</i> - OAI).
5. Tecnología de la información y comunicación	
5.1	Información, comunicación, asistencia, y tecnologías relacionadas, en tanto afectan los recursos, la prestación de servicios, y la utilidad de las bibliotecas y otros centros de información.
5.2	Aplicación de información, comunicación, asistencia, y herramientas tecnológicas compatibles con la ética profesional y las normas predominantes de los usos y servicios.
5.3	Métodos de análisis y evaluación de especificaciones, eficacia y costo - eficiencia de la tecnología basada en productos y servicios. Principios y las técnicas necesarias para identificar y analizar las nuevas tecnologías e innovaciones a fin de reconocer e implementar las mejoras tecnológicas.
5.4	Internet - <i>World Wide Web</i> , la Web Invisible, la <i>Deep Web</i> , buscadores, agentes inteligentes, directorios, localizadores, hipermedia, listas de correo, tableros electrónicos, portales. Web 2.0, redes sociales.
5.5	Arquitectura de la información, estudios de usabilidad.
5.6	<i>Software</i> (sistemas integrados – ILS), Lenguajes de programación, sistemas operativos, plataformas. <i>Hardware</i> .
5.7	Gestión de documentos. Gestión de imágenes, escaneo, recuperación de textos, digitalización, gestión de documentación administrativa, sistemas hipertexto, tecnologías de preservación, almacenamiento, gestión de los derechos digitales.
5.8	Sistemas expertos, cibernética, visualización y mapeo, minería de datos, reconocimiento de patrones y caracteres.
5.9	Seguridad de la información, control del acceso, autenticación, encriptación.
6. Servicios de información	
6.1	Los conceptos, principios y técnicas de referencia y servicios de atención al usuario que facilitan el acceso a la información y conocimiento registrado relevante y preciso, para personas e individuos de todas las edades y grupos.
6.2	Sistemas, métodos y técnicas utilizadas para buscar y recuperar, evaluar y sintetizar la información proveniente de diversas fuentes para ser usado por personas de todas las edades y grupos. Métodos utilizados para proporcionar la consulta, mediación y orientación en el uso de la información y el conocimiento registrados.
6.3	Alfabetización Informacional (ALFIN), habilidades y competencias informacionales en técnicas y métodos. Manejo de base de datos bibliográficas.
6.4	Principios y métodos de atención en los servicios especiales, personalizados (alertas, boletines, sindicación de contenidos, diseminación selectiva de la información - DSI).
6.5	Los principios de evaluación y respuesta a la diversidad en las necesidades de los usuarios, las comunidades de usuarios y las preferencias del usuario.
7. Administración y gestión	
7.1	Principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas.
7.2	Planificación estratégica de unidades de información. Formulación, desarrollo y evaluación de proyectos de información.
7.3	Principios de las prácticas efectivas del personal y el desarrollo de los recursos humanos.
7.4	Conceptos y los métodos para la valoración y evaluación de los servicios de la biblioteca y sus resultados.
7.5	Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones, cooperativas, consorcios y redes de colaboración y otras estructuras con todos los interesados y dentro de las comunidades atendidas.
7.6	Conceptos y métodos para los principios del liderazgo transformador.
7.7	Marketing de productos de información, servicios y unidades de información.

7.8 Gestión del conocimiento y la información. Gestión de la calidad. Auditoría de la información.

Elaboración propia.

De acuerdo a los grados de intervención mostrados en la Tabla N° 28 y en base a las áreas académicas de la presente propuesta, se sugiere a las universidades abordar de manera prioritaria las competencias de las siguientes áreas: investigación, administración y gestión, recursos y fuentes de información, servicios de información, tecnología de la información y comunicación, organización de la información y del conocimiento y fundamentos y cuestiones sociales de la Bibliotecología y CC.II.

Tabla N° 31

Áreas académicas: prioritarias y necesarias

Área académica	Competencia específica	Grado de intervención
Investigación	Conocimiento de herramientas y técnicas aplicadas en la investigación: estadística, bibliometría, <i>focus group</i> , etc.	Necesario
	Metodología para desarrollar investigación cualitativa y cuantitativa en relación a la profesión.	Prioritarias
Administración y gestión	Gestión y desarrollo de recursos humanos (dirigir eficientemente un equipo de profesionales, propugnar el desarrollo personal y profesional de los mismos).	
	Conocimientos de marketing aplicados a los productos y servicios de información.	
	Principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas.	
	Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones y redes de colaboración.	
Recursos y fuentes de información	Capacidad de construir una colección dinámica de recursos de información basada en una profunda comprensión de las necesidades de información de los clientes.	
	Conceptos, métodos y políticas relacionados con la preservación y conservación de colecciones.	
Servicios de información	Principios y métodos para evaluar, diseñar, modificar, eliminar o implementar productos y servicios de calidad - pertinentes a las necesidades de los usuarios.	
Tecnología de la información y comunicación	Principios, técnicas y métodos necesarios para identificar, analizar y evaluar el costo-eficiencia de las innovaciones tecnológicas e implementarlas.	
Organización de la información y del conocimiento	Conocimientos sobre bases de datos, indexación y metadatos para dar acceso y mejora de la recuperación de la información	
Fundamentos y cuestiones sociales de la Bibliotecología y CC.II.	Capacidad en el desarrollo e implementación de políticas de información.	

Elaboración propia.

En primera instancia, el área de investigación debe ser revisada por las universidades y los centros laborales. Los resultados de la encuesta demuestran que esta competencia es escasamente aplicada y desarrollada. Este podría ser el motivo por el cual existe carencia de investigaciones sobre producción científica o evolución de la investigación en las universidades en nuestro país. De otro lado, el uso de las herramientas y técnicas aplicadas en la investigación son indispensables para la elaboración de informes estadísticos, mediciones, proyectos, evaluaciones o aplicación de normas en los centros laborales. En este sentido, ésta es un área que debe ser promovida por ambos entes, universidades y centros laborales.

En el área de administración y gestión, se indica que los temas de planificación de recursos humanos, marketing en bibliotecas, presupuesto y formación de redes de colaboración ameritan ser desarrollados. Se sugiere a las universidades replantear la manera en que se están abordando estos temas en los planes de estudio y de no encontrarse inmersos, deben considerar su inclusión. Sobre todo el tema de redes de colaboración, dado que el trabajo colaborativo en consorcios es un tema que las bibliotecas universitarias de nuestro país vienen aplicando de acuerdo a modelos internacionales. De igual forma, el tema de marketing en bibliotecas es ampliamente desarrollado en la literatura anglosajona y europea, y debe ser impulsada en las bibliotecas universitarias peruanas.

En el área de recursos y fuentes de información, los temas de preservación y conservación de colecciones sugieren revisión. Aquí debe tomarse en consideración temas como la preservación digital que es la tendencia actual. De otro lado, se debe incluir la disposición de recursos de información electrónica, no sólo los medios virtuales; sino también en dispositivos como *e-readers*, *ipads*, *tablets*; todo en inexorable vinculación con las necesidades informativas de los usuarios finales.

Servicios de información es un área sensible, dado que en ocasiones es obviado dentro de los planes de estudio. De acuerdo a la Tabla N° 29, Áreas Académicas por Planes de Estudio UNMSM – PUCP, se puede observar que en la UNMSM no se incluye ninguna área sobre este tema, aunque hay cursos que abordan el contenido tangencialmente; mientras que en PUCP se mencionan cuatro cursos. Se sugiere que en

la UNMSM se revise este aspecto, dado que los resultados demuestran que esta área es muy requerida en los centros laborales. Así mismo, se debe repasar, además de los servicios, el tema de los productos de información, los cuales deben ser pertinentes a las necesidades de los usuarios. Cabe indicar que esta área académica es de suma importancia, pues en toda unidad de información los servicios son el reflejo de la biblioteca hacia los usuarios.

Respecto al área de Tecnología de la información y comunicación, se sugiere que los centros de estudio revisen los contenidos de los cursos. No basta enseñar al alumno respecto a aplicativos o programas informáticos de bibliotecas, sino también insertar temas como la evaluación del costo-eficiencia de las innovaciones tecnológicas y el impacto de éstas en los usuarios.

Por último, la forma y métodos como se organiza la información están evolucionando. En el área de Organización de la información y del conocimiento, los resultados indican que se requiere revisar temas como indexación y metadatos; así como la utilización de bases de datos para acceder y recuperar información.

A continuación, se presentan las competencias genéricas que deben ser abordadas por los centros de estudio de manera sustancial, en consideración a los resultados obtenidos.

Tabla N° 32

Competencias genéricas prioritarias

Área	Competencia genérica	Grado de intervención
Sistémica	Creatividad e innovación.	Prioritarias
	Liderazgo.	
	Espíritu emprendedor.	
Instrumental	Conocimiento de un segundo idioma.	

Elaboración propia.

En el caso de las competencias genéricas; de acuerdo a la clasificación del Proyecto *Tuning* de Europa para este tipo de competencias; se puede observar en la Tabla N° 32 que tres de las competencias prioritarias son competencias sistémicas. De

acuerdo a la literatura revisada las competencias sistémicas son el cimiento para la formación de competencias instrumentales e interpersonales. Las competencias genéricas no pueden suscribirse específicamente para algún curso u área académica, por ser transversales a cualquiera de ellas. Lo ideal es que los estudiantes apliquen las competencias generales en todo momento dentro de su formación profesional.

Para motivar el desarrollo de estas competencias en los estudiantes, se sugiere que dentro de las sumillas de los cursos se incluyan ciertas competencias genéricas como un ítem a considerar en las evaluaciones; así como algunas otras medidas que tome el centro de estudios a fin de propiciar el desarrollo de alguna competencia genérica. Por ejemplo, en el Plan de Estudios de la PUCP, se indica como uno de los requisitos indispensables para obtener el grado de bachiller, acreditar el conocimiento de un idioma extranjero. UNMSM por su parte, lo incluyó en los dos primeros planes de estudio pero luego se suprimió para que el alumno optara por estudiar libremente y presentar su suficiencia del idioma inglés al final de su carrera. Pero finalmente esto no sucedió así y el plan de estudio vigente (2004) no contempla el curso. UNMSM deberá reconsiderar este aspecto, dado que los resultados indican que esta competencia es muy requerida en los centros laborales. Otra medida consistiría en incluir de manera obligatoria lecturas en otro idioma, como el inglés, y que estas forman parte de las evaluaciones de los cursos (controles de lectura y exámenes); así los estudiantes tendrán un estímulo que genere su interés por aprender otro idioma.

En el caso de la competencia sistémica de *creatividad e innovación*, podría hacerse visible en los cursos de las áreas de Servicios de información, en donde se motive a plantear servicios innovadores y diferentes. El área de Administración y gestión también es un campo que podría propiciar esta competencia, en los cursos de formulación de proyectos. Adicionalmente, los cursos de Seminario, común en ambos centros de estudio, es un campo muy favorable para desarrollar y evaluar la creatividad. La competencia *espíritu emprendedor* podría también ubicarse en estas áreas sugeridas, sobre todo en los cursos de seminario.

Así mismo, se recomienda que dentro de las sumillas de los cursos se determinen ciertas actividades que posibiliten la formación de competencias

transversales. Por ejemplo, el *liderazgo* es una competencia que puede hacerse visible durante las dinámicas de grupos y las exposiciones grupales; inclusive puede considerarse como un tema a tratar dentro de algún curso del área Administración y gestión.

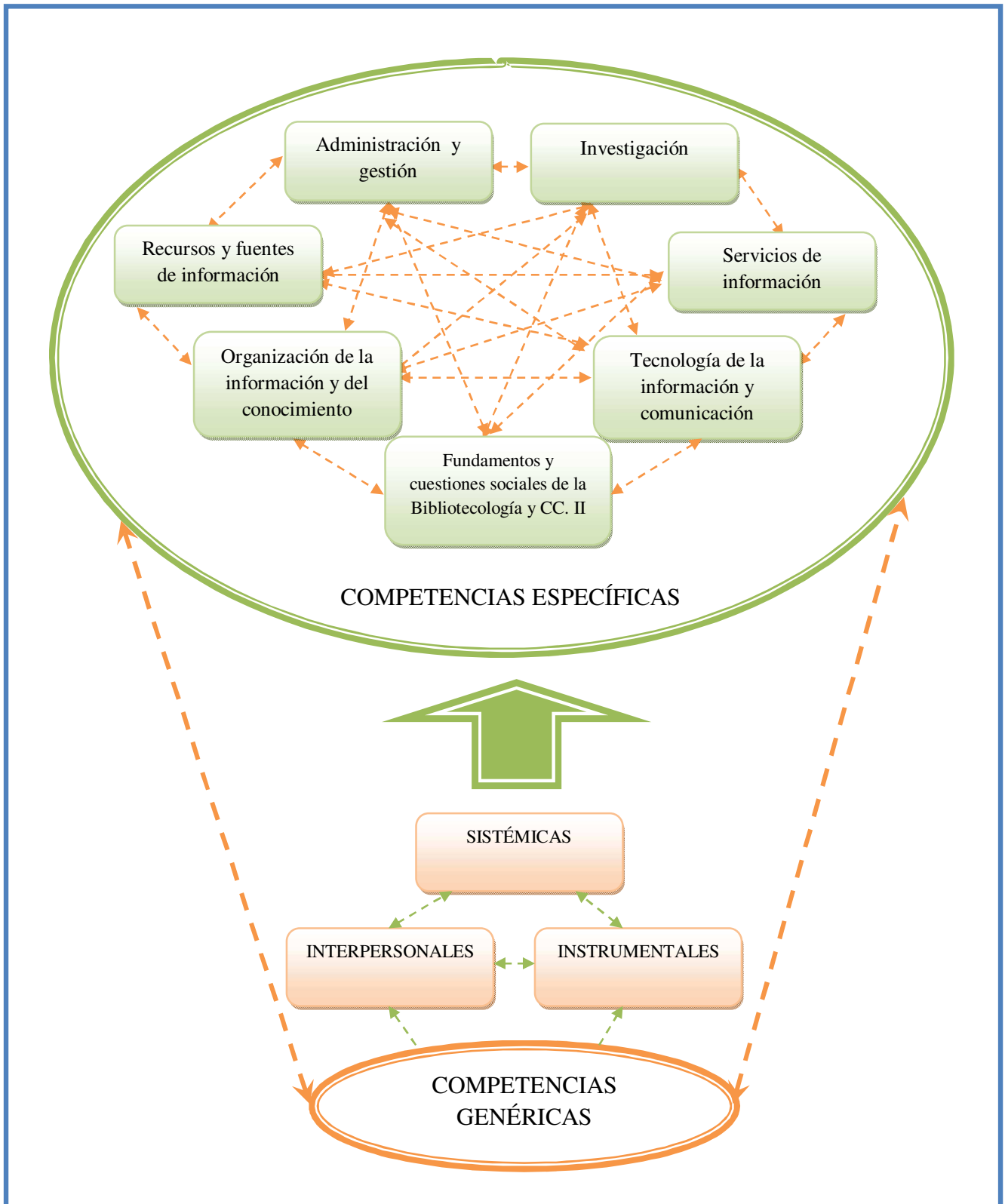
En conclusión, las competencias genéricas o trasversales deben ser analizadas en conjunto, por docentes y directores de carrera en Bibliotecología y Ciencias de la Información para que sean incluidas; ya sea como tema del curso, actividad o medida institucional a fin de lograr su desarrollo.

Los resultados expuestos en este estudio demuestran que las competencias genéricas son aplicadas de manera exhaustiva; inclusive, en mayor nivel que las competencias específicas en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Ambos tipos de competencia se encuentran ligados y deben ser considerados en los planes de estudio de las universidades. Es así que, en base a todo el análisis realizado, se propone un *Modelo de plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias*, aplicado a la realidad peruana. En el Gráfico N° 18 se presenta el modelo.

La propuesta del modelo indica que las competencias genéricas son el cimiento o base de un plan de estudios que incluya competencias. Las competencias genéricas o blandas pueden ser competencias *sistémicas, instrumentales e interpersonales* y por ser transversales se encuentran presentes y en constante retroalimentación con las competencias específicas. Se propone agrupar las competencias específicas de acuerdo a una taxonomía de siete áreas académicas. Las áreas académicas no se encuentran independientes unas de otras, por el contrario, todas mantienen estrecha relación y se encuentran integradas en un sistema cíclico de constante retroalimentación entre ellas y las competencias genéricas.

Gráfico N° 18

Modelo de plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias



Elaboración propia.

5.2 Gestión de competencias en los centros laborales

La gestión de competencias en los centros laborales debe estar presente durante todos los procesos que realiza el área de recursos humanos para gestionar el capital humano: análisis y descripción de los puestos; atracción, selección e incorporación, desarrollo y planes de sucesión; formación; evaluación de desempeño; remuneraciones y beneficios.

En este sentido, en la presente sección no se abordará la descripción de estos procesos, dado que en las áreas de biblioteca difícilmente se realizan estas actividades. Sin embargo, en función en la literatura de Alles (2010), se desarrollará una propuesta de perfil de puesto por competencias, el cual serviría de guía para las bibliotecas en las etapas de selección y evaluación de su personal; actividades en las que sí participan. Además, este modelo podría ser un aporte que el área de biblioteca podría trabajar en conjunto con el área de recursos humanos al presentar el perfil por competencias para cada puesto de la biblioteca.

5.2.1 Perfil del puesto por competencias

Por definición, el perfil por competencias es una herramienta que permitirá de forma objetiva predecir el éxito de una persona en un puesto determinado, al actuar como mapa que orienta el proceso de selección.

Alles (2010) presenta el esquema completo del *Relevamiento del Perfil por Competencias - RPC*, el cual es un modelo de perfil que incluye la sección *Competencias requeridas*. En esta sección, se listan una serie de competencias en las cuales se debe especificar el grado requerido para cada competencia, de acuerdo al puesto.

A continuación se presenta de forma resumida el esquema desarrollado por Alles:

Tabla N° 33

Modelo de perfil de puestos por competencias de Martha Alles

Relevamiento del perfil por competencias					
Datos básicos	Razón social de la empresa, nombre de la posición, etc.				
Objetivos de la posición	Principales objetivos a corto, mediano y largo plazo				
Descripción del cargo	Indicar a quien reportará, nombre de los departamentos que dependen de la posición, número de personas del área.				
	Organigrama de la posición.				
	Principales funciones				
Plan de carrera	Posibles promociones				
Requisitos	Experiencia, número de años, funciones anteriores				
Educación	Universitaria, postgrado, cursos de especialización, etc.				
Otros requisitos	Edad, sexo, domicilio, disponibilidad de viaje, etc.				
Responsabilidades del cargo	Indicar supervisores, colaboradores, clientes, etc.				
Competencias requeridas	Genéricas	Grado			
		A	B	C	D
	Competencia W	x			
	Competencia X		x		
	Específicas	Grado			
		A	B	C	D
		Competencia Y		x	
Competencia Z		x			
Aspectos económicos	Salario				

Fuente: Alles (2010) pp. 158-162.

Elaboración propia.

Se ha profundizado en la sección que corresponde a *Competencias requeridas*. Como se puede apreciar, en esta sección se indican las competencias genéricas y específicas que se requiere para un puesto en particular. Estas competencias poseen una escala que indica el nivel de dominio que se desea para el puesto, las cuales son denominadas *grados*. El grado que se le asigne a cada competencia dependerá de la organización, del puesto, pero sobre todo de las funciones que implique ese puesto. En cuanto a la organización, debido a que existen competencias (genéricas) que la institución podría considerar importante que todos sus miembros la posean.

Por ejemplo, en la competencia genérica *Orientación al logro*, el grado que se le asigne a esta competencia dependerá de cada área de la biblioteca y el puesto que ocupe el profesional. Por tanto, el puesto que ocupe cada persona es lo que determinará el grado de aplicación de cada competencia.

De acuerdo a Alles (2009), la competencia debe ser acompañada por una definición, así como por la apertura en grados. Esto sobre todo, para que se delimite bien qué es lo que se considera para cada competencia.

Es decir, no basta con nombrar la competencia, se requiere dar una definición la cual brinde el alcance de esa competencia. Las definiciones dependerán de cada institución y cada área. Por otro lado, la apertura en grados para cada competencia es una especie de medida que indicará el nivel de dominio que se solicita para cada competencia. De igual modo, esta autora menciona que la cantidad de grados es arbitraria a cada institución; pero en la práctica su modelo recomienda utilizar 4 grados, por ser más equilibrado. Estos podrían representarse en letras (A, B, C, D) o en números (1, 2, 3, 4), aquí lo más importante es describir cada grado (p. 110).

Para entender mejor este modelo a continuación se muestra un ejemplo, el cual incluye la definición de una competencia y los cuatro grados que se asignen a ella:

Tabla N° 34

Ejemplo de competencia genérica y sus grados de apertura

Competencia	Definición	Grados de apertura		
		Nivel	Descripción	
Compromiso con la calidad y orientación al logro.	Es la capacidad de asumir y conseguir metas, haciendo un análisis real de las capacidades personales y recursos disponibles, con el propósito de alcanzar los objetivos de la organización.	A	Básica: reactiva	Se guía por estándares de desempeño que fija la jefatura directa o equipo de trabajo.
		B	En Proceso: identifica la competencia	Fija sus propios estándares y establece métodos para medir sus resultados.
		C	Consolidación: evidencia la competencia y la hace parte de su actividad cotidiana.	Busca encontrar situaciones fuera de sus funciones cotidianas en las que pueda trazarse metas desafiantes y competir contra otros estándares de desempeño.
		D	Dominio: demuestra el comportamiento en situaciones novedosas y de riesgo, generando valor agregado al puesto.	Capaz de asumir y conseguir metas ambiciosas aun en contextos poco explorados por otros profesionales. Siendo un referente en la organización en lo que respecta a fijarse y alcanzar objetivos retadores.

Elaboración propia.

Alles (2009) recomienda desarrollar un diccionario de competencias, en el cual se siga este procedimiento para cada competencia específica o genérica: definir en qué consiste, indicar los grados de apertura y describir el comportamiento que se espera en cada grado. Así, al poseer la definición de cada una, el diccionario estará presente al momento de desarrollar el perfil y la evaluación por competencias, dado que será consultado para determinar lo que se espera que un trabajador cumpla en un determinado puesto.

Por ejemplo, de acuerdo a la definición de la tabla anterior, en la competencia de *Compromiso con la calidad y orientación al logro* un puesto de asistente o técnico podría requerir el grado C o D, mientras que para un puesto de dirección o jefatura será necesario el grado A o B.

Para el caso de las competencias específicas en Bibliotecología y Ciencias de la Información es posible adaptar el modelo propuesto, pero se sugiere revisar el

documento *Libro Blanco: Título de Grado en Información y Documentación*³⁴ para realizar la definición de competencias. Este Libro Blanco, presenta un listado de competencias específicas de formación disciplinar y profesional en Información y Documentación, con sus respectivas definiciones y niveles. Este listado sirvió para enviar encuestas a graduados sobre su formación y experiencia profesional, por lo que se considera aplicable para los centros laborales.

Las bibliotecas pueden armar su diccionario de competencias, de acuerdo a las necesidades de sus áreas y puestos; sin embargo, se sugiere utilizar los siguientes grados, establecidos en el Libro Blanco:

- ✓ El nivel de “sensibilización” es el más básico. Se conoce los elementos de una determinada función y se maneja el vocabulario.
- ✓ El nivel de “conocimiento de las prácticas” es el primer nivel profesional ya que la persona puede manejar herramientas básicas y tiene la capacidad de efectuar algunos trabajos técnicos.
- ✓ El tercer nivel consiste en el “dominio de herramientas”. Aquí la persona controla las distintas técnicas y está capacitado para el desarrollo de nuevas herramientas.
- ✓ El nivel superior es el “dominio metodológico”, en donde el sujeto tiene la capacidad de planificar estratégicamente y concebir herramientas y productos nuevos.

A continuación se muestra un ejemplo de competencia específica con la apertura en cuatro grados.

³⁴ Ver referencia: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA (2004).

Tabla N° 35

Ejemplo de competencia específica y sus grados de apertura

Competencia	Definición	Grados de apertura		
		Nivel	Descripción	
Identificación, autenticación y evaluación de fuentes y recursos de información	Identifica, evalúa, desarrolla y valida información, documentos y sus fuentes, tanto internos como externos de la institución.	A	Sensibilización	Identifica las grandes categorías en un fondo documental (internos, publicados, escritos, en multimedia, etc.). Define para cada documento o información los datos básicos (título, autor, editorial, fecha, etc). Comprende y saber definir términos tales como: editor, productor, difusor, fuente de información. Etc.
		B	Conocimiento de las prácticas	Caracteriza los documentos según sus grandes categorías de utilización (Divulgación, investigación, enseñanza, etc.). Maneja herramientas corrientes para identificar los documentos y las informaciones: catálogos de editores, bibliografías, bases de datos, motores de búsqueda. Identificar diversos tipos de fuentes y productores de documentos, y domina los criterios de selección, de autenticidad, de calidad. Controlar la calidad de las fuentes, de los documentos y de las informaciones según las directrices recibidas. Identifica y clasifica las fuentes y los recursos de información según la necesidad de información que resuelvan.
		C	Dominio de herramientas	Analiza cualitativamente una fuente con ayuda de los indicadores más pertinentes en relación con necesidades y limitaciones definidas. Identifica productores de documentos no comercializados (literatura gris) o poseedores de informaciones inéditas. Gestiona (identificar, adquirir, actualizar, eliminar) un catálogo de fuentes de información cualquiera que sea su medio de difusión (Internet, papel). Identifica la riqueza informativa de la organización en la que se trabaja, para incorporarla a un sistema de gestión del conocimiento. Identifica flujos de información.
		D	Dominio metodológico	Concibe y pone en práctica una estrategia de validación de las fuentes de información. Concibe herramientas de evaluación de las fuentes, de los documentos y de las informaciones, así como del proceso de adquisición. Diseña sistemas de memoria corporativa a incorporar en procesos de gestión del conocimiento.

Fuente: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España (2004), p. 158.
Adaptación propia.

Al tener el diccionario de competencias, tanto genéricas como específicas, se procede a colocar las competencias requeridas en el perfil por competencias, indicando el nivel de dominio (grado) que se solicita; el cual como ya hemos mencionado dependerá del puesto.

Por ejemplo, de acuerdo a las definiciones de competencia genérica y específica que hemos dado en las Tablas N° 34 y 35, el grado que se asigne a un asistente del área de procesamiento técnico, no será el mismo que se asigne para el jefe de esa área. El siguiente cuadro, ejemplifica estas diferencias:

Tabla N° 36

Asignación de grados de apertura: paralelo entre asistente y jefe del área de procesos técnicos

Competencias	Asistente de procesamiento técnico				Jefe del área de procesos técnicos			
	Grado				Grado			
Genéricas	A	B	C	D	A	B	C	D
Compromiso con la calidad y orientación al logro.	X						X	
Específicas del puesto								
Identificación, autenticación y evaluación de recursos y fuentes de información			X					X

Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el ejemplo de la tabla anterior, para la competencia genérica de orientación al logro, en el caso de un asistente bastará con que se guíe por estándares de desempeño que fija la jefatura directa o el equipo de trabajo (grado A). Por el contrario, en un jefe se requiere que asigne a su área metas desafiantes y sea capaz de competir contra otros estándares de desempeño (grado C). De igual modo, para el caso de las competencias específicas existe una diferenciación en ambos puestos; sin embargo, observamos que en el caso del asistente, por ser del área de procesamiento y de acuerdo a sus funciones se requiere que posea dominio de las herramientas (grado C), y en el caso del jefe del área, además de ello, debe poseer un dominio metodológico de la competencia (grado D).

La determinación de los puestos depende de cada institución en particular, pero en términos generales se pueden distinguir 3 grandes grupos: Directivos; Jefes y coordinadores; y Asistentes/ Técnicos/ Auxiliares. Ya hemos indicado que la asignación de competencias dependerá del puesto que ocupe la persona, por tanto, cada uno de estos tres grupos presentará una característica para la asignación de competencias.

En el caso de los puestos directivos, se sugiere poner mayor énfasis en las competencias genéricas (liderazgo, motivación al logro, creatividad, etc). En el caso de las competencias específicas, habrá competencias en las que no se requerirá que posea un nivel tan profundo de especialización, dado que su función es gestionar toda la unidad de información y la medición de sus resultados serán globales.

Caso contrario ocurre con los jefes y coordinadores, quienes gestionan un área determinada de la biblioteca, por lo que sus resultados se medirán en función de los aportes de dicha área. En este caso, sí se requiere de un nivel de detalle de competencias específicas del área, además de las competencias genéricas y específicas del puesto.

En cuanto a los puestos de asistentes, técnicos y auxiliares, las competencias específicas serán determinadas en función del área al que esté suscrito la persona. Se requiere que también cumplan con las competencias genéricas, de acuerdo a los grados correspondientes en ese puesto.

5.2.2 Puestos y competencias sugeridos para bibliotecas universitarias

El siguiente esquema permitirá comprender la designación de competencias de acuerdo al puesto. Como se indicó, la asignación de competencias genéricas y específicas dependerá de cada biblioteca y de la institución a la que pertenece; sin embargo, sugerimos algunos ejemplos. En la parte de competencias específicas se están nombrando las grandes áreas académicas que fueron presentadas en el Tabla N° 30: Propuesta de áreas académicas. Cada biblioteca, deberá incluir en esta sección las competencias específicas que corresponden a un área particular de la biblioteca.

Tabla N° 37

Esquema de puestos y competencias sugeridos para bibliotecas universitarias

<p>1. Directivos</p> <p>C. Genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ético - integridad, responsabilidad. ▪ Liderazgo ▪ Compromiso con la calidad y orientación al logro. ▪ Flexibilidad ▪ Trabajo en equipo. <p>C. Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración y Gestión ▪ Investigación ▪ Fundamentos y cuestiones sociales de la Bibliotecología y CC.II. <p>2. Jefes y coordinadores</p> <p>Competencias del puesto:</p> <p>C. Genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ético - integridad, responsabilidad. ▪ Liderazgo ▪ Compromiso con la calidad y orientación al logro. ▪ Trabajo en equipo <p>C. Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración y Gestión ▪ Investigación <p>Competencias específicas del área:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización de la Información y del Conocimiento ▪ Servicios de Información ▪ Recursos y fuentes de información ▪ Tecnología de la Información y Comunicación <p>3. Asistentes, técnicos, auxiliares</p> <p>C. Genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ética ▪ Creatividad e innovación. ▪ Trabajo en equipo ▪ Comunicación oral y escrita correcta de la lengua. <p>Competencias específicas del área:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización de la Información y del Conocimiento ▪ Servicios de Información ▪ Tecnología de la Información y Comunicación ▪ Investigación

Elaboración propia.

De acuerdo al modelo presentado se sugiere que cada biblioteca trabaje en la determinación de competencias, definición y asignación de los grados de apertura de las mismas, de acuerdo a cada puesto. Finalmente, luego de realizar todo el proceso

descrito, se debe indicar en el Perfil por competencias (Tabla N° 33) las competencias y los grados requeridos para un puesto determinado. A continuación se brinda un ejemplo de las competencias que se podrían requerir para un perfil de asistente del área de análisis de información (ó área de procesamiento técnico) y se indican los grados de apertura para cada competencia.

Tabla N° 38

Descripción de competencias: puesto de asistente en el área de análisis de información

Competencias	Grado			
	A	B	C	D
Genéricas				
Abstracción, análisis y síntesis.				X
Organización y planificación del trabajo		X		
Trabajar de forma autónoma				X
Ética, integridad, responsabilidad				X
Calidad y orientación al logro	X			
Específicas del puesto	A	B	C	D
Análisis, representación, organización y almacenamiento de la Información			X	
Identificación, autenticación y evaluación de recursos y fuentes de información			X	
Conocimientos de sistemas de catalogación, metadatos, indización, y las normas y métodos de clasificación utilizados para organizar la información.				X
Tecnologías de la información y comunicación		X		

Elaboración propia.

En la tabla anterior sólo se brinda un ejemplo para este puesto. Como ya se ha mencionado, cada biblioteca debe definir su diccionario de competencias y los grados de apertura en función de sus actividades y de la organización en la que se suscribe.

El tener concluido el perfil por competencias de cada puesto de la biblioteca, será de gran utilidad, dado que esta herramienta podrá ser utilizada para el proceso de selección de personal y, también, para la evaluación de desempeño que dependen de las oficinas de recursos humanos.

CONCLUSIONES

1. Diversas disciplinas han investigado el tema de competencias, dada su importancia en el actual mundo globalizado y competitivo en el que se desenvuelven. La Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra inmersa en esta realidad y la presente investigación es un aporte significativo, ya que hasta el momento no se ha realizado un estudio sobre competencias profesionales en Bibliotecología en el Perú. Un estudio de competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación.
2. La contrastación de la hipótesis 1, a través de la prueba estadística *T-Student*, indica que existe una diferencia significativa entre las competencias que se aplican en el ejercicio profesional y las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010. Esto se define en función de los siguientes resultados: Existe una diferencia T de 12.467 entre los promedios de las competencias genéricas aplicadas (CGA) y las competencias genéricas desarrolladas (CGD). Así mismo, la prueba T indica una diferencia de 6,487 entre los promedios de las competencias específicas aplicadas (CEA) y las competencias específicas desarrolladas (CED). Cabe señalar que existe una distancia más significativa entre las competencias genéricas aplicadas (CGA) y las desarrolladas (CGD); lo que permite inferir que son las competencias genéricas o transversales las más utilizadas en el desempeño profesional.

3. Para la hipótesis 2, la prueba *T-Student* revela una diferencia significativa entre las competencias que se aplican en el ejercicio profesional y las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia (PUCP y UNMSM) de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010. Los resultados, así lo evidencian: Para el caso de la UNMSM, el promedio de competencias genéricas aplicadas - CGA (62,39) difiere de las competencias genéricas desarrolladas - CGD (50,98); y las competencias específicas aplicadas - CEA (53,85) también difiere de las competencias específicas desarrolladas - CED (45,98). En el caso de la PUCP, también existe distancia; dado que el promedio de competencias genéricas aplicadas - CGA (64,35) difiere de las competencias genéricas desarrolladas - CGD (52,60); y el promedio de competencias específicas aplicadas - CEA (53,80) también difiere del promedio de las competencias específicas desarrolladas - CED (49,50). Por otro lado, al realizar el análisis comparativo de promedios entre ambas universidades, tanto en las competencias aplicadas como en las desarrolladas, la prueba estadística *T-Student* revela que no existe diferencia considerable entre ellas. Por tanto, se puede decir que no implica ser egresado de UNMSM o de PUCP para garantizar la aplicación de las competencias adquiridas durante la formación universitaria.
4. De acuerdo a los resultados obtenidos, las competencias son segmentadas en cuatro grados de intervención para la propuesta: **complementarias** (nivel 4 en competencia aplicada y nivel 3 en competencia desarrollada); **equilibradas** (nivel 3 en competencias aplicadas y nivel 3 en competencias desarrolladas); **prioritarias** (nivel 3 en competencias aplicadas y nivel 2 en competencias desarrolladas); y **necesarias** (nivel 2 en competencias aplicadas y nivel 2 en competencias desarrolladas).
5. De las siete competencias que obtuvieron el mayor puntaje (nivel 4 - exhaustivo) como competencias aplicadas, seis son genéricas o transversales y una es competencia específica (catalogación e indización). Esto indica que el mercado laboral exige principalmente la puesta en práctica de competencias transversales. Por otro lado, se evidencia que la organización del conocimiento sigue siendo una actividad laboral importante.

6. La competencia que obtuvo el puntaje más bajo (nivel 2 - escaso) en aplicación y desarrollo corresponde al área de investigación (herramientas y técnicas aplicadas a la investigación: estadística, bibliometría, etc). Con este resultado se manifiesta que no se está realizando mucha investigación en las bibliotecas universitarias.

RECOMENDACIONES

1. Las competencias profesionales en cualquier disciplina, se encuentran en constante evolución. Las competencias requeridas para el profesional hace diez años, no son las mismas que se requieren hoy y evidentemente, no serán las mismas que se soliciten en el futuro. Por tanto, se sugiere a la comunidad investigadora en Ciencias de la Información realizar la consecución de este tema de estudio.
2. Las universidades peruanas deberían tener en consideración las competencias profesionales que demanda el mercado laboral actualmente, a fin de hacer más eficiente el desempeño profesional de sus egresados.
3. Se sugiere a las universidades tomar en consideración el Modelo de plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias al momento de diseñar sus planes de estudio; dado que los orientaría para incluir competencias genéricas como base angular y competencias específicas de acuerdo a áreas académicas.
4. De acuerdo a los resultados presentados, se recomienda a los centros de formación universitaria en Bibliotecología y Ciencias de la Información considerar el análisis de las competencias catalogadas como prioritarias y necesarias para su inclusión o reforzamiento en sus planes de estudio vigente.
5. Se sugiere a los centros laborales, en este caso a las bibliotecas universitarias, incentivar la investigación en su personal. Realizar estudios sobre la producción científica universitaria, estudios de usuarios académicos, entre otras temáticas relacionados a la universidad, que realce a la biblioteca y sea un aporte significativo para incrementar la investigación en nuestro país. De igual modo, las universidades deben aportar en este proceso, formando las competencias adecuadas durante los estudios universitarios.

6. La dirección de las bibliotecas universitarias podría sugerir al área de recursos humanos un diccionario de competencias, genéricas y específicas, por cada puesto laboral y que incluya la definición y grados de apertura de la competencia requeridos para cada puesto. Esta herramienta les permitirá, posteriormente, utilizar el modelo de perfil por competencias para los procesos de selección y evaluación del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

- **Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R.** (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- **Alles, M.** (2005). *Gestión por competencias: el diccionario* (2a. ed.). Buenos Aires: Granica.
- **Alles, M.** (2008). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias* (2a. ed.). Buenos Aires: Granica.
- **Alles, M.** (2009). *Diccionario de competencias: la trilogía, nuevos conceptos y enfoques. Incluye las 60 competencias más utilizadas en el siglo XXI.* (Tomo I). Buenos Aires: Granica.
- **Alles, M.** (2010). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- **Boyatzis, R.** (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. New York: Wiley Interscience.
- **Bricall, J.** (2010). La universidad de masas: la universidad en el mundo y la universidad contemporánea. En Tejerina, F. (Ed.), *La universidad: una historia ilustrada* (433 p.). Madrid: Turner - Banco Santander.
- **Castells, M.** (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad Red.* (Vol. I). Madrid: Alianza.
- **Chiavenato, I.** (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- **Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. & Schuler, R.** (2003). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI* (2a. ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- **Escamilla, I.** (2010). La universidad de las Américas: tres siglos de fundaciones universitarias en la Latinoamérica colonial. En Tejerina, F. (Ed.), *La universidad: una historia ilustrada* (433 p.). Madrid: Turner - Banco Santander.

- **Lévy-Leboyer, C.** (1997). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas.* (Trad. Thau, SL.). Barcelona: Gestión. (Original en francés, 1996).
- **Mondy, W. & Noe, R.** (2005). *Administración de recursos humanos* (9a. ed.). (Trad. M. Carrión, M. De los Santos & E. Villa). Naucalpan de Juárez: Pearson Educación. (Original en inglés, 2005).
- **Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Especialidad de Ciencias de la Información** (2004). *Plan de Estudios de la Especialidad de Ciencias de la Información.* Lima: PUCP.
- **Spencer, L. & Spencer, S.** (1993). *Competence at work: models for superior performance.* New York: John Wiley & Sons.
- **Toffler, A.** (1995). *La tercera ola.* Barcelona: Plaza & Janes.
- **Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Escuela Académico Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información** (2004). *Plan Curricular Año 2004.* Lima: UNMSM.

DICCIONARIOS

- **American Psychological Association.** (2007). *APA Dictionary of psychology.* Washington, DC: American Psychological Association.
- **Real Academia Española** (2001). *Diccionario de la lengua española.* (22a. ed.). (Tomo I). Madrid: Espasa Calpe.

PUBLICACIONES PERIÓDICAS

- **Abu, A.** (2005). IT competencies in academic libraries: the Malaysian experience. *Library Review*, 54(4), 267 – 277.
- **Ammons, S., Cole, H., Jenkins, K., Riehle, C., & Weare, W.** (2009). Developing Core Leadership Competencies for the Library Profession. *Library Leadership & Management*, 23(2), 63 – 74.

- **Borrell, M. & Maciel, E.** (2009). Implementación de un servicio de referencia virtual por chat en una biblioteca universitaria argentina. *Revista Española de Documentación Científica*, 32(4), 133 – 143.
- **Cajas, A.** (2010). La bibliotecología en el Perú: perspectivas estadounidenses a mediados del siglo pasado. *Alexandria: revista de Ciencias de la Información*, 4(7), 4 – 11.
- **Fisher, W.** (2001). Core competencies for the acquisitions librarian. *Library Collections, Aquisitions, & Technical Services*, 25(2), 179 – 190.
- **Hawkins, D., Larson, S., & Caton, B.** (2003). Information Science Abstracts: Tracking the Literature of Information Science. Part 2: A New Taxonomy for Information Science. *Journal of the American Society for Information Science & Technology*, 54(8), 771– 781.
- **Lester, J. & Van, C.** (2008). Use of professional competencies and standards documents for curriculum planning in schools of library and information studies education. *Journal of Education for Library and Information Science*, 49(1), 43 – 69.
- **Loza, A.** (2006). Y el claustro se abrió al siglo: Pedro Zulen y el Boletín Bibliográfico de la Biblioteca de San Marcos (1923-1924). *Letras*, 77(111-112), 125 – 149.
- **Maesaroh, I. & Genoni, P.** (2010). An investigation of the continuing professional development practices of Indonesian academic libraries. *Library Management*, 31(8/9), 621 – 634.
- **Mahmood, K.** (2003). A comparison between needed competencies of academic librarians and LIS curricula in Pakistan. *The Electronic Library*, 21(2), 99 – 109.
- **McClelland, D.** (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *The American Psychologist*, 28(1), 1– 14.
- **Orera, L.** (2007). La biblioteca universitaria ante el nuevo modelo social y educativo. *El profesional de la información*, 16(4), 329 – 337.
- **Pérez, Y. & Milanés, Y.** (2008). La biblioteca universitaria: reflexiones desde una perspectiva actual. *Acimed: revista cubana de los profesionales de la información y la comunicación en salud*, 18(3), 1– 39.

- **Pinto, M.; Sales, D.; Martínez, P.** (2009). El personal de la biblioteca universitaria y la alfabetización informacional: de la autopercepción a las realidades y retos formativos. *Revista Española de Documentación Científica*, 32(1), 60 – 80.
- **Prahalad, K.** (1993). The role of core competencies in the corporation. *Research Technology Management*, 36(6), 40 – 47.
- **Prahalad, K. & Hamel G.** (1990). The core competencies of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79 – 91.
- **Santillán, J.** (1999). Apuntes para la historia de la Biblioteca Central de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: derrotero de una antigua ilusión. *Biblios: Revista de Bibliotecología y Ciencias de la Información*, 2, 1 – 10.
- **Térmens, M.** (2005). Los consorcios, una nueva etapa de la cooperación bibliotecaria. *El profesional de la información*, 14(3), 166 – 173.

PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS

- **Abels, E.; Jones, R.; Latham, J.; Magnoni, D. & Gard, J.** (2003). *Competencies for Information Professionals of the 21st Century*. Alexandria: Special Libraries Association - SLA. Recuperado el 28 de junio de 2010, de:
http://www.sla.org/PDFs/Competencies2003_revised.pdf
- **American Library Association – ALA** (2009). *ALA's Core Competences of Librarianship*. Chicago: ALA. Recuperado el 8 de junio de 2009, de
<http://www.ala.org/ala/educationcareers/careers/corecomp/corecompetence/s/finalcorecompstat09.pdf>
- **Asamblea Nacional de Rectores - ANR** (2011a). *Perú: II Censo Nacional Universitario 2010 principales resultados*. Lima: ANR. Recuperado el 8 de noviembre de 2011, de
http://www.anr.edu.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=135&Itemid=96
- **Asamblea Nacional de Rectores - ANR** (2011b). *Tips de universidades*. Lima: ANR. Recuperado el 8 de noviembre de 2011, de
http://www.anr.edu.pe/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=224&Itemid=77

- **Beneitone, P., Esquetini, C., Gonzales, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R.** (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina: Informe Final, Proyecto Tuning América Latina 2004 – 2007*. Bilbao: Universidad de Deusto. Recuperado el 14 de junio de 2009, de http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=docclick&bid=54&limitstart=0&limit=5
- **Domínguez, I.** (2005). La biblioteca universitaria ante el nuevo modelo de aprendizaje: docentes y bibliotecarios, aprendamos juntos porque trabajamos juntos. *RED - Revista de educación a distancia*, N° 4. Recuperado el 5 de noviembre de 2011, de <http://www.um.es/ead/red/M4/dominguez9.pdf>
- **Escalona, L. (Coord.)** (2010). *Las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina*. México D. F.: UNAM. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. (Colección Cuadernos de Investigación 14). Recuperado el 10 de marzo de 2011, de http://132.248.242.3/~publica/archivos/libros/competencias_perfil.pdf
- **España. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA** (2004). *Libro Blanco: Título de Grado en Información y Documentación*. Madrid: ANECA. Recuperado el 7 de mayo de 2010, de www.aneca.es/media/150424/libroblanco_jun05_documentacion.pdf
- **European Council of Information Associations – ECIA** (2004). *Euroguide LIS Volume 1: Competencies and aptitudes for European information professionals* (2a. ed.). París: Association des professionnels de l'information et de la documentation - ADBS. Recuperado el 21 de enero de 2011, de <http://www.certidoc.net/en/euref1-english.pdf>
- **Getha, H.** (2007). *Collaborative competencies*. Columbia: University of South Carolina. [en línea]. Recuperado el 8 de julio de 2009, de http://www.pmrnet.org/conferences/AZU2007/ArizonaPapers/Getha-Taylor_2007.pdf
- **González, J. & Wagenaar, R.** (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final: Fase Uno*. Bilbao: Universidad de Deusto. Recuperado el 8 de junio de 2009, de: http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf

- **Irigoin, M. & Vargas, F.** (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: CINTERFOR/OIT - OPS. Recuperado el 8 de junio de 2009, de http://www.paho.org/Spanish/HSP/HSR/HSR02/compet_labor_manual.htm
- **McNeil, B.** (2002). *SPEC Kit 270. Core Competencies*. Washington, D.C.: ARL. Recuperado el 03 de abril de 2011, de: <http://www.arl.org/bm~doc/spec270web.pdf>
- **McNeil, B. & Giesecke, J.** (2001). 10 Core competencies for libraries and library staff. En Fuseler, E., Dahlin, T. & Carver, D., *Staff development: a practical guide* (3a. ed.) (pp. 47 - 62). Chicago: ALA. Recuperado el 15 de mayo de 2009, de: http://archive.ala.org/editions/samplers/sampler_pdfs/avery.pdf
- **Mertens, L.** (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: OEI. Recuperado el 11 de julio de 2009, de <http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/LaGestionPorCompetenciaLaboral.pdf>
- **Morgan, M.** (2007). Tendencias y desafíos para las bibliotecas universitarias peruanas en la gestión del conocimiento académico. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, Año 3, N° 2. Recuperado el 04 de noviembre de 2011, de <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/202.pdf>
- **Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI** (2000). *Análisis ocupacional y funcional del trabajo - Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)*. Madrid: OEI. Recuperado el 4 de junio de 2009, de <http://www.oei.es/oeivirt/fp/iberfop03.PDF>
- **Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO** (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*. París: UNESCO. Recuperado el 4 de noviembre de 2011, de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

- **Pontificia Universidad Católica de Chile. Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUC. Vicerrectoría Académica. Unidad de Formación en Competencias Laborales (2002a).** *Diccionario de referencia: competencias laborales blandas*. Santiago: Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUCC. Recuperado el 6 de mayo de 2009, de http://www.duoc.cl/competencias/conte/dicc_ref/dicc_de_comp/dicc_comp_blandas.pdf
- **Pontificia Universidad Católica de Chile. Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUC. Vicerrectoría Académica. Unidad de Formación en Competencias Laborales (2002b).** *Diccionario de competencias laborales: Dibujo arquitectónico*. Santiago: Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUC. Recuperado el 15 de abril de 2010, de http://www.duoc.cl/competencias/conte/dicc_esc/pdf_dicc_esc_de_cons/dib_arquit.pdf
- **Schneegans, S.** (Ed.) (2010). *Informe de la UNESCO sobre la ciencia 2010: el estado actual de la ciencia en el mundo. Resumen*. París: UNESCO. Recuperado el 07 de noviembre de 2011, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001898/189883s.pdf>
- **Tejada, A.** (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones: gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe: Revista del Programa de Psicología Universidad del Norte*, N° 12. Recuperado el 11 de marzo de 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/213/21301208.pdf>
- **Tünnermann, C.** (2003). *La universidad Latinoamericana ante los retos del siglo XXI*. México, D.F. Unión de Universidades de América Latina, AC. (Colección UDUAL 13). Recuperado el 7 de noviembre de 2011, de <http://www.udual.org/CIDU/ColUDUAL/Tunner/Tunner.htm>
- **Vargas, F.** (2002). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano: convergencias y desafíos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. Recuperado el 15 de mayo de 2009, de http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/salavargas/conv_des/index.htm
- **Vargas, F.** (2004). *40 Preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. (Colección Papeles de la oficina técnica 13). Recuperado el 15 de mayo de 2009, de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm>

TESIS

- **Cajas, A.** (2008). *Historia de la Biblioteca Central de la Universidad de San Marcos: 1923 a 1966*. Tesis para optar el grado de Magister en Historia, Escuela de Postgrado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

NORMATIVAS Y LEYES

- **Constitución Política del Perú** (1993). Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado el 08 de noviembre de 2011, de <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- **Decreto Legislativo N° 822 “Ley de Promoción de la Inversión en la Educación”** (1996, 09 de noviembre). Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado el 08 de noviembre de 2011, de http://www.anr.edu.pe/conafu/leyes_normatividad/DL_N_882.pdf
- **Ley Universitaria N° 23733** (1983, 09 de diciembre). Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado el 08 de noviembre de 2011, de www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/23733.pdf
- **Ley N° 26439 Crean el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades – CONAFU** (1995, 21 de enero). Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado el 08 de noviembre de 2011, de http://www.anr.edu.pe/conafu/leyes_normatividad/Ley_N_26439.pdf
- **Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa** (2009, 19 de mayo). Lima, Perú: Congreso de la República. Recuperado el 08 de noviembre de 2011, de <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/28740.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN BIBLIOTECOLOGÍA

El propósito de este cuestionario es determinar las competencias que pueden ser importantes para el buen desempeño en la profesión. Su respuesta será muy valiosa. Gracias por su colaboración.

Estudios en Bibliotecología/Ciencias de la Información: UNMSM PUCP Otros _____

Nivel Académico: Egresado Bachiller Licenciado Magíster / Doctor

Cargo / Puesto:

Director / Jefe de biblioteca Jefe de área /coordinador Asistente / Técnico / Auxiliar

Otros _____

Para cada una de las competencias que se listan a continuación, responda las preguntas según la siguiente escala:
1 = nada; 2 = escaso; 3 = mucho; 4 = exhaustivo

Para cada pregunta, elija sólo un número.

COMPETENCIAS GENERALES	¿Con qué frecuencia aplica esta competencia en sus funciones?	¿En qué grado la desarrolló durante sus estudios?
1. Abstracción, análisis y síntesis.	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Organización y planificación del trabajo.	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Capacidad de comunicación oral y escrita correcta de la lengua.	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Conocimiento de un segundo idioma.	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Habilidad para trabajar de forma autónoma (toma de decisiones, resolución de problemas).	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Autoconfianza (Presenta sus ideas con claridad; negocia con seguridad y persuasivamente).	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Juicio crítico y autocrítico.	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Habilidades interpersonales – Empatía.	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Capacidad de trabajo en equipo, incluyendo equipos multidisciplinares.	1 2 3 4	1 2 3 4
10. Compromiso ético - integridad, responsabilidad.	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Habilidades de investigación.	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Auto-aprendizaje.	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y cambios (Flexibilidad).	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Iniciativa – Proactividad.	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Creatividad e innovación.	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Liderazgo.	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Espíritu emprendedor.	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Compromiso con la calidad y orientación al logro.	1 2 3 4	1 2 3 4

Continúa ----- >

COMPETENCIAS PROPIAS DE LA ESPECIALIDAD	¿Con qué frecuencia aplica esta competencia en sus funciones?	¿En qué grado la desarrolló durante sus estudios?
1. Principios y fundamentos de la profesión: historia, marco legal, tendencias, importancia, etc.	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Capacidad de construir una colección dinámica de recursos de información basada en una profunda comprensión de las necesidades de información de los clientes.	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Conceptos, métodos y políticas relacionados con la adquisición y disposición de los recursos de información; incluyendo la evaluación, selección, compra, procesamiento, almacenamiento, y descarte.	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Conceptos, métodos y políticas relacionados con la preservación y conservación de colecciones.	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Conocimientos de sistemas de catalogación, metadatos, indización, y las normas y métodos de clasificación utilizados para organizar la información.	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Principios, técnicas y métodos necesarios para identificar, analizar y evaluar el costo-eficiencia de las innovaciones tecnológicas e implementarlas.	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Habilidades en el uso de tecnologías de la información y comunicación.	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Conocimientos sobre bases de datos, indexación y metadatos para dar acceso y mejora de la recuperación de la información	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Principios y métodos para evaluar, diseñar, modificar, eliminar o implementar productos y servicios de calidad - pertinentes a las necesidades de los usuarios.	1 2 3 4	1 2 3 4
10. Investigación de usuarios.	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Técnicas para recuperar, analizar y sintetizar información de diversas fuentes para responder las consultas de los clientes.	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Competencias informacionales, alfabetización informacional, instrucción de usuarios.	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Conocimientos de marketing aplicados a los productos y servicios de información.	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Metodología para desarrollar investigación cualitativa y cuantitativa en relación a la profesión.	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Conocimiento de herramientas y técnicas aplicadas en la investigación: estadística, bibliometría, <i>focus group</i> , etc.	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Capacidad en el desarrollo e implementación de políticas de información.	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Gestión y desarrollo de recursos humanos (dirigir eficientemente un equipo de profesionales, propugnar el desarrollo personal y profesional de los mismos).	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Conceptos y métodos para el desarrollo de asociaciones y redes de colaboración.	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Principios de planificación y presupuesto en las bibliotecas.	1 2 3 4	1 2 3 4

ANEXO N° 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS DEL PERÚ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general 1	Objetivo general 1	Hipótesis general 1	VARIABLE 1: COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE LA FORMACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA (CD)				
<p>¿En qué medida, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010?</p>	<p>Determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.</p>	<p>H1: Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.</p>	Dimensiones	Indicadores*	ÍTEMS E ÍNDICES		
			Competencias Genéricas (CGD)				<p>ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo</p>
			Conocimientos			4	
			Habilidades			1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 16, 17	
			Actitudes			10, 18, 19	
			Aptitudes			6, 11, 13, 14, 15	
			Competencias Específicas (CED)				<p>ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo</p>
			Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II.			1, 16	
			Investigación			10, 14, 15	
			Recursos y fuentes de información			2, 3, 4	
			Organización de la información y del conocimiento			5, 8	
			Tecnología de la información y comunicación			6, 7	
			Servicios de información			9, 11, 12	
			Administración y gestión			13, 17, 18, 19	
Problema específico 1a	Objetivo específico 1a	Hipótesis específica 1a	VARIABLE 2: COMPETENCIAS APLICADAS DURANTE EL EJERCICIO PROFESIONAL (CA)				
<p>1a. ¿En qué medida las competencias genéricas aplicadas difieren de las competencias genéricas desarrolladas?</p>	<p>1a. Determinar si las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas.</p>	<p>HE1a: Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas.</p>	Dimensiones	Indicadores*	ÍTEMS E ÍNDICES		
			Competencias Genéricas (CGA)				<p>ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo</p>
			Conocimientos			4	
			Habilidades			1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 16, 17	
			Actitudes			10, 18, 19	
Aptitudes			6, 11, 13, 14, 15				
Problema específico 1b	Objetivo específico 1b	Hipótesis específica 1b	Competencias Específicas (CEA)				
<p>1b. ¿En qué medida las competencias específicas aplicadas difieren de las competencias específicas desarrolladas?</p>	<p>1b. Determinar si las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas.</p>	<p>HE1b: Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas.</p>	Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II.	1, 16	<p>ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo</p>		
			Investigación	10, 14, 15			
			Recursos y fuentes de información	2, 3, 4			
			Organización de la información y del conocimiento	5, 8			
			Tecnología de la información y comunicación	6, 7			
			Servicios de información	9, 11, 12			
Administración y gestión	13, 17, 18, 19						

*Ver en el Anexo N° 1 los números de cada indicador que representan a las competencias.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS DEL PERÚ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general 2	Objetivo general 2	Hipótesis general 2	VARIABLE 1: COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE LA FORMACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA (CD)				
¿En qué medida, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010?	Determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.	H2: Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.	Dimensiones	Indicadores*	ÍTEMS E ÍNDICES		
			Competencias Genéricas (CGD)			4	ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo
			Conocimientos				
			Habilidades				
			Actitudes				
			Aptitudes			6, 11, 14, 15	ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo
			Competencias Específicas (CED)			1, 16	
			Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II.				
			Investigación				
			Recursos y fuentes de información				
			Organización de la información y del conocimiento				
			Tecnología de la información y comunicación				
			Servicios de información				
Administración y gestión			13, 17, 18, 19				
Problema específico 2a	Objetivo específico 2a	Hipótesis específica 2a	VARIABLE 2: COMPETENCIAS APLICADAS DURANTE EL EJERCICIO PROFESIONAL (CA)				
2a. ¿En qué medida las competencias genéricas aplicadas difieren de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia?	2a. Determinar si las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.	HE2a: Las competencias genéricas aplicadas difieren significativamente de las competencias genéricas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.	Dimensiones	Indicadores*	ÍTEMS E ÍNDICES		
			Competencias Genéricas (CGA)			4	ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo
			Conocimientos				
			Habilidades				
			Actitudes				
Aptitudes			6, 11, 14, 15	ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo			
Competencias Específicas (CEA)			1, 16				
Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II.							
Investigación							
Recursos y fuentes de información							
Organización de la información y del conocimiento							
Tecnología de la información y comunicación				6, 7			
Servicios de información			9, 11, 12				
Administración y gestión			13, 17, 18, 19				
Problema específico 2b	Objetivo específico 2b	Hipótesis específica 2b	VARIABLE 2: COMPETENCIAS APLICADAS DURANTE EL EJERCICIO PROFESIONAL (CA)				
2b. ¿En qué medida las competencias específicas aplicadas difieren de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia?	2b. Determinar si las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.	HE2b: Las competencias específicas aplicadas difieren significativamente de las competencias específicas desarrolladas, en función al centro de estudios de procedencia.	Dimensiones	Indicadores*	ÍTEMS E ÍNDICES		
			Competencias Específicas (CEA)			1, 16	ÍTEMS 19 nada escaso mucho exhaustivo
			Fundamentos y cuestiones sociales de la B. y CC.II.				
			Investigación				
			Recursos y fuentes de información				
			Organización de la información y del conocimiento				
Tecnología de la información y comunicación							
Servicios de información			9, 11, 12				
Administración y gestión			13, 17, 18, 19				

*Ver en el Anexo N° 1 los números de cada indicador que representan a las competencias.