



# Primer Encuentro de Estudiantes de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la UANL

**"Exigencias laborales en contextos no tradicionales para el  
bibliotecario"**

Lic. Daniel Jorge Sanabria Barrios, MIK  
[sanabria@itesm.mx](mailto:sanabria@itesm.mx)  
(01)81-8358-2000, ext. 4022

San Nicolás de los Garza, N.L., 23 de noviembre de 2006

## **RESUMEN**

El presente trabajo afronta la situación que se suele dar en muchas bibliotecas y unidades y servicios de información (BUSI) de México: La presencia obligada de personas que laboran en las mismas, sin poseer formación- por lo menos básica- en ciencias de la información, documentación y/o biblioteconomía.

Se presentan las diversas causas de este fenómeno y, ante todo, los desafíos que se abren ante el profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información (BCI).

Sus posturas pueden ser diversas, pero las exigencias laborales tienden a ser distintas a los medios 'tradicionales'. Se explican los principales puntos desde donde se pueden generar dichas diferencias.

El desarrollo de las competencias profesionales específicas se suele poner a prueba en climas de interdisciplinariedad, multidisciplinariedad e incluso multiculturalidad.

Se describen las diversas competencias involucradas, enfocándolas desde diversos ángulos: a. Las orientadas más al saber (hacer, ser y aprender), con las diferentes actitudes y habilidades involucradas; b. Las enfocadas más desde lo disciplinario (disciplinarias, interdisciplinarias y a-disciplinarias); y c. Las referidas más a la organización propiamente dicha (organizacionales, departamentales y del puesto de trabajo).

Se concluye en que los diversos aspectos analizados llevan necesariamente al profesional de BCI al cambio, a la apertura, a la flexibilidad, sin dejar de afirmar su identidad específica, teniendo en cuenta que esto se puede ir formando desde las Escuelas de Bibliotecología y/o Ciencias de la Información.

## **INTRODUCCIÓN.**

La falta de recursos humanos específicos, preparados para trabajar en las miles de Bibliotecas y Unidades y Servicios de Información (BUSI) establecidas en México, hace que sea una necesidad reclutar recursos humanos ajenos al área profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información (BCI).

Ante esa situación, el profesional de BCI puede asumir diferentes posturas: Rechazo, aislamiento, colaboración, etc.

Lo cierto es que en ámbitos en que es uno solo o parte de una minoría, donde los puestos de dirección pueden no serle otorgados, el profesional de BCI debe abrirse paso a veces en climas organizacionales poco propicios a su desarrollo específico, lo que obliga a desarrollar una serie de competencias que respondan de manera efectiva ante exigencias laborales muy concretas.

Pasaremos a explicar los objetivos de este trabajo y luego a desarrollar los diversos aspectos que refieren al asunto.

## **OBJETIVOS.**

1. Analizar los diversos elementos que determinan el fenómeno de entornos laborales no tradicionales en México.
2. Determinar las actitudes que se pueden adoptar ante los mismos.
3. Describir las principales competencias a desarrollar para conducirse en dichos entornos de una manera profesional y a la altura de las circunstancias.

## **CUERPO PRINCIPAL DEL DOCUMENTO.**

### **1. LA ESCASEZ DE PROFESIONALES DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN.**

En México, con 8 Escuelas de Biblioteconomía, una Asociación de Bibliotecarios nacional con más de 400 afiliados activos (1) (la AMBAC), el potencial de la profesión apenas está en ciernes.

Con la falta de condiciones objetivas para el desarrollo de la misma (infraestructura, fuerza social, 'status' económico), los viejos estereotipos ("¿Se estudia para acomodar libro?" "Seguramente debe leer mucho") que se mantienen en el imaginario popular, las magras condiciones para lograr una promoción y adecuada atracción de jóvenes a la misma, las miles de BUSI a lo largo y ancho del país, sufren de la falta de recursos humanos preparados al fin específico mencionado.

Así, por ejemplo, en un estudio con fines mercadológicos, realizado en el 2001 (2), de una encuesta por muestra (de un universo de poco más de 21.000 entre directores/coordinadores y trabajadores de las bibliotecas) en todo el territorio mexicano, el 60 % de las personas que laboran en las bibliotecas mexicanas manifestó que no había tenido formación alguna en Bibliotecología y que el 48% posee estudios de licenciatura. Como, según el mismo estudio, el 77,6 % alcanzó alguna formación estando dentro de la Biblioteca, es claro entender que la mayoría de quienes tienen ese

nivel licenciatura no pertenecen a la profesión de manera formal, aunque sí en los hechos.

Esta información nos lleva a delinear una situación, un statu quo, complejo y difícil de remover, aunque no insuperable.

El hecho es que ante este fenómeno, los egresados de nuestras Escuelas de Bibliotecología y/o de Ciencias de la Información públicas (UANL, UASLP, ENBA, UADG, UACH, UAEMEX y UNACH) y una privada (en Guanajuato), se encuentran en minoría frente a la cantidad de personal que se requiere en las BUSI.

Solamente ilustramos con la cantidad reportada en el 2004 (3) de egresados (no titulados) por la ANUIES de estas instituciones: 386, o sea, ni un 2% del total de empleados de las Bibliotecas con los datos 2001, los que deben de haber aumentado si se toma en cuenta que solo bibliotecas públicas, se calculan en 1,000 las nuevas, abiertas por las autoridades en el país durante el sexenio que finaliza (4). Los titulados reportados en el mismo estudio, revela un número aún menos, 276.

Esto conlleva a la contratación de personal idóneo o con determinado perfil para cumplir con las funciones fundamentales de una biblioteca o unidad de información, y por ende, a menudo, esto pone en una situación de minoría o de soledad al profesional de BCI.

## **2. ESPECIALIZACIÓN Y COMPETENCIAS REQUERIDAS.**

En algunos ambientes prima la mentalidad de que el especialista reúne las características que le permiten ser luego bibliotecario con algunas ‘pinceladas’ de la disciplina. Esto sucede porque no se supera la visión del profesional de BCI como en realidad un técnico que sabe de bibliotecas, pero no puede conducirse de manera efectiva en ambientes de alta especialización.

Eso simplemente cierra el acceso a fuentes de trabajo por parte del profesional de BCI. En otros casos, el perfil requerido excede la formación que trae el profesional del área, y eso lleva a la contratación de personal que tengan maestrías en Tecnologías de la Información o Administración del Conocimiento. En ese sentido, la formación tradicional se ve superada ampliamente por las necesidades del mercado laboral, lo que coincide con puestos de trabajo de alto nivel de responsabilidad y/o remunerativo, lo que deprime la profesión y la arrincona- con suerte- a sus entornos tradicionales.

Los dos aspectos antes descritos, deberían de generar una reflexión profunda acerca de cómo se le prepara al profesional del área para asumir responsabilidad en entornos ‘extraños’ a lo tradicional. ¿La formación sigue siendo enciclopedista, en lugar de preparar personas con determinadas actitudes y habilidades? ¿La formación se restringe a aspectos puramente tradicionales, sin abrirse a nuevas perspectivas de desarrollo?

¿Se hacen visitas a lugares de trabajo no tradicionales, donde se ilustre acerca de las exigencias que se requieren para desempeñarse en determinados puestos de trabajo?

¿Existe conciencia en las asociaciones profesionales acerca de esto? ¿Hay planes de reconversión laboral ligados a procesos de educación continua? ¿Cómo se asume esto en las Escuelas de Bibliotecología?

¿Se asumen la innovación, el cambio, la adaptación a entornos cambiantes, la creatividad, el liderazgo al más alto nivel, como verdaderas actitudes a inculcar en el necesario cambio de nuestra profesión?

Estos son solo algunas preguntas, pero ilustran claramente hacia dónde debería dirigirse el cambio en la educación de la disciplina.

### 3. ESCENARIOS Y ACTITUDES A TOMAR.

La existencia de pocos profesionales o simplemente la existencia de un solo profesional en determinadas BUSI, lleva a diversos escenarios posibles al profesional del área.

	<b>ES COORDINADOR / DIRECTOR</b>	<b>NO OCUPA POSICIÓN DIRECTIVA</b>
<b>ACOMPAÑADO SOLO POR AUXILIARES</b>	<i>Escenario 1: No tiene mayores dificultades, desarrollando su actividad con criterios típicamente profesionales (ortodoxos o no ortodoxos)</i>	<i>Escenario 2: La conducción suele ser exterior a la unidad, y eso hace que se dependa de decisiones externas, lo que hace compleja la relación y la comunicación con el resto de los empleados.</i>
<b>ACOMPAÑADO POR PROFESIONISTAS Y/O AUXILIARES</b>	<i>Escenario 3: Puede desarrollar su actividad a partir del liderazgo formal, modelando o conduciendo un proceso en el que no faltarán contradicciones en sentido positivo o negativo.</i>	<i>Escenario 4: La situación puede ser asumida de manera positiva o negativa, generando encono o sinergia. De todos modos, el profesional deberá ir acreditando, con sus habilidades, lo que dice ser, so pena de fracasar y erosionar la imagen profesional.</i>

El escenario 1 parece ser el más complaciente y el más sencillo, con las posibilidades y riesgos que ello conlleva, pues las exigencias laborales van a quedar con un margen de autorregulación, y eso puede conspirar contra el desarrollo, la innovación y creatividad.

El escenario 3 es el que exige del profesional de BCI establecer altas metas, liderar el equipo, determinar rumbos, establecer lineamientos de manera profesional, y entrará en contacto directo, dependiendo el caso, con profesionistas de otras áreas. Eso le llevará a tener una relación obligada con los mismos, absorbiendo, aunque sea de manera no consciente una mentalidad diversa a la de formación de origen. Incluso bibliotecarios de profesión con otra formación adicional, serán distintos, pues tendrán otras habilidades, actitudes, conocimientos, y quizá experiencia.

El escenario 3 debería de ser el más enriquecedor, pues si hay un liderazgo adecuado, se sabrá tomar de todos los aportes lo mejor a efectos de servir a los usuarios/clientes de la mejor manera.

Ciertamente los 2 y 4 parecen ser los más complejos desde el punto de vista laboral, pues el liderazgo formal y la toma de decisiones no pasarán por el profesional de BCI.

En el escenario 2 las cosas pueden ser menos complicadas desde el momento en que puede ser líder informal (lo puede ser en todos los escenarios, pero en este parece ser con menos probabilidades de rivalidad). Probablemente el profesional de BCI terminará siendo un catalizador de expectativas entre la dirección y el resto de los empleados, lo que hace sino apasionante, por lo menos retador el escenario planteado.

En cuanto al escenario 4, probablemente sea el más duro de todos, pues el profesional de BCI deberá justificar su posición, deberá aportar de manera poco peculiar a la organización, y quizá deberá conducirse, en algunos casos, en un ambiente de incompreensión, con fuerte sentido ético.

En este escenario, la retracción o la apatía puede ser la solución más sencilla, pero la más nociva para la organización, pues el profesional de BCI debería de marcar la diferencia por la calidad de sus productos/servicios, el aporte de un sentido común, de bases teóricas, de proactividad, entusiasmo e interés. Deberá, en definitiva, demostrar su vocación.

#### 4. BASES DE LAS EXIGENCIAS LABORALES DIFERENTES.

En los escenarios planteados, las exigencias son distintas a las que se presentan en ambientes típicamente profesionales.

Así, por ejemplo, en los ambientes tradicionales, las metodologías de trabajo implican un sentido común: Es la manera común de hacer las cosas. La transmisión de profesional a profesional no debe de pasar por una decodificación de un mensaje, de una manera de entender las cosas. Son compartidas las visiones teóricas, y existe un piso de habilidades, conocimientos y educación que ponen un común denominador en el desarrollo de la actividad laboral.

En cuanto a los ambientes no tradicionales, estos se suelen ver marcados por:

- a. **Diferencias conceptuales básicas:** Un matemático, por ejemplo, puede no tener idea de lo que es el desarrollo de colecciones y las etapas que involucra, pero en ambiente especializado tiene idea de cómo hacer las cosas para responder a las necesidades de sus usuarios, pues comparte con ellos su sensibilidad. Sin embargo no tiene - en principio- herramientas para determinar necesidades ocultas o evaluar la colección.
- b. **Diferencias de base tecnológica:** Un ingeniero, por ejemplo siempre es muy superior a un profesional de BCI en cuanto a sus habilidades tecnológicas; sin embargo, el bibliotecario puede tener más clara la aplicación específica o la evaluación de paquetes especializados; la utilidad final de plataformas tecnológicas, que pueden ser muy buenas, pero insuficientes a efectos de la búsqueda, almacenamiento y recuperación de la información.
- c. **Diferencias estratégicas y administrativas:** Esto es de formación profesional básica. Por lo general, un administrador de empresas, siempre llevará la delantera en esto a un profesional de BCI, y evidentemente tendrá muchas más herramientas para poder manejar recursos humanos, generar planes y proyectos de alto nivel, gestionar una organización considerable, manejar presupuestos y finanzas. Por lo general, las técnicas de administración de personal, de establecimientos y seguimiento de procesos así como de planes y proyectos, suelen ser las tradicionales en el bibliotecario.
- d. **Diferencias en prestación de servicios:** Ciertamente, por ejemplo, un mercadotecnista, posee las herramientas y habilidades necesarias para poder impulsar la promoción, el merchadising, las relaciones públicas y generar formas nuevas de servir con calidad a los usuarios/clientes de modo de poder fidelizarlos y atraer nuevos. Esto es remoto a nivel del profesional de BCI, que suele poseer vagos elementos para poder desarrollar un plan de promoción, por poner solo un ejemplo.
- e. **Lógicas profesionales distintas:** Esta diferencia es también parte de la sensibilidad de la formación profesional básica. Un abogado, por poner un ejemplo, ciertamente tendrá una lógica discursiva y de oposición de argumentos, una forma de ser que responde típicamente a una profesión tradicional que

ciertamente se enfrenta con la formación del profesional de BCI, que se viene desarrollando, pero que es considerada como una disciplina menor o meramente instrumental.

## 5. COMPETENCIAS A DESARROLLAR.

Sobre esto, la literatura en BCI abunda en los últimos años. De acuerdo al servicio o al tipo de biblioteca, se especifican las principales competencias (habilidades + formación + experiencia + educación), e incluso existen normativas que regulan las llamadas certificaciones de las competencias.

Pero no es éste el punto a tratar aquí. No pretendemos enumerar todas las competencias posibles a adquirir, sino solamente aquellas que aplican, desde nuestro punto de vista, a conformar una sólida respuesta a las exigencias de tipo laboral en un ambiente no tradicional.

Podríamos clasificarlas así:

1. **Competencias del saber hacer:** En estas nos referimos, ciertamente, a las competencias técnicas. En ambientes no tradicionales, tan simple como que hay que desarrollar estas habilidades de tal modo que se pueda:
  - *Asimilar otras formas de hacer las cosas*, sin abandonar el espíritu crítico o ‘purista’.
  - *Incorporar el uso de herramientas no convencionales al manejo diario*, sin que ello conlleve una aceptación ciega de las mismas.
  - *Aceptar visiones u orientaciones estratégicas diversas*, centradas en procesos, servicios o plataforma tecnológica, sabiendo trabajar con ellas e ir perfilando cambios en la organización persuasión y credibilidad.
  
2. **Competencias del saber aprender:** En este rubro, ciertamente aparece la perspectiva de la Administración del Conocimiento. En paradigmas educativos vigentes durante gran parte del siglo pasado, la educación profesional prácticamente se agotaba en la Escuela o Facultad. Esto ya no sucede así, debido a los cambios dinámicos y constantes que se sufren en el mundo actual, y no solo en nuestra profesión. Esto lleva a un esfuerzo adicional en ambientes no tradicionales, debido a que en términos generales- debemos de tener la suficiente humildad como para reconocerlo- tenemos más para aprender de otras profesiones que nosotros aportarles a ellas. Eso no rebaja ni disminuye al profesional de BCI. Al revés, lo enaltece más, pues genera en él habilidades y actitudes concretas tales como
  - *La apertura ante el cambio y lo nuevo, lo diferente*, sin demonizarlo, pero sin dejar su espíritu crítico.
  - *La curiosidad y el deseo de innovar y crear*, lo que le lleva a cumplir con lo básico que le requiere su formación profesional, pero a superarse ampliamente, proponiendo y desarrollando productos y servicios de información más acordes con las necesidades de sus usuarios, o que directamente respondan a ellas.

- *El autoaprendizaje y la formación continua*, con miras a estar en permanente actualización, buscando la ‘certificación constante’ de los conocimientos, habilidades, experiencia y formación recibidos anteriormente.
3. **Competencias del saber ser:** Éstas las podríamos asimilar más a las actitudes profesionales que dan un perfil definido al profesional de BCI, en facetas tales como
- *El carácter y la personalidad* necesarios para no caer en complejos de inferioridad típicos, valorando lo que se es como profesional sin desmerecer, pero tampoco sin supervalorar a otros profesionales ajenos al área.
  - *Ser líderes y proactivos*, generando propuestas de mejora, difundiendo ideas y perspectivas nuevas, el intercambio y el debate.
  - *Adquirir habilidades directivas*, que permitan avanzar el liderazgo a niveles formales, de impacto institucional.
  - *Mantener posiciones de alto nivel ético*, evitando todo lo que pudiera dañar al equipo o staff profesional, pensando siempre en el beneficio de los usuarios antes que en mezquinas ambiciones personales, o en rivalidades inútiles que no conducen a nada.

Otro enfoque de las competencias a desarrollar por el profesional de BCI, puede ser:

1. **Competencias disciplinarias:** En este caso, es fundamental afirmar las competencias típicas del bibliotecario en un entorno no tradicional. Eso le llevaría en principio a:
- *Estar disponible ante la organización* para cambiar de puesto y actividad, sin que esto signifique un problema para la misma.
  - *Asumir un rol de enseñanza*, aunque sea informal, de manera de sensibilizar y concientizar a su entorno sobre los principios del trabajo en las BUSI.
  - *Atender a sus obligaciones con altos estándares de calidad*, lo que lleva al reconocimiento, el destaque y por ende a la visibilidad en la organización del profesional del área.
2. **Competencias interdisciplinarias:** Estas se refieren a la capacidad de poder construir, ejecutar y evaluar proyectos y planes, de manera conjunta, generando una acumulación de fuerzas y energías en una misma dirección, en lugar de lapidarlas en discusiones estériles que no conducen a nada. En este sentido podemos identificar
- *La posibilidad de escuchar y entender* lo que otro profesional propone o sostiene, sin dar lugar a prejuicios o vanas adulaciones.
  - *El interés en el aprender haciendo* con otros profesionistas, con una actitud positiva, sometiendo a la interacción el know how propio con el de los demás.

- *Una valoración justa* de las competencias de otros profesionales, que conduzca a identificar claramente las posibilidades de colaboración y cooperación, de trabajo y negociación conjunta.
3. **Competencias a-disciplinarias:** Entre estas podemos identificar aquellas que son competencias básicas para poder desarrollar un trabajo exitoso en entornos no tradicionales, como en el caso de
- *Una comunicación adecuada*, que permita al profesional del BCI transmitir claramente a su entorno, con sus palabras y actitudes, la esencia de su ser profesional, sus puntos de vista, su visión sobre la organización y los productos/servicios ofrecidos a los usuarios.
  - *Un relacionamiento personal impecable*, que permita no solo evitar equívocos, sino que ayude a mantener y desarrollar un ambiente de trabajo armónico, promoviendo el trabajo en equipo y mecanismos para compartir experiencia y conocimientos.
  - *Captar rápidamente el entorno organizacional* en el que se desarrolla su experiencia laboral, sin pensar en idealismos, cambios radicales sin base o apoyo organizacional, sino viviendo la realidad tal cual es, alineándose- sin abandonar ni renunciar a su capacidad crítica- en la dirección que la organización posee.
  - *Poseer y desarrollar gustos por la lectura y la cultura general*. Esto es básico para quien quiere trabajar en una biblioteca como en una librería. Sin embargo, no siempre sucede esto, debido a que se ve solamente como un trabajo, y a una perspectiva superior debe de contribuir el profesional en BCI, so pena de ser un pobre ejemplo ante sus compañeros de trabajo.
  - *Avanzar en el entorno digital*, lo que significa que no puede quedarse solamente en puros conocimientos personal de uso de algún software, sino en la comprensión del fenómeno digital, sus implicancias y consecuencias para el desarrollo del trabajo en las BUSI.

Fuera de estas competencias descritas, existirán otras: Las *organizacionales*, las *departamentales* y las de *puesto*, que son peculiares a cada organización y que se diferencian en cada una por la propia naturaleza organizacional.

Por ello, por ejemplo, una unidad de información ligada a un hospital, requerirá, por su propia naturaleza, la adhesión a una misión, una visión y unos valores que son bien diferentes a los que tendrá que adherir de alguna forma una videoteca de una estación televisiva.

Las competencias necesarias para los diversos departamentos de una misma organización, varían notablemente. Es bien conocida la diferencia entre las habilidades y aptitudes requeridas para servicios al público y en servicios técnicos.

Así, por ejemplo, las competencias requeridas en los diversos puestos varían, de tal modo que la exigencia en la atención al usuario será diferente si una persona trabaja igualmente dentro de la misma área, pero atendiendo público en referencia o en circulación.

## 6. CONCLUSIONES.

- Factores estructurales provocan el desfasaje entre la oferta y la demanda profesionales de BCI, lo que en México lleva a la contratación de personas ajenas a la profesión para ocupar puestos de trabajo en las BUSI.
- Las actitudes frente a esta situación por parte del profesional de BCI puede variar enormemente, lo que dependerá de su formación o no en determinadas competencias.
- Las competencias que debe de desarrollar el bibliotecario pasa por un cambio de mentalidad y apertura positivas en ambientes no tradicionales de la profesión, lo que le permita interactuar de manera exitosa con otros profesionales.
- Es fundamental ir desarrollando actitudes y habilidades en estos ambientes, lo que sería razonable ya se le fuera inculcando al profesional de BCI desde su formación de grado.

## BIBLIOGRAFÍA

- (1) *Asociados* (2006). Obtenido el 16 de agosto de 2006 de la base de datos de la Asociación Mexicana de Bibliotecarios en la World Wide Web: <http://www.ambac.org.mx/asociados.htm>
- (2) Departamento de Inteligencia de Mercados, Dirección de Comercialización, Universidad Virtual del Tec de Monterrey (2001). *Estudio de mercado, Diplomado en Bibliotecología*. Manuscrito no publicado.
- (3) Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2004). *Anuario Estadístico. Población Escolar de Postgrado*. México: ANUIES.
- (4) Gastelum, Siria (2006, June 15). *Inside Mexican libraries*. Obtenido el 16 de octubre de 2006 de <http://www.criticasmagazine.com/article/CA6344733.html>