



**Consultora de Ciencias de la Información  
Buenos Aires  
Argentina**

**Serie**

**DOCUMENTOS DE TRABAJO**

Área: Investigación

**Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria laboral de los  
profesionales de Ciencias de la Información**

**Patricia Allendez Sullivan  
Leonor Nayar**

**Noviembre 2009**

**N° 010**

ISSN 1852-6411

Copyright Consultora de Ciencias de la Información

Editor: Patricia Allendez Sullivan. Asistente Editorial: Mariana Sabugueiro

Allendez Sullivan, Patricia.  
Nayar, Leonor

Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria  
laboral de los profesionales de Ciencias de la Información.  
Buenos Aires: Consultora de Ciencias de la Información, 2009.

ISSN 1852 - 6411

1. Mercado de trabajo. 2. Empleo. 3. Capacitación continua.  
4. Trayectoria laboral. I. Título

## **Resumen:**

En el presente trabajo se abordara el tema de la trayectoria y del mercado laboral. Unido a estos temas, a través de un estudio cuantitativo se enfocará para Latinoamérica el problema salarial. A partir de los datos obtenidos se inferirá si los profesionales encuestados están conformes con el nivel salarial percibido vinculados con las tareas desempeñadas y las horas de trabajo que deben cumplimentar semanalmente.

*“La educación durante toda la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI. Esta noción va más allá de la distinción tradicional entre educación básica y educación permanente, y responde al reto de un mundo que cambia permanente.”<sup>1</sup>*

**Jacques Delors, (1996)**

## **Introducción**

El objetivo de este trabajo es el de lograr un acercamiento al mercado de trabajo de los profesionales del área de las Ciencias de la Información en estos primeros años del siglo XXI. En esta tarea haremos una revisión de la mano de diferentes autores y analizaremos los datos finales obtenidos en una investigación que hemos iniciado en la Consultora de Ciencias de la Información.

El objeto de este estudio es conocer el grado de conformidad de los profesionales de Ciencias de la Información en relación a las tareas desempeñadas con el salario obtenido. Esta encuesta estuvo alojada en el siguiente sitio:

<http://surveys.poll daddy.com/s/70AE5BCD4D267E11/>

---

<sup>1</sup> Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro: informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. México: UNESCO. p 19.

Nuestra hipótesis de partida es:

*Un gran porcentaje de profesionales del área de las Ciencias de la Información no están conformes con su actual empleo así como con la remuneración que perciben por el mismo.*

Con los datos obtenidos en la encuesta podemos tener una tendencia del mercado laboral latinoamericano en el ámbito de la Bibliotecología.

### **Educación y formación para el trabajo**

Es importante destacar, como dice Godio (1998), que hacia fines del siglo XX surgía algún tipo de profecía milenarista de carácter apocalíptica todas las semanas, anunciando que una o varias cosas estaban llegando a su fin, o en su defecto, estaban acercándose a una transformación sin precedentes, dónde lo nuevo reemplazaría a lo anterior sin ningún tipo de continuidad. Así se anunciaba el fin de la historia, el trabajo, la clase obrera, las naciones, las ciudades, la religión, las ideologías, la escuela, etc. También se mencionaba que llegaban a su fin las utopías, así como el reemplazo de los ideólogos por los expertos. Incluso dice que a partir del 2004 solo accederán al mercado laboral todos aquellos que posean un título universitario. Si bien sabemos que no es así en la actualidad, hay una brecha salarial entre los que tienen o no un título, y entre aquellos que siguen o no perfeccionándose.

Por eso, estamos de acuerdo con Corzo (1992) en que los estudios de mercado de trabajo relacionados con la educación se orientan hacia la elaboración de un perfil profesional basado en las exigencias mínimas planteadas a los profesionales para su ejercicio en una realidad específica, ya que se considera a la educación como la pieza clave para mantener o recuperar el progreso económico y la competitividad.

A su vez, afirma Gallart (1995), que cuando hoy en día se habla de formación para el trabajo se entiende el complejo proceso que articula educación formal, capacitación no formal y aprendizaje en el trabajo, en las trayectorias

educativas y ocupacionales de los trabajadores; entonces, las calificaciones de un trabajador dependen de esos tres insumos.

Recordemos, además, que la incorporación al mundo del trabajo comienza incluso antes de terminar los estudios, a través, muchas veces, de los distintos ofrecimientos de pasantías.

La educación tiene un papel económico preponderante en cualquier país y hoy en día la oferta laboral tiende a caracterizarse por desarrollar actividades encaminadas a bienes y servicios. Por ese motivo, la educación superior se debe relacionar con el mercado laboral para evitar la ineficiencia en el uso de recursos económicos y sociales, ya que una educación adecuada reduciría la tasa de desempleo y aseguraría el desarrollo económico de un país.

Por lo tanto, el mercado de trabajo en el área de bibliotecología ha experimentado una serie de cambios trascendentales.

Consideramos, entonces, que la capacitación, forma parte de la inversión en capital humano y permite mejorar la calidad de la oferta laboral de los bibliotecarios. Tanto es así que, la realidad laboral en el comienzo de este nuevo siglo, se vio afectada por procesos heterogéneos, cambiantes y a veces contradictorios. Los mismos produjeron significativas transformaciones, acompañadas por modificaciones en la forma de percibir y actuar de estos profesionales.

Opinamos que la relación del sujeto con el empleo se centra alrededor de las competencias básicas adquiridas y que permiten a una persona ser como dice Gallart (1995) “empleable” y “productiva” en los mercados de trabajo contemporáneos.

El mercado de trabajo actual exige tres tipos de educación: una formación general constituida por las competencias básicas (nociones de lectoescritura, matemáticas, alfabetización tecnológica) y distintos niveles de conocimientos y habilidades, capaces de ser aplicados a múltiples campos y circunstancias; una

educación ocupacional general que brinde habilidades, actitudes y aptitudes aplicables en diferentes Unidades de Información y una educación más específica referente al conocimiento organizativo de una Unidad de Información determinada o a sus tecnologías específicas. En este marco, los jóvenes son los que cuentan con mayores ventajas, en especial si poseen experiencia ocupacional, dada su mayor adaptabilidad de adecuación a las nuevas técnicas y reconversión tecnológica, comparados con los trabajadores de más edad poseedores de un nivel de educación formal y formación laboral obsoleta.

Así, Filmus (1994 y 1996) afirma que la educación general debería abandonar su tradición excesivamente académica y aproximarse al conocimiento de la realidad, en especial, el sistema productivo. De esta manera las materias académicas encuentran una dimensión profesional, y la vinculación con el mundo del trabajo resulta un recurso pedagógico que posibilita transformar los contenidos educativos en aprendizajes profesionales y elecciones vocacionales. Así se lograría quebrar la dicotomía entre la actividad académica y la laboral.

Por otra parte, la capacitación no formal para el trabajo proviene de diferentes tipos de ofertas que se complementan o se superponen. Esta oferta puede provenir de organismos estatales de formación profesional, o por instituciones privadas que arancelan sus servicios

Los cambios estructurales que acontecen en la economía y la sociedad, determinados por el incremento en el uso de la información, el crecimiento de los servicios, la sustitución de bienes tangibles por intangibles, la universalización de las TICs, (Tecnología de la información y comunicación), así como por la reorganización del tiempo y del espacio, expresan el tránsito de la sociedad industrial a la sociedad de la información.

Es así que la evolución tecnológica delinea un nuevo escenario en el mundo de la comunicación y transmisión de conocimientos. La tecnología digital permite la diseminación y acceso a la información, y establece nuevos paradigmas, una

vez que trasciende las barreras físicas antes impuestas por los muros de las bibliotecas. Esta evolución influencia de manera directa el comportamiento de los individuos que deben adaptarse a esta nueva era de información y del conocimiento.

Este nuevo escenario que se le presenta al bibliotecario lo compromete a capacitarse continuamente para continuar con su tarea. Para ello, entre otras cosas deberá dominar las nuevas tecnologías empleadas en actividades tan tradicionales de la profesionalización como catalogación, clasificación, indización, conservación, así como otras más nuevas como el empleo del correo electrónico, la comunicación con usuarios remotos a través de canales de chat y otras aplicaciones propias del ámbito bibliotecológico.

### **La trayectoria laboral**

El recorrido del individuo en el mercado laboral se clasifica a partir de un estudio de trayectoria. De acuerdo a la finalidad del estudio, Jiménez Vásquez (2009), comenta que puede tratarse de trayectorias educativas, laborales, educativo laborales, ocupacionales o profesionales. Si bien cada una tiene diferentes tipos de elementos, también poseen puntos de convergencia en su organización y componentes, como los momentos de transición.

Podemos decir que el término trayectoria se refiere, en el ámbito de la educación y del mercado laboral, a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una disciplina determinada o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo laboral, profesional, económico y social.

Buontempo (2000) afirma que la vida de los individuos transcurre en el tiempo histórico y en el espacio social, como un trayecto con una sucesión de posiciones sociales que implican cierta reconversión y reproducción de su capital patrimonial.

En realidad, las trayectorias laborales permiten conocer a través de los actores, las actividades específicas que realizan, en que espacio las realizan, en que institución se desempeñan, tipos de empleo, como distribuye sus ingresos, así como se puede observar su formación formal, la formación informal a través de programas de actualización y el valor que ambos componentes le han aportado para lograr su desarrollo profesional dentro del mercado laboral.

Vargas (2000), describe la trayectoria como:

“la sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía”.<sup>2</sup>

A su vez, Boado (1996) dice que las trayectorias permiten recuperar el bagaje de saberes, habilidades y destrezas adquiridas por el egresado o trabajador en el desarrollo de su vida laboral.

Finalmente, podemos decir que, la trayectoria es el recorrido de los diferentes puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación formal recibida, combinada con la adquirida en su casa, o sea su historia personal, las relaciones personales que ha desarrollado, el género, el entorno político social al egreso de sus estudios, su primer empleo, y las condiciones del mercado de trabajo que permitan explicar su movilidad social, económica y laboral.

El análisis y la caracterización de las trayectorias requiere de un método retrospectivo para la reconstrucción de los itinerarios laborales de los sujetos, debido a que el fenómeno a analizar ya ha transcurrido al momento de realizar la investigación. Pueden considerarse investigaciones ex post facto ya que este modelo es utilizado, como señala Fresa (2004), cuando es imposible utilizar el método experimental y no se tiene control sobre las variables, por lo que también puede considerarse un modelo comparativo, causal y correlacional.

---

<sup>2</sup> p. 3.

Estos estudios, dice este autor, tienen tres limitaciones:

- ✓ La incapacidad de controlar directamente las variables independientes
- ✓ La imposibilidad de realizar una asignación aleatoria de los sujetos o grupos control y experimental
- ✓ El riesgo de interpretaciones erróneas debido a la falta de control

Por su parte, Jiménez (2005) dice que en realidad tienen grandes ventajas:

- ✓ Aportan una gran diversidad de información de un evento
- ✓ Permiten establecer relaciones comparativas causales entre variables
- ✓ Ofrecen una panorámica muy cercana a la realidad del fenómeno estudiado

Básicamente, dice Jiménez (2005), los instrumentos que se emplean en un estudio de trayectoria son los cuestionarios y la guía de entrevistas. En nuestro caso hemos decidido emplear solo el cuestionario. Los sujetos se pueden encuestar cuando aún son estudiantes y luego cuando egresan o solo como egresados (nuestro caso).

Un estudio de trayectoria siempre tiene por finalidad el conocer el impacto de la formación profesional en el desempeño de los egresados y el recorrido laboral que desarrollan a lo largo de un periodo determinado.

### **Cambios en el mercado laboral**

El contexto laboral en las últimas décadas se ha caracterizado por el cambio continuo, afectado por fenómenos como la globalización que impacta en nuevas formas de trabajo, flexibilidad laboral e institucional, así como las innovaciones tecnológicas que influyen en las condiciones que el mercado de trabajo impone a los profesionales.

Como consecuencia de estos cambios, la problemática del empleo se ha convertido hoy en una cuestión que genera inquietud tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo. El creciente y sostenido desempleo parece ser una de las características de la nueva economía globalizada. El paso de una sociedad industrial a la que, en una primera instancia, se denominó “sociedad postindustrial” y que hoy es calificada, con mayor precisión y acierto “sociedad de la información”, aún está originando en los países desarrollados mutaciones a las que podría encontrarse equivalencia o analogía con los profundos cambios que, en su momento, originó la Revolución Industrial. Tal como entonces están apareciendo los desajustes, rigideces, rechazos y tragedias personales de difícil asimilación en el corto plazo. No cabe duda que, al final de esta etapa, la sociedad toda se ajustará a las nuevas características estructurales que están asumiendo la producción y el empleo. Pero el camino de transición no resulta fácil.

Montuschi (1999) señala, además, que las transformaciones originadas en la rápida integración de las tecnologías de la información y de la comunicación a las vidas privadas y profesionales de las personas, que han sido una característica dominante de los años noventa en casi todos los países del mundo, han hecho posible la emergencia de la Sociedad de la Información, que es la sucesora de la Sociedad Industrial que, en el pasado, le dio forma al mundo tal como lo conocemos. Los cambios producidos no sólo incidirán de modo significativo sobre la vida y el trabajo de las personas sino que habrán de moldear en forma permanente la sociedad y las instituciones que en ella existen.

Es así como la revolución de las TIC ha cambiado la forma en que se trabaja y aprende. Las nuevas tecnologías han tenido un lugar destacado en la productividad y en el crecimiento económico. Del mismo modo, se reconoce que el crecimiento laboral de las próximas generaciones está asociado a sus habilidades para utilizar esas nuevas tecnologías. En el caso del campo laboral de los bibliotecarios esta afirmación es crucial, el profesional no puede ni debe ser ajeno a estos cambios de modalidad de trabajo.

En realidad, los cambios siempre han estado presentes pero tal vez nunca con la intensidad y la profundidad que ahora se vislumbra. Los cambios no solamente han sido de conocimiento científico y técnico, también las ideas sobre el hombre y sus valores, sobre la sociedad y sus formas de organización, han evolucionado juntas, alimentándose mutuamente.

En este marco, el ser humano ha alcanzado los mayores niveles de saber y calidad de vida; de modo que, esta civilización creada por el hombre, ha alcanzado el éxito en términos históricos y el éxito siempre significa expansión de su poder, de sus logros y de sus ideas y valores. La globalización avanza con pasos inexorables pero inseguros y desiguales, expande el progreso y a la vez genera incertidumbres. Por eso, junto a la teorización de la “aldea global” se habla de “choque de civilizaciones”.

Todo indica que estamos en el umbral de una nueva era, cuyo protagonista será la persona, el hombre, entonces, se convierte en el actor principal de los cambios, y tiene mucho por hacer; asegurar el progreso alcanzado, acrecentarlo para el futuro y extender el desarrollo en términos de conocimiento, bienestar y libertad, poniéndolo al alcance de todos.

Para este cometido, la preservación, renovación y adaptación de uno de sus instrumentos principales, esa organización o empresa, llamada Biblioteca, es esencial e imprescindible. El valor que las personas tienen y deben tener para ella, y la forma más adecuada de gestionarla dependerá de la mayor o menor capacitación del personal que desempeña sus funciones en las mismas. El capital humano, entonces, se convierte en la pieza clave de esta transformación y la supervivencia de nuestra sociedad, y la biblioteca, hoy mucho más que en otros tiempos, constituye el espacio en el que se deben derribar todas las barreras espacio temporales y sociales para acceder al conocimiento o la información que permite el desarrollo intelectual del mundo, y que por ende garantiza su progreso.

Casado (2003) considera que la generalización del cambio tecnológico, de la mano de la informática y las comunicaciones, se produce de forma discreta, casi imperceptible; es así como nace la now economy, o sea, la economía ahora, una aleación hecha en el presente, con un mix de componentes nuevos y tradicionales; una nueva economía basada en la economía tradicional y que se cimienta en el aprendizaje e innovación. Esta era signada por la importancia de la información y del conocimiento llega con un bagaje de saberes y experiencias valiosas que no serán abandonadas sino adaptadas a las nuevas condiciones de modo que sigan siendo valiosas y atesoradas. Muchos conocimientos anteriores continuarán vigentes por sí mismos o formando parte de nuevas doctrinas y procedimientos, otros desaparecerán para siempre y mucho deberá ser aprendido de nuevo.

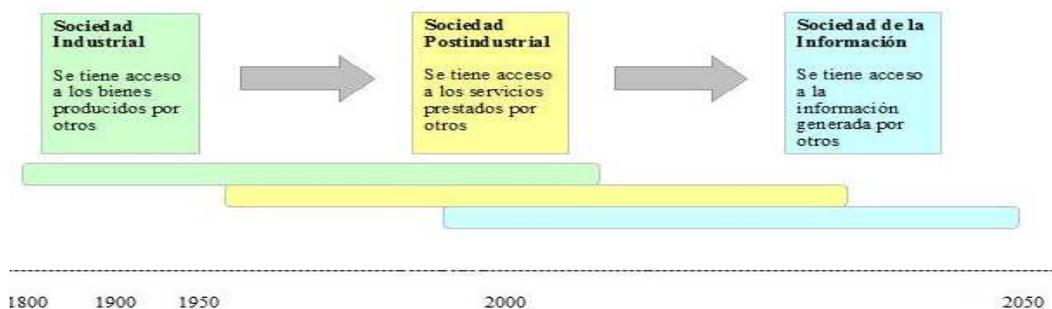
Entonces, dice este autor, las tecnologías de la información son las principales protagonistas de esta naciente era del conocimiento, de manera que el futuro inmediato permite vislumbrar otro gran salto cualitativo, la integración completa de la tecnología en el puesto de trabajo y en los procesos de formación y aprendizaje. Los actuales puestos de trabajo comienzan a diseñarse pensando que la tecnología es parte integrante de los mismos y no sólo una herramienta de ayuda. La tecnología permite, además del acceso a la información necesaria para las transacciones, mantener el sistema de ofimática, correo electrónico, procedimientos vigentes, agenda electrónica e incluso la recepción periódica de formación y entretenimiento a través de la PC.

Castells (1996) comenta que la expresión Sociedad de Información se remonta a los años 60 cuando se empezó a percibir que la Sociedad Industrial empezaba a evolucionar hacia un nuevo modelo en la que el control y optimización de procesos industriales, como clave del desarrollo económico, es reemplazado por el procesamiento y manejo de la información.

Podemos encontrar muchas definiciones para la Sociedad de Información, todas ellas poniendo énfasis en diferentes matices, por lo que podemos concluir que se trata de un concepto que tiene un significado intuitivo, borroso y parcialmente coincidente entre unas y otras definiciones. Por eso, nosotros

entendemos que la Sociedad de Información es una fase del desarrollo social que se caracteriza por la capacidad que tienen los actores sociales de obtener y compartir la información que desean o necesitan de manera instantánea, desde cualquier punto en el que estén ubicados y en la forma en que prefieran. La Sociedad de Información se caracteriza por un desplazamiento en las estructuras industriales y en las relaciones sociales. En esta sociedad cada actor social individual u organizacional puede disponer de sus propios almacenes de conocimientos y acceder de manera ilimitada a la información que generan los demás, lo que le permite a su vez, generar nuevos conocimientos para otros. Si bien esta modalidad ya existía en el modelo social anterior, el acceso al conocimiento era muy selectivo y rudimentario y ahora en cambio, es general e ilimitado.

Podemos graficarlo de la siguiente manera:



Entonces, la Sociedad de Información constituye una nueva forma de organización social y productiva en torno a las tecnologías de la información y la comunicación. Para Rendón Rojas (2001) se trata de una sociedad en la que se observa una trama de relaciones sociales:

“Desde un enfoque holístico es el conjunto de relaciones sociales en un espacio social (institucionalidad) altamente dinámico, abierto, globalizado, que se apoyan y realizan por medio de la información; que es igualmente dinámica, abierta, globalizada, tecnologizada además de mercantilizada. Es así, que los individuos para existir, deben ser receptores,

trasmisores, consumidores y una elite de creadores de este tipo de información.”<sup>3</sup>

Montuschi (1999) comenta que en esta sociedad el enfoque que preside todos los desarrollos previsibles en materia de educación y entrenamiento es el del lifelong learning o aprendizaje a lo largo de toda la vida. La formación no habrá de terminar en el sistema de educación formal sino que deberá continuar a lo largo de todo el ciclo vital y deberá comprender mucho más que las meras competencias técnicas. De este modo se facilitarán carreras profesionales más flexibles y aumentará la empleabilidad de las personas.

Es importante rescatar que esta nueva sociedad necesita de la información como un insumo básico para su funcionamiento en un entorno netamente tecnológico, social y productivo. Silvera Iturrioz (2001) opina que:

“El entorno de esta nueva sociedad, constituye, una ventaja para aquellos que logran asumir los cambios y los conocimientos necesarios para adaptarse. Pero significa un gran obstáculo para los que no logran asimilar o acceder tan fácilmente a los nuevos conocimientos. Por esto, la educación de las personas es fundamental para lograr una inserción equitativa y justa en el nuevo paradigma de sociedad”.

Una manera de garantizar el acceso a la información es a través de la mediación del profesional en Ciencia de la Información, de ahí el desafío de este profesional de estar actualizando su conocimiento de manera continua.

Este profesional cuenta con los medios, las herramientas y destrezas necesarias, y aquellas que son nuevas las adquiere por medio de su participación en cursos, y la actualización bibliográfica, de modo que la educación continua debe ser una práctica común. La necesidad de preparación para esta realidad es imprescindible. Por lo tanto, hay un constante desafío que

---

<sup>3</sup> p. 87.

lleva a este profesional a abandonar los paradigmas antiguos y a actuar de forma activa para encontrar la diferencia en este contexto.

### **Los bibliotecarios y sus competencias**

Para integrar el capital humano en las Unidades de Información, los Directores de las mismas deben desarrollar estrategias a fin de asegurar conocimientos, habilidades y experiencias superiores en su fuerza de trabajo. Por ese motivo es necesario al definir un puesto, procurar identificar, reclutar y contratar a los más talentosos y óptimos.

El reto pasa en que más allá de la necesidad de invertir en el desarrollo de los empleados, estas Unidades deben encontrar medios para utilizar el conocimiento ya existente. A menudo, las personas tienen cualidades que permanecen sin emplear. Por otra parte, se valora el poder trabajar en equipo, ya que este es un medio que facilita el intercambio de conocimientos y el aprendizaje mutuo.

Indudablemente, se pueden observar transformaciones en la forma de trabajar, así como los cambios estructurales de las Unidades de Información; ambos elementos son esenciales para comprender los parámetros, función y conocimientos propios de las profesiones documentales. Sin embargo, es difícil perfilar quién es un profesional de la información. Abbot (1998), realizó un análisis histórico de los trabajos que ha desempeñado este profesional y dedujo las alteraciones causadas cuando irrumpió en el mercado laboral las nuevas tecnologías, la competencia desleal y las transformaciones externas e internas de la profesión.

Mason (1990) logró definir al profesional de la información diciendo que son todos aquellos cuya misión es conseguir información adecuada, de una fuente adecuada, para un usuario adecuado en un tiempo adecuado. En esa sencilla definición del profesional de la información, está la clave de los conocimientos y

competencias que este profesional debe tener, la formación que debe recibir para llevar a cabo su tarea diaria.

Hyman y Wedgeworth (1991) consideran que un bibliotecario debe entender de organización biblioteconómica y bibliográfica, por su parte Seidman (1991) cree que lo más importante es saber de servicios de información de valor añadido; para Anderson (1989), en cambio, es un consejero del conocimiento y Mason (1990) lo define como un mediador. En realidad las apreciaciones de estos autores quedan resumidas en la definición de Mason, es decir, el profesional de hoy debe manejar diversos canales que le permitan brindar la información de manera óptima al usuario, en un tiempo relativamente breve y en cantidad y calidad suficiente, teniendo en cuenta las características de dicho usuario y su necesidad de uso.

Berry III (2000) se concentra en el desempeño profesional, relacionado con los estándares educativos y lo que el autor denomina “credenciales”. Esas credenciales son las que nos llevan a la denominación genérica de bibliotecario. El autor a partir de este concepto analiza los planes de estudio diseñados por la American Library Association (ALA), los cuales se relacionan con las necesidades de los estudiantes de interiorizarse con el empleo de las nuevas tecnologías, propuestas por la Sociedad de Información.

Este profesional aún resiente el impresionante impacto que las nuevas tecnologías han tenido en la profesión, lo que les ha exigido nuevas competencias que lo han convertido en un nuevo profesional; y estas competencias influyen en la oferta y la demanda de trabajo en el sector. Con las competencias se asocian factores críticos relacionados con:

- ✓ Evaluación de los centros de estudio
- ✓ Modelos nacionales de formación
- ✓ Valor de los certificados obtenidos
- ✓ Educación y formación
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Cualidades y antecedentes personales

Arruda (2000) comenta que el bibliotecario como profesional de la información prioriza en su perfil profesional el trabajo en organizaciones de todo tipo que se caracterizan por necesitar la información como insumo básico de los procesos que realizan de manera habitual. Por eso destaca que el mundo del trabajo requiere de este profesional una capacidad gerencial y administrada aplicada a los acervos informativos como a la educación continua. Por lo tanto, el hecho de vivir en una sociedad en la que los cambios económicos, sociales y tecnológicos son constantes repercute en las actividades de este profesional, exigiéndole, cada vez más, una calificación y perfeccionamiento continuo de sus conocimientos.

El estudio de Learmont y Van Houten (1990) relaciona la preparación académica con la actividad profesional. En este estudio se compilaron y analizaron los datos extraídos del 39 informe anual del ALA de 1989 y lo compararon con los datos de 1980. fue así como apreciaron el crecimiento de los salarios, en que se desempeñaban los graduados y destacaron el aumento en la demanda sobre la oferta en catalogación, servicios de atención a niños y jóvenes, bibliotecas médicas y jurídicas, automatización y publicaciones oficiales.

### **Análisis de resultados de la encuesta**

Al iniciar sus actividades la Consultora en Ciencias de la Información publicó una encuesta relacionada con el mercado laboral y los niveles salariales que actualmente se perciben. Esta encuesta estuvo dirigida a todos aquellos profesionales que comenzaron a recorrer el sitio web de la consultora. Por ese motivo, hemos obtenido respuestas de profesionales de Argentina, Ecuador, Colombia, México, Perú, Australia, Bolivia y Costa Rica. Por las respuestas obtenidas, consideramos que este estudio puede señalar una tendencia de la profesión en el ámbito Latinoamericano.

En el anexo A ponemos los gráficos y los resultados medidos en porcentajes arrojados por las encuestas.

En este apartado, solamente haremos el análisis de los resultados obtenidos.

Comparando las respuestas libres y los porcentajes de la encuesta, se visualizan diversas tendencias:

- ✓ La mayoría de los profesionales que respondieron ejercen la profesión desde hace 10 años.
- ✓ Si bien se encuentran conforme con su salario y su empleo, afirman que se trata de una profesión no reconocida por la sociedad, asimismo piensan que son los mismos profesionales los que no luchan por mejorar su imagen, y que ello redundaría en los bajos salarios y la no existencia de una legislación apropiada.
- ✓ Algunos tienen dos trabajos para llegar a un sueldo digno.
- ✓ Además, en el área no hay escalas salariales y delimitación de competencias para acceder a distintas ofertas que surgen tanto en el país, como en el extranjero, esto ocurre también en otros países de Latinoamérica.
- ✓ En muchos casos esta profesión es ejercida por personal no capacitado, otra particularidad es la falta de equipamiento informático y la infraestructura adecuada, en especial en lugares más alejados, lo que dificulta el acceso a nuevas tecnologías, hoy tan importante para el desarrollo en el ámbito educativo.

En la mayoría de los casos analizados los profesionales se quejaban de la relación horas de trabajo, tareas y sueldo percibido mensualmente.

Por otra parte, hemos advertido que ninguno de ellos mencionó si estaban realmente capacitados para la tarea asignada, es decir, consideramos que si el profesional no cuenta con las herramientas óptimas para realizar una tarea determinada va a sentirse deprimido, con baja autoestima cada vez que su superior le llame la atención por las deficiencias del trabajo y además, deberá,

de alguna manera, interiorizarse en el manejo de dichas herramientas para finalmente poder cumplir con su trabajo. Desde ese punto de vista, la cantidad de horas invertidas en investigar y apropiarse de dichos conocimientos, para poder realizar su trabajo, puede provocar en el profesional la sensación, real, de que su trabajo está mal retribuido.

¿El empleador, le ha dado a su personal las herramientas pertinentes para desarrollar su tarea? Y si se las ha dado, ¿le dió la capacitación adecuada para emplearlas?

## **Conclusiones**

El mercado de trabajo en las últimas décadas ha sufrido grandes transformaciones; para insertarse laboralmente se exigen distintos niveles educativos, entre ellos, la educación básica adquirida a través de la currícula propia de la carrera, distintas instancias de conocimientos y habilidades de aplicación adquiridas a través de programas de formación continua, el conocimiento de nuevas tecnologías y la necesidad de dominarlas.

Hasta hace poco tiempo, el profesional debió incorporar a su trabajo el empleo de todas las herramientas propuestas por la denominada Web 2.0. ahora, que de alguna manera ha podido dominar algunas de ellas, se encuentra con que debe aprender a utilizar otros instrumentos a partir de la llamada Web 3.0, la Web semántica, que lo obliga a interiorizarse entre otras cosas en términos y contenidos relacionados con la “minería de datos” o “data mining”.

Es justamente en este momento en que los programas de formación continua lo ayudan a complementar esas nuevas prácticas de trabajo. Sin embargo, la encrucijada que se le presenta al profesional es el costo de las mismas. ¿Tendrá que hacerse cargo por sí mismo de ellas o la Institución entenderá la necesidad de re valorizar a su capital humano?

Así como las empresas han reconocido la importancia de sus recursos humanos en un entorno empresarial altamente competitivo, y por ende, se hacen cargo de su capacitación de manera casi constante, quizá, ya es

tiempo que las instituciones reconozcan que el capital humano que trabaja en sus bibliotecas merece el mismo trato, ya que de ellos depende el libre acceso de la información en la sociedad.

Creemos, que a partir de los datos recabados en la encuesta, entre otras cosas podemos inferir que:

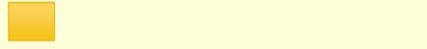
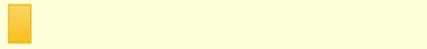
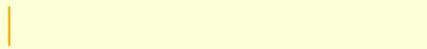
- ✓ Muchos profesionales sienten que no son lo suficientemente valorados en sus trabajos.
- ✓ El sueldo percibido lo toman como barómetro de: las tareas realizadas, el tiempo que les insume, la necesidad de crecimiento profesional y desarrollo de una carrera estable.
- ✓ Necesidad de identificación con la institución en la que desarrollan sus tareas.
- ✓ Valoración profesional y cultural de su profesión.
- ✓ Una mejor legislación que los ampare ante posibles reclamos, no necesariamente salariales.

# Anexo A

## 1. ¿Desde cuándo ejerces la profesión?



### Referencias

	Más de diez años	40	67.80%	
	Cinco años	9	15.25%	
	Más de un año	7	11.86%	
	Un año	3	5.08%	
	Unos pocos meses	0	0.00%	
		59		

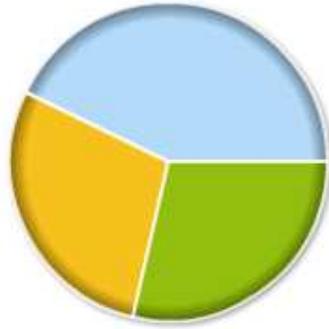
## 2. ¿Actualmente tenes empleo?



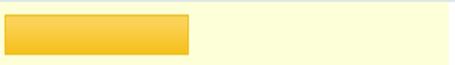
### Referencias

 Sí	50	84.75%	
 NO	9	15.25%	
59			

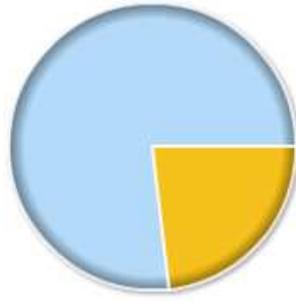
### 3. Si no tenes empleo, ¿cuánto tiempo llevas buscándolo?



#### Referencias

 Un año	3	42,86%	
 Más de un año	2	28,57%	
 Unos pocos meses	2	28,57%	
		7	

#### 4. Si tenes empleo, ¿estas conforme con la actividad que realizas?



#### Referencias

 Si	40	76.92%	
 No	12	23.08%	
	52		

## 5. ¿Cuántas horas trabajas?



### Referencias

	8 horas	18	32.73%	
	Más de 9 horas	17	30.91%	
	Menos de 7 horas	9	16.36%	
	9 horas	8	14.55%	
	7 horas	3	5.45%	
		55		

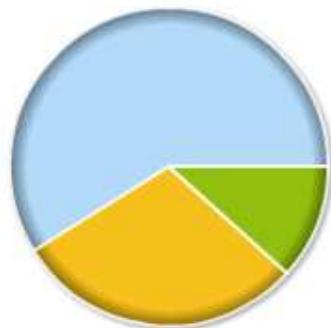
## 6. ¿El nivel salarial que percibís es adecuado a la tarea que desarrollas?



### Referencias

 No	40	72.73%	
 Sí	15	27.27%	
55			

## 7. ¿Tenes más de un trabajo? ¿Por qué?



### Referencias

	Porque no me alcanza con un solo sueldo	20	58.82%	
	Porque los niveles salariales son bajos	10	29.41%	
	Porque son de pocas horas	4	11.76%	
		34		

## 8. En este espacio puedes comentar todo aquello que consideres importante

### Respuestas

La profesión de bibliotecario no es reconocida como primordial en esta sociedad, por lo que las remuneraciones son bajas, se piensa que cualquier persona sin capacitación puede ejercerla. Tampoco los bibliotecarios hacemos nada para mejorar nuestra imagen ya que las largas horas que debemos trabajar no nos dejan mucho tiempo para realizar tareas de promoción de la importancia de nuestro trabajo.

Debe ser satisfactorio para uno ganar lo justo por el trabajo que se realice.

Trabajo en procesos técnicos en una biblioteca universitaria, me gustaría dirigir mi biblioteca, mejorarla creando políticas que ofrezcan mejores servicios a nuestro usuario y se optimicen recursos, lamentablemente en la universidades públicas de mi país ponen a directores que solo les interesa lucrar, para todo lo demás no tienen tiempo ni aún dándoles ideas. Ojalá esto cambie.

Desearía poder estar al frente de un centro de documentación. Lamentablemente todas mis ideas para innovar y mejorar el servicio son coartadas por la persona que está al frente .

El nivel salarial que percibo no es inapropiado para las tareas que realizo, pero sí para el horario que debo cumplir. Es decir, las mismas tareas (con el mismo nivel de responsabilidad) por ese mismo sueldo, en 7 horas y no en 10, sería, a mi criterio, lo más adecuado.

Necesitamos legislación relativa a nuestra carrera que nos ampare.

Es tiempo ya de que los organismos que nos representan elaboren una tabla de valores de salarios (utilizando las variables correspondientes, p.e. tipo de

tareas realizadas, horas, antigüedad en la profesión, etc.) ya que sería un elemento de peso a la hora de discutir nuestros ingresos. Gracias.

Me desempeño en una Biblioteca de un Museo Universitario y además soy docente de la Carrera de Bibliotecología en la UNC.

Creo que la cultura en México no es valorada y se refleja en los salarios bajos y en el escaso apoyo que le da tanto el gobierno como las instituciones privadas.

Es elevado el nivel de inflación y los sueldos alcanzan cada vez menos

Trabajo en Educación y el sueldo está en la escala salarial de abajo hacia arriba, arriba, sólo encima del portero. El sueldo aumenta porque somos viejos y la antigüedad favorece los números. El otro trabajo es en Biblioteca popular. El gremio que poseemos es el de los Clubes deportivos, porque nos consideran recreación y no trabajo cultural. Incongruencias del sistema. La tarea es apasionante y la proyección social del trabajo increíble. Es tan importante un bibliotecario bueno como tener buen medico.

Necesitamos mejor infraestructura y más recursos humanos.

Circuitos profesionales del área y políticos.

El lugar donde trabajo no existe la tecnología para desarrollar mi actividad como bibliotecario se desarrollan las actividades de una manera muy rudimentaria.

Tengo deseos de jubilarme, pero como yo, sé que hay muchas personas que no podemos por no poder sobrevivir a la jubilación miserable que nos dan. Esto ocasiona que no podamos dejar lugar para trabajar a los jóvenes. Es una vergüenza que una bibliotecaria docente, le descuenten IPS por dos cargos y en la jubilación entra uno y el 2,8% del otro y que sea sobre el básico. Lamentablemente tenemos la mayoría de los aportes en negro. Debemos tocar a fondo estos temas y fomentar nuevas fuentes de trabajo.

La relación laboral en el ámbito privado. Gremios y patrones no se llevan bien.

Estoy conforme con el sueldo de uno de los trabajos, pero no con el otro. En el que no estoy conforme, Soy contratada y trabajo hace mas de cinco años en el lugar, facturo, no tengo obra social, y solo me aumentaron el sueldo una vez (en estos ultimos cinco años) 150 pesos.

Personalmente me interesaría que ofrezcan a nivel estatal capacitación gratuita sobre "Preservación y Encuadernación de material bibliográfico"

Trabajo en bibliotecas escolares de nivel medio (secundaria y polimodal) y superior; no se tiene en cuenta el desempeño, a veces ni siquiera el simple hecho de cubrir horarios y eso es algo que genera malestar y a largo plazo, desidia.

En nuestro país no existe una escala unificada de competencias profesionales que indiquen cual es el sueldo promedio a recibir, debido en parte a que existen diferentes ofertas de estudio en el país, terciarias, universitarias, etc.

## Bibliografía

Abbot, A. (1988). "The system of professions: an essay on the division of expert labor". En: The Information Professions, 215-246.

Anderson, R. (1989). "Reinventing the medical library". Bulletin of the Medical Library Association, 77, 4, 323-331.

Arruda, M. C. C. (2000). "Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecario em questão". En: Ciência da informação, 29, 3, 32-43.

Berry III, J. N. (2000). "Professional performance". En: Library Journal, 125, 16, 6-8.

Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Revista de Ciencias Sociales, 12, 23-35.

Buontempo, M. P. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste.

Casado, J. M. (2003). *El valor de la persona: nuevos principios para la gestión del capital humano*. Madrid: Prentice Hall.

Castells, M. (1999). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Siglo XXI: México.

Corzo, O. (1992). "Mercado de trabajo emergente en bibliotecología y curriculum". En: Claustro Pleno, 6, p. 62.

Filmus, d. (1996). *Estado, sociedad y educación en la Argentina de fin de siglo. Proceso y desafíos*. Buenos Aires: Troquel.

Filmus, D. (1994). "Los desafíos de la educación ante los nuevos procesos productivos". En: *Revista de Trabajo*, 1, 1 22-26.

Fresa, J. L. (2004). *Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo*. México: UNICEF – CINTERFOR – OIT.

Gallart, M. A. (1992). Educación y trabajo. Desafíos y perspectivas de investigación y política para la década de los noventa. Buenos Aires: CIID/CENEP/CINTEFOR.

Godio, J. (1998). *La incertidumbre del trabajo*. Buenos Aires: Corregidor.

Jiménez Vázquez, M. S. (2009). "Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral". En: *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11, 1. Consultado el 12/07/09. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>

Hyman, R., Wedgeworth, R. (1991). "Library schools in crisis: stemming the tide and some thoughts on the perils on library education". En: *Wilson Library Bulletin*, 65, 5, 45-49.

Learmont, C., Van Houten, S. (1990). "Placements and salaries 1989: steady on". En: *Library Journal*, 115, 17, 46-52.

Mason, R. O. (1990). "What is an information professional?". En: *Journal of Education for Library and Information Science*, 31, 2, 122-138.

Montuschi, L. (1999). "Perspectivas del Empleo en los Nuevos Mercados Laborales." Buenos Aires: CEMA Working Papers (Serie Documentos de Trabajo).

Redón Rojas M. A. (2001). "Un análisis del concepto de sociedad de la información desde el enfoque holístico. Información" En: *Cultura y Sociedad*; 4, 16.

Seidman, R. (1991). "Information-rich, information-poor: the challenge of the information society". En: Special Libraries, 82, 1,64-68.

Silvera Iturrioz C. (2005). "Los bibliotecarios en la sociedad de la información". En: Acimed, 13.

Vargas, M. R. (2000). "Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video componentes". En: Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2, 2. consultado el 12/07/09. Disponible en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>