



CONSULTORA DE CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN
BUENOS AIRES
ARGENTINA

Serie

DOCUMENTOS DE TRABAJO

Área: Investigación

**La formación continua del profesional de Ciencias de la Información y su
trayectoria laboral**

Lic. Patricia Allendez Sullivan

Junio 2012

N° 037

ISSN 1852 - 6411

Copyright Consultora de Ciencias de la Información

Editor: Patricia Allendez Sullivan. Asistente Editorial: Analía Bedrosian

Allendez Sullivan, Patricia.

La formación continua del profesional de Ciencias de la Información y su trayectoria laboral. Buenos Aires: Consultora de Ciencias de la Información, 2012.

ISSN 1852 - 6411

1. Profesionales 2. Mercado Laboral. 3. Formación Continua. 4.
Trayectoria laboral.
I. Título

Resumen

Las competencias requeridas por el mercado laboral han cambiado, afectando la trayectoria laboral profesional. Hoy en día el bibliotecario debe demostrar buenos conocimientos en el área tecnológica para brindar un servicio óptimo en una Unidad de Información. En el presente trabajo de investigación se analizará la influencia de la formación continua sobre la trayectoria laboral del profesional de Ciencias de la Información.

Introducción

Los cambios tecnológicos impactaron en todas las profesiones y en todos los profesionales. Por supuesto que no quedan excluidas de este nuevo paradigma las Ciencias de la Información. Por ese motivo entendemos que la formación continua es necesaria para que este profesional pueda desempeñarse en una Unidad de Información.

Por lo general, se trata de un profesional que siente que su trabajo pasa desapercibido por la sociedad y que incluso resulta del todo desconocido, lo que indudablemente afecta su autoestima. Incluso, el cambio de nombre, bregado por los profesionales estadounidenses, para obtener un mejor estatus social, no funcionó como se esperaba.

A través de las palabras de unas colegas de Perú queda reflejado el sentir de la mayoría de los profesionales de diferentes países, ya que el problema de la poca visibilidad profesional se da prácticamente en todo el mundo.



Considero que nuestra sociedad desconoce nuestra profesión. Muchos asocian la profesión a la entrega mecánica de libros. No se nos percibe como un profesional de la información que actúa con diversos soportes y ante diversas necesidades. Por eso nuestro trabajo aún es requerido bajo el perfil de facilitadores en vez del de agentes para la toma de decisiones.

La imagen recurrente de un bibliotecario es la de una persona mayor solicitando silencio, cuando hace mucho nos hemos convertido en un profesional moderno que trabaja con tecnología y que es capaz de discernir entre la abundante información existente a fin de seleccionar lo realmente útil de acuerdo a una necesidad concreta.



La imagen que la sociedad tiene de nosotros es una imagen antigua, deslucida y muchas veces ignorada pues la mayoría desconoce nuestro trabajo. Nos asocian directamente con libros, con el silencio, con ambientes 100% académicos.

De alguna forma resultamos poco atractivos a los ojos de los demás. Esto sólo me demuestra que aún tenemos un largo camino que recorrer para poder posicionarnos como una profesión tan importante como cualquier otra.

1

Pero, es interesante comprender cómo el paso del tiempo cambió la visión de esta profesión, que en otra época sólo fue ejercida por personas cultas y prestigiosas desde el punto de vista social.

La historia profesional se inicia en Súmer con el desarrollo de archivos administrativos y religiosos, que conservaban la documentación oficial y de allí en adelante, han existido instituciones que se han ocupado de la conservación y organización de documentos e información producidos por el hombre, los cuales constituyen un testimonio del paso de éste por la tierra.

¹ Entrevista publicada en Biblio Perú el 15 de noviembre de 2011. Disponible en: <http://biblios.lamula.pe/category/entrevistas>

El progreso social provoca que estas instituciones, llamadas Bibliotecas, Archivos o Centros de Documentación, se desarrollen y diseñen nuevos servicios con la finalidad de brindar prestaciones óptimas y de calidad para sus usuarios. En un primer momento su actividad se centró en la conservación² y posteriormente en el tratamiento documental. Estas prácticas constituyen, hasta el siglo XX, los dos paradigmas que rigen el trabajo del profesional. Pero a medida que nos acercamos al siglo XXI las tecnologías de la información y la comunicación entremezclada con la administración produjeron grandes cambios en las Bibliotecas y en los bibliotecarios.

Cada tipo de Unidad de Información³: pública, escolar, universitaria, popular, especializada, nacional, etc., cumple con funciones distintivas y relacionadas con el tipo de colección y el usuario que acude a ellas en busca de información. De igual manera, los profesionales que se desempeñan en ellas realizan funciones adecuadas a sus espacios de trabajo. Por ejemplo, un bibliotecario escolar no cumple las mismas actividades que su par que trabaja en una biblioteca universitaria, ya que la colección y el público que asiste a ambas tiene características y necesidades diferentes.

Las Instituciones en las que el profesional se desempeña cambian y se dinamizan al ritmo que les impone la sociedad. De igual manera, el rol y el perfil profesional se actualizan constantemente, obligando a las casas de estudio a efectuar una revisión de los planes de estudio, para que los mismos contemplen las nuevas competencias que deben adquirir los estudiantes, acordes con las demandas del mercado laboral. No obstante, es preocupante la situación de aquellos graduados que han finalizado sus estudios hace más de diez años, ya que necesitan actualizar sus conocimientos y su visión profesional. Estos cambios afectan su rol e incumbencias profesionales.

² Entendiéndose por esta, la necesidad de custodiar el acervo bibliográfico en buenas condiciones pero sin necesidad de difundirlo ni ponerlo a disposición del público

³ Término genérico con el que designa a las bibliotecas.

Por ese motivo, muchos bibliotecarios se angustian ante las nuevas prácticas profesionales y las exigencias de los empleadores, y sienten que la aparición de nuevas carreras atenta contra su supervivencia como colectivo profesional.

Este estudio se propone abordar la situación de los profesionales de la bibliotecología *con respecto a su formación continua e indagar como la misma influye en su trayectoria laboral.*

Para ello vamos a diseñar una encuesta que se aplicará al colectivo profesional de Argentina. Posteriormente, analizaremos sus respuestas para entender cómo influye la formación continua en su desarrollo profesional. Delimitamos el estudio, además, a todos los profesionales graduados, excluyendo, en este caso, a todos aquellos que se desempeñan en las bibliotecas y centros de documentación como idóneos o pasantes.

El estudio proporcionará datos referente a *las necesidades de capacitación de los profesionales en Ciencias de la Información de acuerdo con la demanda del mercado laboral actual*, no obstante, consideramos que los mismos serán obsoletos en un tiempo breve debido a los cambios que se producen en la disciplina al estar tan relacionada con los avances tecnológicos. Consideramos que nuestro aporte podrá resultar de interés para otros investigadores que quieran continuar con una línea similar de investigación.

El problema de investigación

Iniciamos nuestro estudio con la revisión de una serie de conceptos como: organización, profesión, grupos, competencias y formación de adultos que nos permitirán desarrollar un marco conceptual para aproximarnos al tema a tratar. Invitamos al lector a acompañarnos en esta revisión, que será útil para comprender y analizar los datos que hemos obtenido en la encuesta administrada.

La vida cotidiana está constituida por hechos cuyos significados se proyectan a través de las dimensiones psicosociales que inciden en la actividad diaria del individuo, siendo el trabajo uno de esos acontecimientos importantes en la historia del ser humano. El trabajo está íntimamente ligado al crecimiento y/o frustraciones de las personas. Esto ocurre porque pasamos más de la mitad de nuestras vidas en nuestro lugar de trabajo.

Las organizaciones están compuestas por individuos que configuran un entramado de relaciones sociales y son miembros, a su vez, de diferentes grupos, lo cual marca, en buena medida, su comportamiento organizacional.

El ser humano como ser social necesita crear ámbitos sociales denominados *organizaciones*. Sin ellas sus objetivos personales no podrían alcanzarse. Estas organizaciones requieren que sus integrantes posean ciertos conocimientos para desarrollar conductas tendientes al logro de sus metas. Según Etzioni (1965) la civilización depende de las organizaciones ya que tienen un fin que justifica su actividad y existencia. Su fin es institucional y se establece según un complicado juego de poder que nuclea a individuos y grupos dentro y fuera de ella.

Gore (1996), aclara que una organización es un conjunto de personas que actúa en forma más o menos previsible para lograr ciertos objetivos, algunos de los cuales son compartidos. Los objetivos y las estructuras diseñadas para lograrlos, condicionan las conductas de los individuos, de sus experiencias, de las habilidades que debe aprender y consolidar, y de aquellas que debe desaprender.

Podemos decir, entonces, que la organización es *un sistema social, abierto, adaptativo, cooperativo y cultural que, transforma los insumos en productos, y cumple funciones administrativas, es decir, toma decisiones con algún grado de racionalidad, eficacia y eficiencia.*

Senge (1993), considera que las organizaciones emplean el conocimiento de sus empleados, de modo que cada integrante conoce su tarea y no actúa tanto por delegación sino por pericia. En este contexto, los recursos humanos constantemente toman decisiones respaldadas por sólidos conocimientos, es decir, *deben saber así como saber hacer*.

Los cambios tecnológicos conllevan transformaciones *en el saber hacer de los profesionales*, y es por este motivo que se supone que la formación continua les permitirá seguir siendo profesionales eficaces y eficientes.

En todas las organizaciones se forman grupos que interactúan entre sí, conformando su estructura, tanto formal como informal. El trabajo en grupo y con grupos se convierte así en algo fundamental para el funcionamiento organizacional, e involucra tanto a sus miembros (cualquiera que sea su nivel y función) como a profesionales externos que realicen algún tipo de intervención. Todos deben tener presente que el trabajo en grupo y la colaboración de los mismos no ocurre de forma accidental, sino que debe planificarse y promoverse, lo cual supone poseer las competencias adecuadas para dirigir y participar en ellos.

La actitud ante el entorno externo dependerá de las percepciones y el grado de adhesión al nuevo escenario, es decir, la reacción de la organización ante los cambios se relaciona con el mismo proceso de cambio y con cuán involucrada esté con el mismo.

Nos interesa que nuestro lector comprenda que las Bibliotecas funcionan como organizaciones o empresas, para demostrarlo nos valemos de las palabras de Currás (1996), quién vincula la biblioteca al concepto de organización señalando que:

“Si se desea contar con una biblioteca competitiva, situada en el mercado de la información, con prestigio y unos usuarios satisfechos...

es preciso contar con una buena gestión empresarial, llevada por un gestor empresarial de la información, formado adecuadamente”⁴

A veces en las organizaciones se planifica la formación del personal, partiendo de un diagnóstico de un sector y contratando a un capacitador externo o interno. Incluso, muchas veces la organización tiene un departamento de capacitación. Además, la capacitación siempre es grupal, tanto que sea dentro o fuera del ámbito de trabajo, por eso, nos interesa desarrollar el concepto de grupo y como el mismo es importante en el ámbito de las bibliotecas. Para ello vamos a consultar a los expertos.

Según Anzieu y Martin (1971), desde el punto de vista etimológico la palabra “groupe” resulta ser uno de los más confusos de la lengua francesa, inglesa y alemana. Es así como en italiano el vocablo groppo o gruppo tiene por primera acepción la de nudo, y luego hace alusión a conjunto o reunión. Entonces, desde allí, se desliza al lenguaje corriente, en distintas lenguas, para adoptar el significado fundamental de “conjunto de personas”.

Anzieu (1986), también expresa que un grupo es un lugar de fomento de imágenes, como una envoltura que permite que los individuos se mantengan juntos. Si esta envoltura no se construye, en realidad no existe un grupo, sino simplemente un agregado humano. El grupo se caracteriza por sus reglas, costumbres, ritos, actos y hechos que tiene valor de jurisprudencia; también resalta la asignación de puestos dentro del grupo y las particularidades de la expresión verbal entre los miembros que solo ellos conocen.

Fernández (1989), comenta que los grupos se presentan como nudos teóricos constituidos por múltiples hilos de unidades disciplinares que se enlazan entre sí cuando se piensa en lo grupal, tal que se construyen en la alternancia de enlaces y desenlaces de subjetividades. En cambio, Pavlovsky y De Brasi (2000),

⁴ p. 11.

consideran que: “los grupos son espacios tácticos donde se da la producción de efectos singulares e inéditos”.

Por lo tanto, de ellos depende el funcionamiento eficiente de las organizaciones, por lo que éstas deben redefinir sus políticas de manera que se encuadren en asistir, asesorar, orientar, acompañar y ayudar a las personas en su rol laboral, profesional, técnico, hacia un desarrollo que integre sus necesidades y responsabilidades en el ámbito laboral y personal, así como el de las relaciones interpersonales.

Las personas, entonces, actúan en grupos, y estos pueden estar estructurados en función de las tareas, las competencias u otros criterios orientados a la consecución de los objetivos de la organización. También se puede tratar de grupos que han surgido de forma espontánea y que están orientados a la satisfacción de necesidades personales y sociales.

Pichon Riviére (1984) sostiene que los grupos se constituyen con un conjunto de personas relacionados entre sí en el mismo lugar físico y al mismo tiempo y que van a realizar una tarea en común aunque, para ello, asumirán diferentes roles. Mientras que Bleger (1975), considera que: “un grupo es un conjunto de individuos que se relacionan entre sí y comparten ciertas normas en una tarea”.

Lewin (1978), en cambio, se interesa por la *dinámica de los grupos* y afirma que a la psicología le costó mucho tiempo entender que un todo dinámico, (así considera al grupo), posea propiedades diferentes a las de sus partes o a la de la suma de sus partes. Afirma que “el todo es diferente a la suma de sus partes”. El grupo, entonces, es una unidad de análisis en la que se observa una constante conflictividad interna, fuerzas abstractas contrapuestas que responden a la inercia de cada coyuntura, o sea, es un grupo en movimiento y su observación atenta permite dilucidar la posición y el papel de cada individuo dentro del grupo y el significado de su conducta.

De acuerdo con la información recopilada de todos estos autores podemos considerar que los grupos se caracterizan por su:

- **Interdependencia:** las personas del grupo dependen unas de otras para lograr un objetivo determinado. Cada individuo se puede sentir motivado por su pertenencia voluntaria o no al grupo; además, puede o no compartir los objetivos, por lo tanto en distintos momentos estos objetivos pueden ser convergentes (comunes), divergentes (antagónicos) o mixtos. Surge así la cooperación interna.
- **Identidad:** es como una conciencia colectiva de modo que sus miembros realizan tareas, se relacionan, comparten objetivos, etc.
- **Interacción:** esta característica complementa a las anteriores y constituye el motor del grupo ya que genera su estructura social de modo que produce diferenciación de roles, promueve la creación de normas grupales, cataliza la cohesión del grupo, etc.



Estas características no se dan simultáneamente. A veces prevalece alguna de ellas o aparecen todas pero en diferentes momentos.

Sin embargo, las instituciones prefieren más que el trabajo grupal el *trabajo en equipo*. Lapassade (1997), considera que en un *equipo de trabajo*, los principales factores de funcionamiento son un propósito u objetivo en principio común, tareas concretas, un sistema de participación, un sistema de dirección o animación del

grupo, un conjunto de reglas o procedimientos. Podemos decir que, un grupo se convierte en equipo cuando:

- El liderazgo se convierte en una actividad compartida.
- La responsabilidad o rendición de cuentas pasa de ser estrictamente individual a individual y colectiva.
- El grupo desarrolla su propia misión o propósito.
- Soluciona problemas.
- La efectividad se mide en base a los resultados y productos colectivos del grupo.

Generalmente, las Unidades de Información suelen reconocer el valor y riqueza de sus recursos humanos; también suelen tener en cuenta los múltiples factores que afectan su rendimiento laboral y consideran a su personal como los *hacedores del cambio* ya que conocen y entienden a la Unidad de Información a nivel estratégico, se involucran en las decisiones importantes, manejan la cultura interna, son creíbles tanto para sus pares como para el resto de la organización, prometen y entregan resultados, establecen un seguimiento confiable de los mismos, y se relacionan de manera efectiva con personas clave dentro y fuera de la organización.

Fernández (1989), afirma que podemos visualizar a los grupos como posibles focos problemáticos e incluso “como eventuales objetos teóricos o nudos teóricos”. Por eso es tan importante descubrir qué ocurre en el grupo. Es probable que el grupo refleje la formación de sus integrantes, desarrolle su historia, sus fantasías; en él los significados tienen sentido en su interior y por ese motivo se pueden producir ciertas tensiones que le permiten inventarse y reinventarse una y otra vez.

Por su parte, Ulloa (1969), considera que en toda organización hay una tendencia muy fuerte hacia la integración entre los diferentes grupos pre-institucionales, que

son los que tienen diferentes proyectos y se unen en un proyecto común, integrándose en el tiempo – espacio y aceptando normas de esta nueva institución. A partir de esta historia surgen nuevos grupos constituidos por todos aquellos que desempeñan tareas en el lugar. Pero, para ello se necesitan buenos canales de comunicación.

Marc y Piccard (1992), opinan que “la comunicación es un sistema abierto de interacciones, inscritas en un contexto determinado”, por lo tanto, la comunicación es un conjunto de elementos relacionados tal que si se modifica uno de ellos se afecta las relaciones entre los otros elementos. Watzlawick y Jackson (1971), agregan que cada uno de los individuos que interviene en el acto comunicativo se relaciona de tal modo con los otros que un cambio de uno de ellos provoca un cambio en los demás.

De acuerdo con ello, el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe mantiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la organización e incluso la relación con proveedores y clientes, son elementos que van conformando lo que denominamos *clima organizacional*. El que podemos definir como la expresión personal de la "percepción" que los empleados y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. Robbins (1999), define el entorno o clima organizacional como *un ambiente compuesto por las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño*.

Hay una serie de factores internos (nivel salarial, sistema de recompensas por buen desempeño, incorporación de nueva tecnología, etc.) y externos (crisis económica, nivel inflacionario, desempleo, cambios sociales y tecnológicos, etc.) de la organización que influyen sobre el desempeño de sus miembros y dan forma al *ambiente* en que esta organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tienen de estos factores.

Otro factor que interviene en las relaciones laborales cotidianas es la *ansiedad*, que es una expresión del sujeto relativa a la intensidad de sus emociones provenientes de la frustración y/o la satisfacción, que surgen al establecer un contacto emocional con otros y consigo mismo a través de sus relaciones. La fuente de la ansiedad puede ser externa o interna. Las externas son la incidencia del contexto organizacional y del entorno más amplio, mientras que las internas son las dificultades que emergen de la tarea misma y las actitudes de los propios miembros frente a ella. Estas ansiedades deberán ser tratadas y explicitadas si la organización pretende contar con un buen grupo humano.

Kaes (1977), implementa un dispositivo para estudiar las formaciones inconscientes, centrándose en el grupo como objeto de investiduras pulsionales, representaciones imaginarias y simbólicas, proyecciones y fantasías inconscientes, y como proceso psíquico. Ve al grupo como un objeto investido por el psiquismo y el discurso social.

Señala que todo grupo social surge de un trabajo de una organización relacional (sociabilidad) y otra expresiva (cultura); ambas satisfacen necesidades y cumplen un deseo específico asegurando la supervivencia individual y colectiva.

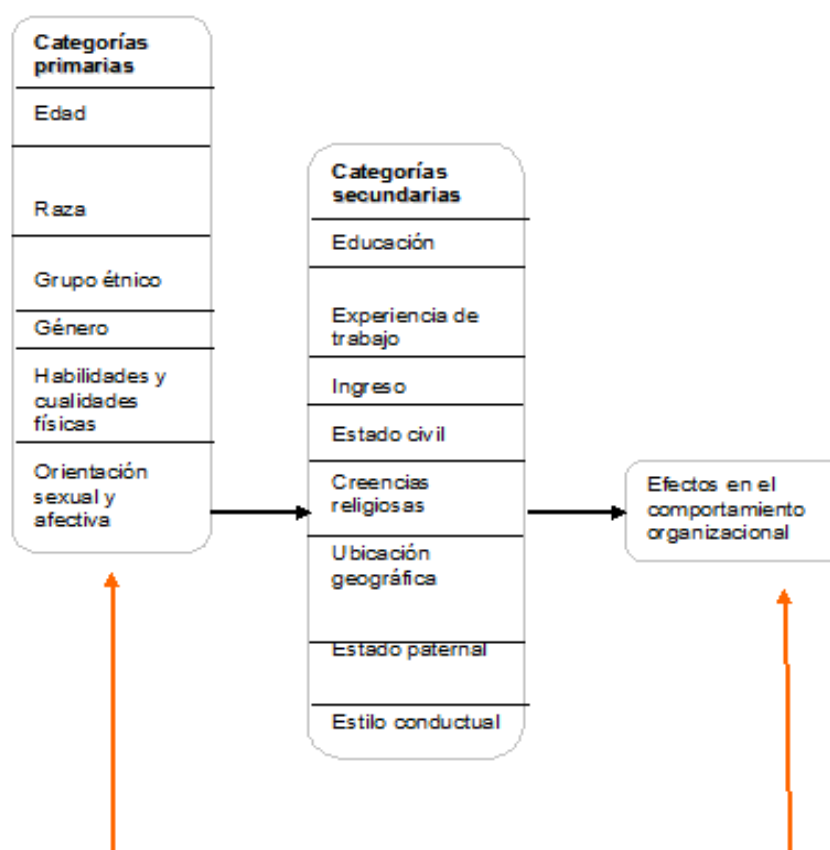
También considera que la construcción de un grupo debe conciliar las exigencias de los distintos aparatos psíquicos individuales, el aparato psíquico grupal, el grupo social y el grupo societario. Afirma que el aparato psíquico grupal exige que ciertos elementos del aparato psíquico individual tengan también propiedades grupales o que estén formados por subestructuras grupales, configuraciones de relaciones entre objetos internos regidas por procesos que implican tensiones y posiciones correlativas.

El vínculo grupal se consolida por la capacidad del aparato psíquico grupal de dotar a cada miembro de una identidad compartible con otros, y a la vez, diferenciada. Entonces, el aparato psíquico grupal, surge de la lucha contra la fantasía primaria de sentirse desprovisto de una asignación, dentro de un conjunto

coherente de relaciones. Así queda asegurado el vínculo entre los objetos primarios de los participantes y se convierte en un depositario común.

En el siguiente cuadro de Bradford (1996) podemos observar en otro factor clave: la *relación entre los recursos humanos y la diversidad de individuos que integran un equipo de trabajo*. En el ámbito laboral, la *diversidad* puede generar ansiedad y se transmite a todo el grupo.

En él se listan las características que habitualmente suelen aparecer en las organizaciones respecto a la diversidad. Se subdividen en *características primarias*, aquellas que son genéricas y que afectan la auto imagen y la socialización de una persona y *categorías secundarias*, características aprendidas que un individuo obtiene y modifica durante su vida. Como sugieren las flechas, estas características no son independientes.



Este autor se centra en la habilidad global para apreciar las características distintivas de los individuos y de los grupos y la posibilidad de adoptar esas características como fuentes potenciales de fortaleza organizacional, así como apreciar la peculiaridad de cada individuo. Esta competencia se refiere también a la habilidad de ayudar a la gente a trabajar junta, aun cuando sus intereses y antecedentes puedan ser bastante diversos. La diversidad sugiere muchas categorías y características. Incluso un solo aspecto como las habilidades y cualidades físicas, contiene disímiles características que pueden afectar conductas individuales o de equipo.

Ante la diversidad del entorno laboral, Bion (1974), menciona *la importancia de lograr el buen espíritu del grupo*. Según este autor las características esenciales a tener en cuenta son:

- Promover un ideal o construcción creativa en el campo de las relaciones sociales
- Reconocer el límite del grupo y de sus posiciones y funciones en relación a las de otros grupos dentro o fuera de la organización
- Incorporar a nuevos miembros y superar la pérdida de aquellos que emigran hacia otros trabajos
- Posibilidad de que existan diferentes subgrupos dentro de la organización que provoque alianzas con homónimos de carácter interno
- Cada miembro es valorado por sus contribuciones al grupo
- El grupo deberá estar preparado para aceptar reclamos de tipo interno

La formación del profesional

Indudablemente en todo grupo de trabajo la formación es esencial. Se espera que cada individuo que integra este grupo se destaque por algún conocimiento esencial que permita al grupo brindar un servicio adecuado en la Unidad de Información.

Beillerot (1998), sostenía que:

“La relación con el saber es una noción imprecisa, de contornos y condición inciertos, que no existe ni para el filósofo ni para su vecino, el sociólogo; y aunque ‘relación con el saber’ figura en la lista de descriptores de las ciencias de la educación, la expresión es difícil de utilizar en ese contexto”

Por lo tanto, entendemos, que el *saber* tiene un efecto de objetivación. Es decir, cuando el sujeto intenta reproducir y transmitir su relación con el saber, reproduce y transmite un saber objetivado. También señala que enfocar la relación con el saber desde una perspectiva psíquica, es comprender que el deseo del saber está presente y es el origen de la búsqueda de un saber culturalmente aceptado.

Para Beillerot (1988), todo sujeto se construye en la relación con el saber; desde el punto de vista social hay un saber que preexiste al hombre, así como un lugar social que ocupa y desde el que se relaciona con el saber; hay un deseo de saber en la relación con el saber, de lo que se desprende que:

- La afectividad es una condición muy importante en el origen del saber
- El sujeto nunca puede satisfacer su deseo de saber y esto lo llevará a la continua búsqueda del mismo

Como afirma Freud (1979), el sufrimiento vinculado al deseo de saber puede llevar al sujeto a la creencia de saberlo todo o no comprender nada

Souto (1999), comenta que la formación involucra al sujeto como *sujeto social*, de manera que se produce una transformación o modificación general o específica de sus conocimientos. La formación, entonces, le permite al sujeto alcanzar su desarrollo personal y un desempeño idóneo en las funciones que realiza en el campo productivo; además, la enseñanza colabora con el desarrollo de los procesos de socialización y de aculturación, de modo que le permite al sujeto desempeñarse como un *sujeto social activo*, poniendo a su disposición las

herramientas y conocimientos orientándolo en su aprendizaje; y finalmente, afirma la autora, la enseñanza afecta los procesos psíquicos secundarios del sujeto como el pensamiento, la atención, la percepción, la memoria y la cognición, mientras que la formación afecta los procesos psíquicos primarios como las emociones, fantasías, deseos y defensas. Lo que requiere desde la coordinación la atención permanente, la continencia afectiva, etc.

Charlot (1997), considera que la relación con el saber es una relación temporal, que implica comprender que la relación nunca termina. Se trata de un tiempo no homogéneo marcado por momentos significativos para el individuo.

La capacitación en las organizaciones, comenta Pain (1996), se desarrolla dentro de un contexto complejo, en el que se relacionan los problemas económicos, organizacionales, así como las relaciones entre empresarios, asalariados, organizaciones patronales, medidas gubernamentales, etc. Dada estas circunstancias, afirma Davini (1989), las prácticas pedagógicas que se llevan a cabo para formar a los recursos humanos, suelen ser ocasionales y discontinuas e incluso reproducen procesos formativos anteriores. Por ese motivo se suele poner en duda su eficacia en un marco tan complejo y problemático como el que suelen presentar las organizaciones.

Toda organización es consciente que formarse y formar a los demás resulta indispensable para desarrollar la capacidad profesional de sus recursos humanos en el puesto de trabajo, favorecer el intercambio de saber hacer, integrar y compartir los valores de la empresa, etc.

La organización espera que sus empleados puedan desarrollar competencias primordiales como: manejo del cambio, enfocarse en el cliente y en el caso de las Unidades de Información en el usuario, adaptarse a diferentes culturas y entornos.

Entendemos que, para el adulto, la adquisición de nuevos conocimientos debe ir en sintonía con sus expectativas y necesidades, rescatando y valorizando el propio conocimiento, ofreciendo resultados rápidamente transferibles a la tarea. La eficiencia de la capacitación se logra cuando comprendemos la necesidad de una aplicación inmediata de los conceptos en los problemas previamente identificados.

Realizar una capacitación puntual no alcanza para que la gente cambie para siempre. El cambio se genera con *continuidad*. Esta es la diferencia de tomar a la formación como gasto versus inversión. *El resultado es una fuerza laboral flexible con capacidad de adaptación a los cambios del entorno competitivo.*

Reconocemos en la formación una *f fuente de satisfacción profesional y personal*, que mejora las condiciones laborales y que genera un clima de trabajo positivo. Por eso consideramos que una organización solo podrá crecer y desarrollarse como tal si sus miembros pueden crecer y desarrollarse como individuos íntegros, consustanciados con lo que hacen y comprometidos con su propio futuro. Como las bibliotecas son organizaciones en las que los profesionales desempeñan su quehacer diario, las mismas necesitan que éstos estén satisfechos de su formación y orgullosos de las funciones que realizan y que afectan a su entorno inmediato, o sea, la comunidad que demanda sus servicios.

Las organizaciones están constituidas por individuos cuyas características son diversas. Trabajan juntos de acuerdo con las necesidades propias de la organización y teniendo en cuenta las metas y objetivos de la misma. Por lo tanto, la capacitación continua de grupos de individuos que interactúa entre sí dentro del entorno laboral, seguramente traerá a la situación de aula los mismos problemas y conflictos que en el trabajo. Indudablemente, no todo el personal concurrirá al mismo tiempo al aula para capacitarse. Por ello coincidimos con Anzieu (1986), quién considera que los grupos pequeños de capacitación logran una intensidad en su desarrollo realmente superior, debido a que la dinámica de su funcionamiento optimiza la transmisión de conocimientos de manera positiva.

En este proceso de capacitación, cada individuo contribuye desde su diversidad con saberes adquiridos antiguamente y su saber hacer, lo que puede provocar conflictos porque sus prácticas y saberes no son compartidos por sus colegas e incluso con el capacitador; además, el individuo, quizá no está convencido de tener que formarse, pero se siente forzado a hacerlo por el entorno laboral, lo que puede provocar conflictos internos en este individuo que los exterioriza hacia el grupo y el capacitador. Se establece, así, una oposición entre parte y todo, individuo y grupo, que terminará saldándose en un compromiso o "cultura de grupo", que Bion (1974) define como el resultado o estructura que un grupo logra en un momento dado.

Bion (1974), entiende que el desarrollo de un grupo tiene semejanzas con el desarrollo psicoanalítico y psicosocial de una persona. Especialmente en la fase inicial de un grupo sobre el comportamiento de trabajo -comportamiento que se basa en una interdependencia funcional de las personas miembro- prevalecen los llamados supuestos fundamentales. Estos supuestos, además de ser inconscientes, se refieren en lo esencial a las dimensiones de intimidad y de orientación frente a la autoridad; en realidad, problemas que cada cual trae consigo desde su propia socialización.

Bion ha analizado cuatro de estos supuestos:

- **Dependencia:** Fijación a la persona referencial en el grupo, aceptan que sea omnipotente y lo sepa todo. Si esta persona no responde a esas expectativas se apoyarán en cualquier otra persona, dentro o fuera del grupo, que le ayude a cumplir tales expectativas. Recordemos la similitud de la dependencia infantil.
- **Contradependencia:** De la esperanza frustrada de la dependencia surgen agresiones, que se exteriorizan en rebelión hasta llegar a tendencias destructivas. Normalmente es la persona educadora o dinamizadora el

elemento que falla, por lo que la mayoría de los ataques van dirigidos hacia él o ella. En la adolescencia ocurriría algo similar.

- **Lucha:** Se intenta entablar una lucha colectiva dirigida especialmente contra la figura educadora o dinamizadora en cuanto se supone que en esta lucha les permitirá reducir el número de personas y, por tanto, aumentar la satisfacción individual de quienes quedan.
- **Huida:** El grupo entero o una parte intenta sustraerse a la tarea propuesta por medio de la huida. Se ve desamparado física o psíquicamente, niega la problemática de la situación, se refugia en otro tema o comportamiento anormal.
- **Formación de parejas:** Los y las miembros de un grupo, apoyan o impiden emparejamientos espontáneos entre sus participantes en la esperanza de que así pueda superarse mejor la situación del grupo. La dirección se confía entonces de las distintas parejas, mientras que el resto se sustrae a toda actividad por medio de la huida y la retirada.

Estos supuestos están configurados por *emociones intensas*, de *origen primitivo*, razón por las que se las considera básicas. La existencia de esas emociones determina la organización que el grupo adopta y el modo en que encara la tarea. Estas suposiciones son inconscientes, y muchas veces, opuestas a las opiniones conscientes y racionales de los miembros que componen el grupo.

En un curso de formación continua, por ejemplo, podemos aplicar el supuesto de dependencia, en este caso el grupo apoya y venera a un líder al que idealiza y del que espera recibir beneficios. En un caso de formación como el planteado podría ser el mismo capacitador o un jefe o compañero de igual categoría. Por su parte, el supuesto de ataque y fuga consiste en que el grupo tiende a buscar un caudillo que dirima un pleito y esté dispuesto a agredir o a ser agredido en pos del grupo. Las emociones que predominan son la hostilidad, la fuerza, el valor y el miedo. El enemigo está dentro o fuera del grupo (compañero o capacitador). Si está dentro puede provocar la formación de subgrupos o individuos que migran, aunque el

enemigo más común suele ser el capacitador a quien perciben como una amenaza ya que puede juzgarlos en relación a su actitud y capacidad de aprendizaje.

Consideramos que los conceptos que hemos señalado constituyen un primer marco para aproximarnos al tema de la formación del profesional de Ciencias de la Información.

Sostenemos que la capacitación le permite a muchos de los profesionales mantener sus puestos de trabajo, encontrar un mejor trabajo o reinsertarse en el mercado laboral. Generalmente, en las listas y foros de la especialidad, nos encontramos con historias de vida de profesionales que han concluido sus estudios hace un tiempo y que se sienten superados por los avances tecnológicos y por las competencias que se solicitan en las ofertas que suelen aparecer en esos y otros medios.

En este escenario cambiante nos interesa conocer como la formación continua de los profesionales en Ciencias de la Información incide en sus trayectorias laborales.

Nuestras preguntas de investigación son las siguientes:

1. ¿Por qué el profesional en Ciencias de la Información debe capacitarse?
2. ¿Para qué debe capacitarse?
3. ¿Cuándo debería capacitarse?
4. ¿En qué debería capacitarse?
5. ¿Cómo selecciona los programas de actualización más convenientes según sus necesidades?
6. ¿Qué ventajas obtendrá por capacitarse?
7. la institución para la que trabaja este profesional ¿tendrá interés en su capacitación?
8. ¿Se hará cargo del costo?

9. Si el profesional debe afrontar el costo económico de la capacitación, ¿tendrá posibilidades de obtener un mejor puesto de trabajo?

En este breve estudio, nuestro objetivo general consiste en:

Aportar conocimientos sobre la formación continua de los Profesionales de Ciencias de la Información relacionadas con su trayectoria en el campo laboral.

Mientras que nuestros objetivos específicos se centran en:

Estudiar la necesidad que impulsan al profesional de Ciencias de la Información a formarse de manera continua.

Considerar la importancia de la formación continua del profesional de Ciencias de la Información para enriquecer su trabajo diario y/o para asumir nuevos desafíos profesionales.

Una aproximación al mercado laboral

En diversas investigaciones, las Ciencias Sociales han tratado el tema del empleo en este nuevo escenario económico, social y tecnológico. Montuschi (1999), señala una serie de hechos que desencadenaron los cambios que observamos en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales. Estos cambios se han puesto en evidencia a partir de los años ochenta como consecuencia de profundas transformaciones estructurales de la economía, de innovaciones técnicas de características singulares e inéditas y de cambios en la estructura, composición y niveles educativos de la fuerza de trabajo. Adaptarse a las nuevas circunstancias produce modificaciones en las formas de trabajar y en las estructuras y funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo.

La problemática del empleo se ha convertido en la actualidad, en una cuestión que genera inquietud tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo y el fenómeno del desempleo parece ser una de las características de la nueva

economía globalizada. El paso de una sociedad industrial a la “sociedad de la información”, aún está originando en los países desarrollados mutaciones a las que podría encontrársele equivalencia con los profundos cambios que, en su momento, originó la Revolución Industrial. Por eso observamos desajustes, rigideces, rechazos y tragedias personales por el desempleo. Se espera, entonces, que la sociedad se ajuste a estas nuevas características estructurales pero el camino de transición no será sencillo.

Montuschi señala que las transformaciones originadas por la integración de las tecnologías de la información y de la comunicación a las vidas privadas y profesionales de los individuos, han hecho posible la emergencia de la denominada Sociedad de la Información. Los cambios no sólo incidirán de modo significativo sobre los individuos sino que habrán de moldear en forma permanente a la sociedad y a las instituciones. Se trata, entonces, de una sociedad organizada sobre la base del uso de información, del almacenamiento de datos y de las tecnologías de transmisión.

La Sociedad de Información se basa en las redes de transmisión de información, las interfaces amigables para el usuario en los sectores multimedia, y el mundo del trabajo que ha creado un ámbito propicio a la aparición de actividades profesionales y ocupacionales novedosas, que propician una nueva forma de de trabajar.

La autora explica que esta sociedad se asienta en el concepto de *ifelong learning* o *aprendizaje a lo largo de toda la vida*. La formación no termina en el sistema de educación formal sino que continúa a lo largo de todo el ciclo vital y comprende mucho más que las meras competencias técnicas. Esta actitud permite que los actores involucrados en el mercado laboral puedan flexibilizar sus prácticas y cobren protagonismo en cuanto a su toma de decisiones, más allá del cargo que desempeñen.

El proceso de formación continua se basa en un conjunto de sólidos conocimientos adquiridos en diversos períodos escolares. Sin embargo, es un error identificar el aprendizaje con la escolaridad. Los conocimientos proporcionados por la escuela son los primeros que alcanza el individuo y que le permite avanzar en la adquisición de nuevos saberes. El nuevo papel de la educación formal será el de proveer los fundamentos para sostener el proceso de aprendizaje continuo de los individuos en una sociedad en la que el conocimiento cambia, se transforma, evoluciona y avanza de manera permanente.

Al igual que Montuschi, en nuestro estudio conceptos como *Sociedad de Información* y *formación continua* son fundamentales. Los mismos son mencionados y se entrelazan en la revisión de investigaciones y trabajos anteriores, que tratan una temática similar a la nuestra. La revisión de antecedentes constituye nuestro punto de partida.

1985 es un año clave, ya que es el año en que se toma conciencia en las Ciencias de la Información de la importancia de la capacitación continua profesional. Pero aún, en ese entonces, pocos investigadores trataban este tema.

Consideramos que los recursos humanos son fundamentales para el buen funcionamiento de una Unidad de Información. Si el personal no posee las competencias necesarias se brindarán servicios paupérrimos a los usuarios.

En este proceso de revisión bibliográfica, se han encontrado algunos trabajos que se vinculan con nuestra temática de investigación y que a continuación analizaremos.

Los profesionales y el trabajo

Sepúlveda (2002), señala que las organizaciones tardaron bastante en entender que su principal activo son sus recursos humanos, o sea, que las personas son las soluciones de las empresas.

El análisis de los recursos humanos, se basa en el comportamiento de las personas. Al respecto, podemos mencionar algunas teorías:

La *Teoría de la Disonancia Cognitiva* de Festinger (1957), sostiene que siempre que tenemos dos ideas, actitudes u opiniones que se contradicen, estamos en un estado de disonancia cognitiva o desacuerdo. Esto provoca incomodidad psicológica y por eso hacemos algo para disminuir esta disonancia. Otras situaciones que pueden producir disonancia cognitiva son aquellas en las que hacemos algo contrario a nuestras creencias más firmes sobre lo que es correcto y apropiado, cuando sostenemos una opinión que parece desafiar las reglas de la lógica, cuando ocurre algo que contradice nuestra experiencia pasada o cuando hacemos algo que no va con nuestra idea sobre quiénes somos y para qué estamos.

La *Teoría de Campo* de Lewin (1978) plantea que las personas se comportan frente a una situación total involucrando hechos que son parte de su ambiente, los cuales se interrelacionan dinámicamente formando lo que se denomina “campo psicológico”.

En ambas teorías, *las emociones tienen un peso muy fuerte; son una fuente de motivación emocional*. La motivación, además, es muy importante para el buen desempeño de los recursos humanos. El término motivación ha sido usado en diversos sentidos. Definirlo implica moverse entre algunas opciones que hacen énfasis en uno u otro aspecto del fenómeno. La *motivación* ha sido conceptualizada como un estado interno que provoca una conducta; como la voluntad o disposición de ejercer un esfuerzo; *como* pulsiones, impulsos o motivos que generan comportamientos; como fuerza desencadenante de acciones; como

proceso que conduce a la satisfacción de necesidades. Con el tiempo han terminado por imponerse estas dos últimas concepciones: la posición de quienes definen la motivación como una fuerza o conjunto de fuerzas, y la visión de quienes la conciben como un proceso o serie de procesos. En el seno de estas dos tendencias se presentan múltiples definiciones, algunas muy sencillas y generales, otras más completas y precisas.

Hellriegel y Slocum (2004), consideran a la motivación como:

“Fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta”.⁵

En realidad, la motivación no es un fenómeno directamente observable. Se infiere a partir de conductas específicas de los individuos que generalmente se relacionan con el *clima organizacional*.

Litwin y Stringer (1968), consideran que el clima organizacional es el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, percibido directamente o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese ambiente y que influye en su comportamiento. Dicen, además, que existen nueve dimensiones que explican el clima organizacional y que cada una de ellas se relacionan con ciertas propiedades de la organización como:

- **Estructura:** representa la percepción que los miembros de la organización tienen respecto a las normas, reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de sus tareas.
- **Responsabilidad:** es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

⁵ p. 117.

- **Recompensa:** corresponde a la percepción del personal sobre la adecuación de la recompensa recibida ante el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafíos:** corresponde al sentimiento del personal acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Relaciones:** es la percepción del personal acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre pares, jefes y subordinados.
- **Cooperación:** sentimientos de los empleados acerca de la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Estándares:** es la percepción de los empleados acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.
- **Conflictos:** es el sentimiento del grado en que los empleados, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad:** es el sentimiento de pertenencia a la organización y es un elemento importante y valioso dentro del trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Delgado Torres (2006) opina que muchas veces se olvida que para lograr la satisfacción de los clientes externos es necesario lograr, previamente, la de los clientes internos. Sus expectativas profesionales y personales, sus reclamos y sugerencias respecto al trabajo que realizan, la integración entre los diferentes sectores de la organización, la supervisión que reciben de sus superiores inmediatos y mediatos, la comunicación interna, su estabilidad, sus posibilidades de progreso profesional, los beneficios, etc. Pero, lamentablemente, no hay un gran interés, por parte de las organizaciones de conocerlo.

Por eso Chiavenato (1998), sostiene que las organizaciones están integradas por personas y el estudio de las personas constituye la unidad básica para el estudio de las organizaciones.

También es importante tener en cuenta las percepciones de este cliente interno. Para Schneider y Hall (1982), las percepciones dependen de las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tiene con la organización. Las mismas surgen como efecto del liderazgo y prácticas de dirección (supervisión), por el sistema formal y la estructura organizacional (sistema de comunicaciones, mecanismos de apoyo, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.) y otras, también, son consecuencia del comportamiento en el trabajo (interacción con los demás miembros, etc.).

Revisión bibliográfica

La American Library Association (ALA), a través de su órgano Library Personnel News, clasificó en 1988 la enorme variedad de funciones profesionales desde las múltiples denominaciones, responsabilidades, conocimientos, destrezas y formación requeridos por los diferentes puestos de trabajo. El informe se elaboró mediante una encuesta que determinó que sólo se percibían cambios en los puestos más altos y relacionados con el apoyo informático a las bibliotecas. No obstante, considerando las diferentes funciones que puede realizar un profesional de la información se dedujeron 24 destrezas que se organizaron en cuatro grupos: gestión, teoría de la comunicación, educación y tecnología. La observación de estas pautas profesionales destaca el compromiso de un desarrollo profesional, y concede el marco para que el bibliotecario y gestores identifiquen los elementos efectivos en los servicios de información y facilita la revisión de los requisitos para obtener certificaciones oficiales.

Estudio de Cluff de 1990

En 1990 Cluff se interesó por los atributos y conocimientos que los empleadores les solicitan a los candidatos, así como la formación que brindan las escuelas de biblioteconomía. La muestra se conforma con responsables de bibliotecas universitarias, públicas, escolares y especializadas, e integrantes de la red bibliotecaria AMIGO, la principal de Norteamérica. Empleó un método mixto (cualitativo y cuantitativo), y analiza los datos obtenidos en la encuesta y entrevistas. Obtiene los siguientes resultados:

- **Primera instancia:** habilidad para solucionar problemas, destreza en el análisis documental y situacional, preparación para los sistemas de comunicación, gestión y capacidad de relación personal.
- **Segunda instancia:** adaptarse a un medio en continuo cambio; relacionar las nuevas tecnologías con las necesidades de los usuarios; diseño de una base bibliográfica; diálogo fluido con los profesores.
- **Tercera instancia:** cuestiones de índole personal: relación formación-empleo, imagen, presentación y recibimiento al ingresar a un trabajo, formación continua, competencia de otros profesionales y salarios.

Estudio de Moreira González de 1996

En 1996 Moreira González señala las características profesionales diferenciales:

- Conocimientos sobre organización bibliotecaria, bibliográfica y de servicio de información y de valor añadido
- Mediador del conocimiento
- Destrezas en el área de las nuevas tecnologías
- Administración adecuada de las Unidades de Información

Y considera que la educación profesional se caracteriza por:

- El seguimiento de la evolución y las tendencias de los planes de estudio;

- La acreditación de los planes de estudio y de los diversos certificados académicos expedidos en los centros de enseñanza;
- La accesibilidad del profesional a la formación continua;
- El diálogo mantenido entre las empresas y el mundo académico para determinar las necesidades formativas de los distintos empleos;
- La preparación para una mayor especialización;
- Las coincidencias internacionales.

El análisis de estas variables muestra como los profesionales se preocupan por conocer las funciones de su puesto de trabajo, así como vislumbrar qué exigencias tendrán en el futuro las competencias profesionales. Comienza estudiando cómo los graduados ingresan al mercado laboral, por medio de una encuesta que arroja los siguientes resultados:

- Se trata de una profesión predominantemente femenina.
- La incorporación al mundo laboral se produce antes de finalizar los estudios, a través de un sistema de becas.
- Al concluir la carrera, una gran de los diplomados consiguió un trabajo por contactos personales. También recurren al INEM⁶. Este instituto, que años atrás desempeñaba un papel fundamental, ha perdido relevancia como fuente principal de contratación. Ni las bolsas de trabajo de los centros de estudios, ni las asociaciones profesionales funcionan como fuente de obtención de empleo, a excepción de la bolsa de empleo de la *Escola Universitària Jordi Rubió i Balaguer de Biblioteconomia*⁷ i *Documentació*⁸.

⁶ Instituto Nacional de Empleo de España.

⁷ "Por biblioteconomía se entiende el conjunto de conocimientos teóricos y técnicos relativos a la organización y administración de una biblioteca. Comprende una parte doctrinaria que estudia la teoría de la selección y adquisición de libros, catalogación, clasificación y régimen económico-administrativo de la biblioteca: recursos, local y mobiliario, personal, conservación de los libros y uso de la biblioteca, y una parte que se relaciona propiamente con el arte de administrarla, de gobernarla, para realizar con la mayor eficacia y el menor esfuerzo los fines específicos de la institución. La primera parte es científico-técnica; la segunda, en cambio, político-administrativa, pues comprende el estudio de los métodos, medios y formas más convenientes para asegurar un buen servicio público de lectura". Buonocore, D. (1976). *Diccionario de bibliotecología*. 2a. ed. Buenos Aires: Marymar. p. 91.

- Casi la mitad de los diplomados que buscaron empleo encontraron uno en un plazo inferior a un año. La mayoría consiguió empleo como ayudante de biblioteca. Se destaca la relación directa entre el nivel de la titulación y los trabajos conseguidos.
- Se consolidan los puestos de trabajo, ha aumentado el porcentaje de diplomados que trabajan con contrato fijo, y disminuye el de los que tienen un contrato eventual, así como los becarios. No se detecta un aumento de la oferta laboral.
- La mayoría de los graduados ingresan a trabajar en el sector público.
- En cuanto a la Escuela de Barcelona tiene el porcentaje más alto de graduados laboralmente activos.
- En general los graduados piensan que su profesión tiene un prestigio social bajo. Opinan que los estudios que han realizado no son útiles para encontrar un trabajo profesional, ni para mejorar su posición laboral. Sí los consideran un poco más útiles para realizar funciones de mayor calificación.

Estudio de Herrera Cortés y Velásquez de 1997

Herrera Cortés y Velásquez (1997), realizan una investigación financiada por el CICINF (Centro de Investigaciones en Ciencias de la Información de la Escuela Interamericana de Bibliotecología). Su estudio es descriptivo y se interesa por el papel que desempeña el profesional de la información; buscan conocer la movilidad ocupacional de los bibliotecólogos e identificar las áreas de desempeño, así como la relación que existe entre la historia laboral y la movilidad ocupacional. Emplearon una muestra conformada por profesionales egresados de la Escuela Interamericana de Bibliotecología de la Universidad de Antioquia, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Católica de la Salle de Colombia. Sus conclusiones son:

⁸ Esta escuela fue creada en 1915 siguiendo un proyecto diseñado por Eugeni D'Ors, y fue la primera de Europa para formar bibliotecarios.

- El estado es el principal empleador.
- El 60% de los bibliotecólogos se desempeña en instituciones de educación superior.
- Las bibliotecas especializadas tienen un plantel importante de egresados, seguidas por las públicas y escolares.
- Hay una gran concentración de profesionales en Santafé de Bogotá, Medellín y Cali, y existe una gran carencia de profesionales en otras ciudades, incluso en las cercanas a los grandes centros urbanos. La movilidad entre ciudades es baja pero no dentro de la misma ciudad.
- Es común que el profesional comience a trabajar antes de terminar sus estudios.
- No existe una alta tasa de desempleo, ni existe un número representativo desempeñándose en actividades diferentes a las estrictamente profesionales.
- Hay niveles crecientes de subempleo, representado por personas que perciben un salario muy bajo o que aceptan cargos por períodos cortos (suplencias) sin que se les asegure continuidad en los mismos, ni otras condiciones de trabajo favorable.
- El problema más grave que se detecta es el de bajo status de la profesión en el país, comparado con otras profesiones.
- Otros problemas detectados son los bajos salarios (18,32%) y el escaso valor que se da a la información y a la biblioteca como institución social (17,33%).
- El 16,83% se queja de que la deficiencia en la formación es causa de su bajo rendimiento laboral.
- El 13,37% denuncia la falta de apoyo gremial, por lo que se interpreta que los problemas que se enfrentan no sólo provienen de la esfera institucional sino también de la falta de solidaridad de algunos colegas.
- Un 5% considera que otros profesionales han comenzado a realizar las tareas propias de los bibliotecólogos.

- Otros problemas mencionados son la estrechez del mercado de trabajo, la modernización, escaso planeamiento por parte de los superiores, demandas complejas de los usuarios y escasas relaciones interdisciplinarias. Estos factores inciden en la movilidad laboral.
- La mayoría de estas escuelas tienen un alto porcentaje de egresados en la Dirección de Bibliotecas especializadas y Centros de Documentación adscritos a entidades diferentes a las del sector educativo (9,41%).
- 17,33% se desempeñan en el sector de procesos técnicos y el 50% en el sector administrativo.
- Mayor cantidad de cargos relacionados con el diseño de bases de datos, y promoción de bienes y servicios de información, docencia e investigación.
- El 76,73% tiene personal a cargo.
- Bajo porcentaje de personas realiza tareas de manera independiente a nivel de asesor o consultor.
- El promedio de permanencia en un trabajo varía entre 6 y 7 años.
- El cambio laboral es propiciado no por el deseo de progreso sino por la finalización del contrato laboral y la imposibilidad de continuación en el cargo.
- El 10% manifestó que el cambio laboral se vio propiciado por un incremento en el salario percibido.
- Por lo general la movilidad se da dentro de la misma ciudad y en menor proporción entre ciudades, de tal forma que el 70% de los encuestados que declaran movilidad fue efectuada en la misma ciudad.

Estudio de Herrera Cortés y Velásquez Arango del 2000

Herrera Cortés y Velásquez Arango (2000), estudian la formación de los bibliotecarios de bibliotecas públicas colombianas en los últimos cinco años. La información obtenida aportó elementos para analizar la situación de los profesionales, establecer tendencias y necesidades de formación de este personal.

Los objetivos del estudio se relacionan con la necesidad de formar recursos humanos así como animadores culturales para desempeñarse en bibliotecas públicas y casas de la cultura.

El proyecto se enmarcó en una serie de elementos de tipo teórico-conceptual sobre la cultura, animación, promoción y gestión cultural, y la misión y funciones de la biblioteca pública. Por ese motivo hacen un análisis de esta problemática de una manera estructurada, no sólo para el caso colombiano, sino también para la región.

Los resultados señalan que aún se presentan muchas deficiencias en el nivel de formación del personal, provocados por el alto índice de movilidad; falta de actitud para el trabajo en este tipo de entidades; bajos salarios y escasos incentivos para atraer personal capacitado; descoordinación para alcanzar los objetivos, en especial para propiciar la profesionalización del personal implementando programas de formación continua.

Las autoras recomiendan discutir los conceptos y tendencias relativas a la formación para el trabajo. Una de las dificultades que enfrenta América Latina, es el desempleo de tipo estructural que está muy relacionado con las deficiencias de la formación para el trabajo, ya que la brecha entre la formación y los requerimientos del medio presenta en casi todos los sectores, un gran desequilibrio. La formación para el trabajo se logra a través de un proceso permanente de educación y capacitación en el sistema de educación superior. La capacitación, en cambio, se ofrece a través de programas de educación no formal y su objetivo básico es complementar o actualizar aspectos académicos o laborales.

Además, entienden que el paso por el mundo del trabajo es un proceso que permitirá afianzar en las personas sus habilidades y competencias, bajo la experiencia y la constante formación y capacitación a lo largo de la vida.

Consideran que la formación para el trabajo no termina con la obtención de un título profesional, sino que obedece a un proceso permanente que puede conducir a la formación a nivel de postgrado o a la actualización y perfeccionamiento a través de programas de educación no formal, formación en el trabajo, participación en congresos y reuniones profesionales y otras actividades similares.

Estudio de Pineda del 2002

Hay un estudio que nos interesa particularmente porque contempla la realidad del profesional de Argentina en la provincia de Córdoba. Pineda (2002) señaló que los bibliotecarios son los que más sienten el impacto de las nuevas tecnologías en su trabajo. Las mismas les permiten crear servicios y productos de alto nivel de calidad y lo convierten, así, en un nuevo actor social. Por eso considera que el mercado le exige nuevas capacidades que influyen en la oferta y demanda y que influyen en la formación y evaluación de los centros de estudio.

El tipo de investigación que lleva a cabo es descriptiva transversal. Emplea una encuesta con 27 preguntas y toma como universo a todos los egresados (315), desde 1961 hasta el año 2000. El muestreo empleado fue probabilístico no intencional.

Veamos los resultados que obtuvo:

- 62% viven en la Ciudad de Córdoba; 13% en el interior de la provincia; 4% en otras provincias y el 1% en el exterior.
- 88% trabaja en el área de bibliotecología, 4% además, tienen otro trabajo en otra área, 4% están desocupados, 3% están jubilados, y el 1% se dedica a otra actividad.
- El 72% trabaja en el sector público, el 24% en el sector privado, el 3% trabajan de manera independiente y un 1% no respondió.
- 53% trabaja en bibliotecas universitarias, el 23% trabaja en bibliotecas especializadas no universitarias (poder judicial y de colegios profesionales),

17% en bibliotecas escolares, 3% en bibliotecas populares y el 1% se desempeña como docente de la carrera de bibliotecología.

- 54% permanecen en su puesto desde la década de los 90; el 30% desde la década del 80; el 13% en la década del 70 y el 3% no respondió.
- El 84% tienen cargo permanente o interino; el 4% son contratados; el 9% trabajo de manera independiente; el 3% tienen cargos mixtos, un cargo por contrato y otro permanente.
- 71% tienen cargo tipo técnico; 22% administrativo; 4% docente y 3% técnico administrativo.
- 58% está satisfecho de su trabajo; 32% están muy satisfechos; 9% están poco satisfechos y 1% no contesta.
- El 34% percibe un salario que ronda entre los \$601 y \$1000; 34% entre \$301 y \$600; 19% menos de \$350; 6% entre \$1001 y \$1500; 3% más de \$1500 y 4% no responde.
- 46% están poco satisfechos con sus salarios; 23% están satisfechos; 27% están insatisfechos y 4% están muy satisfechos.
- El 38% accedió al trabajo por concurso; el 23% por recomendaciones personales; 16% por la Bolsa de Trabajo de la Escuela de Bibliotecología; 7% no realizó búsquedas laborales; 4% consiguieron trabajo por avisos en el diario y el 3% no contesto.
- 39% espera promocionar o ascender en su actual lugar de trabajo; 29% pretende la estabilidad laboral; el 21% trata de obtener un mejor empleo; 6% tiene otras expectativas; 1% tiene incertidumbre o riesgo de despido y el 4% no brinda información.
- 47% opina que hay menos dificultades para conseguir trabajo; 37% opina que la dificultad de conseguir trabajo es la misma que en otras profesiones; 9% opina que hay mucha dificultad para conseguir empleo; 3% dicen que no hay dificultades y el 4% no suministra información.

El autor considera que con estos datos se obtiene un perfil del profesional egresado de la Escuela de la Universidad Nacional de Córdoba.

Estudio de Escalona Ríos del 2002

En el año, 2002, Escalona Ríos se centró en las competencias del bibliotecario mexicano. Considera que es un profesional poco valorado por la sociedad; no goza del mismo respeto que otros profesionales, su salario es reducido y su actividad es poco atractiva. Por eso, se estima que es un trabajo que no requiere de profesionales, y los individuos que realizan estas tareas tienen diferentes niveles de formación: hay personas con educación primaria y secundaria atendiendo los servicios de bibliotecas públicas, escolares y universitarias; y encontramos a sociólogos, historiadores, pedagogos, etc. dirigiendo bibliotecas o coordinando sistemas de información de manera poco eficiente. Opina que hay que capacitar a este personal y formar, a la vez, profesionales capaces de hacer que los servicios bibliotecarios y de información se desarrollen ampliamente para satisfacer las necesidades de información de los usuarios. A través de la educación formal se obtiene personal calificado y por medio de los programas de actualización se puede capacitar al personal no profesional que trabaja en las bibliotecas.

En sus conclusiones, la autora, considera que en toda biblioteca deben trabajar profesionales y personal capacitado. El profesional debe atender las actividades profesionales para las que fue formado en las Universidades en que se imparte la licenciatura, mientras que el personal no profesional debe ser capacitado en el marco jurídico que rige su trabajo bibliotecológico y en actividades no profesionales.

Estudio de Mcleod y Moya McConnel del 2002

En el 2002, Mcleod y Moya McConnel analizaron el sistema de bibliotecas públicas de Dunedin, en Nueva Zelanda, constituido por cinco bibliotecas, la Biblioteca Central que se ubica en Dunedin, la de Mosgiel y tres bibliotecas de la comunidad costera de Waikouati, Blueskin y Chalmers. Se entrenó al personal en

el empleo de herramientas más efectivas para interactuar con los usuarios del servicio de referencia de una forma más ágil y precisa.

El entrenamiento comenzó en el 2001 afectando a todo el personal de referencia de estas bibliotecas y consistió en una serie de encuentros en los que se impartieron conocimientos teóricos – prácticos como: búsquedas en Internet, catálogos de bibliotecas y en bases de datos licenciadas por las bibliotecas. Al finalizar el entrenamiento, todo el personal del área, había adquirido un manejo correcto de los nuevos programas y podía realizar búsquedas exitosas y efectivas.

Los capacitadores eran los miembros del staff más calificados; el problema a enfrentar fue el miedo y la incertidumbre frente a la nueva modalidad de trabajo. Se le explicó al personal las incumbencias de su puesto y se los entrenó en aquellas competencias que debía dominar para cumplir con las funciones asignadas. Siempre se tuvo en cuenta la misión y visión de la biblioteca, ya que la capacitación debía ser coherente con las mismas. Finalmente, se evaluó al personal, antes de comenzar a desarrollar su nueva tarea.

Pasados seis meses del entrenamiento se observó una mejora en el personal del área de referencia que alcanza mayores tasas de efectividad en la búsqueda de información; un mejor manejo de situaciones problemáticas y más empatía con el usuario.

También se diseñó un manual de procedimiento, lo que garantiza la capacitación de los nuevos empleados. Además, se decidió emplear las pautas propias de la gestión del conocimiento, para diseñar una estructura institucional más flexible, con la participación permanente del personal, que desempeña su tarea como un equipo sólido y consolidado y con el objetivo de capacitarse continuamente.

Estudio de Sepúlveda del 2002

Sepúlveda (2002), a su vez, analizó como los cambios de paradigma en la denominada “era de la información” afectan a los recursos humanos de las bibliotecas universitarias. Habla de los efectos de la globalización y la digitalización de la información, en el rol que se le demanda y la formación que necesita para obtener las competencias necesarias. Considera a los recursos humanos como el recurso más importante de una Unidad de Información y por ese motivo analiza las demandas que reciben de la comunidad universitaria, los conflictos que se suscitan entre el personal, y las necesidades de formación que requiere para alcanzar las competencias y habilidades deseables para su empleo. En su investigación destaca que:

“En este exhaustivo análisis, no se encuentra ninguna investigación sobre los programas de actualización de recursos humanos de las bibliotecas, esto confirma el olvido por esta temática en el ámbito de la investigación”.⁹

Para llevar a cabo su estudio utiliza dos técnicas cualitativas, la técnica Delphi¹⁰ y los grupos de discusión. Estas técnicas fueron consideradas complementarias y se aplicaron en forma paralela durante la investigación.

Concluye que se valoran las siguientes características profesionales:

⁹ p 114.

¹⁰ Es una metodología multidisciplinar para la realización de pronósticos y predicciones. Su objetivo es la consecución de un consenso basado en la discusión entre expertos. Es un proceso repetitivo. Su funcionamiento se basa en la elaboración de un cuestionario que ha de ser contestado por los expertos. Una vez recibida la información, se vuelve a realizar otro cuestionario basado en el anterior para ser contestado de nuevo. Finalmente el responsable del estudio elaborará sus conclusiones a partir de la explotación estadística de los datos obtenidos. El método se basa en el anonimato de los participantes, la repetitividad y realimentación controlada y en la respuesta del grupo en forma estadística.

- capacidad de trabajo en equipo
- ética profesional
- preocupación por el desarrollo personal y profesional
- actualización permanente de conocimientos
- disponibilidad y asertividad para enfrentar los cambios y las responsabilidades
- buena actitud para escuchar y comunicarse
- que reúnan las siguientes características: innovadores, motivados, comprometidos, con visión de futuro, idóneos, expertos en las nuevas tecnologías de la información, con conocimiento de lenguas extranjeras y cultura general

Sugiere instaurar una política institucional de formación continua, con programas de actualización monitoreados por las Unidades de Información, las asociaciones profesionales, las escuelas de bibliotecología y el profesional, beneficiario directo de la capacitación.

Estudio de Zhang del 2004

Zhang en el 2004 investigó qué tipo de capacitación debe recibir un auxiliar de biblioteca, de cualquier categoría, para desempeñar eficazmente las tareas que le son asignadas en las seis bibliotecas universitarias de la Junta de Regentes de Kansas.

De su tesis, en realidad lo que más nos interesa es el instrumento metodológico empleado. La naturaleza de su problema nos es ajena, ya que se considera como auxiliar a estudiantes de bibliotecología o de otras áreas del conocimiento y a nosotros nos interesa conocer cómo afectan las nuevas prácticas a aquellos bibliotecarios graduados que ya llevan varios años de actividad y que necesitan adquirir nuevas habilidades para emplear en sus actuales trabajos o para aplicar en un nuevo empleo.

Sin embargo, es interesante rescatar el énfasis que pone el autor al manifestar que los cambios en las competencias del personal que se desempeña en las bibliotecas lo obligan a emplear con eficacia y eficiencia las nuevas tecnologías, para incrementar su capacidad de respuesta ante las demandas de información de los usuarios. Además, considera que el impacto de las nuevas tecnologías ha creado incertidumbre en los empleados ya que los mismos son constantes, y los empleadores son más exigentes.

El acceso a la información digital: sonido, imagen, multimedia y la realidad virtual constituye un desafío para las Unidades de Información ya que debe cambiar su mirada respecto a la recopilación de información relevante, la conformación de un archivo digital, el cual se actualiza con mayor velocidad que el impreso, pero que resultan de mayor utilidad para académicos e investigadores, así como también para estudiantes; por lo tanto, las nuevas tecnologías se han adueñado del espacio de las bibliotecas universitarias y han traído cambios sin precedentes, así como muchos temores entre los empleados. Por eso opina que:

“La capacitación del personal para aprovechar al máximo las posibilidades de uso de las nuevas la tecnologías, en vista de brindar un mejor servicio a sus usuarios, constituye una de las más altas prioridades de toda biblioteca universitaria.”¹¹

Nos permitimos sostener que se debe hacer extensivo a todo tipo de biblioteca. Señala, además, que estos cambios drásticos, motivan una inversión más elevada en formación y reorganización del personal de planta:

“El empleado siente una mayor satisfacción en su trabajo, más oportunidades de desarrollo profesional. La biblioteca, dispone de empleados cualificados y motivados que la posicionan mejor dentro de la comunidad académica.

¹¹ p. 3.

Debido a estos factores, los usuarios se ven retribuidos con un mejor servicio”.¹²

El autor reconoce que el aprendizaje siempre produce un alto impacto en la formación de los empleados, y los concientiza en el empleo de nuevas habilidades en su tarea diaria. Además, introduce el concepto de *comunidades de práctica*, que funcionan por las relaciones informales que entablan las personas en sus trabajos y que les permiten intercambiar experiencias y opiniones para solucionar las situaciones que se plantean diariamente:

“Dentro de estas comunidades de práctica, los empleados comparten conocimientos tácitos e intercambian ideas sobre el trabajo y la práctica, experimentan con nuevos métodos, que les permite innovar en las resolución de problemas. Por lo tanto, esta comunidad de práctica permite la participación de todo el staff en el aprendizaje experimental, en el desarrollo y perfección de las estructuras cognitivas y en la participación y formación de la cultura organizacional”.¹³

Las conclusiones tras el análisis de las respuestas de los sujetos de la muestra es que los individuos solicitan una mejor capacitación en el área informática, lo que les permitiría desarrollar mejores habilidades de búsqueda de información, y, por ende, podrían brindar un servicio más eficiente y profesional a sus usuarios.

Estudio de Seefeldt y Syré del 2004

Es interesante conocer la opinión de Seefeldt y Syré (2004), quiénes estudian las bibliotecas alemanas, consideradas como los motores de innovación en el campo de los servicios culturales y científicos en Alemania. El trabajo bibliotecológico evolucionó con el empleo de las nuevas tecnologías de cuya mano surgen nuevos servicios de excelencia, para usuarios cada día más exigentes.

¹² p. 4.
¹³ p. 32.

Los autores reconocen que el trabajo profesional experimentó importantes cambios, justamente, por el empleo de la tecnología. Son profesionales que se especializan en el almacenamiento y transmisión de todo tipo de información y en el manejo de herramientas que les permiten ubicar con relativa rapidez dicha información, independientemente de si su actividad se desarrolla en una biblioteca universitaria, escolar o en bibliotecas especializadas.

Generalmente, se encargan del archivo, administración, habilitación y puesta a disposición de los fondos bibliográficos en diversos soportes. Además, navegan en las redes de datos, facilitando y asegurando la calidad y relevancia de la información electrónica.

Señalan que el mercado laboral alemán les ofrece buenas oportunidades laborales; para aprovecharlas deben estar dispuestos a la movilidad geográfica, trabajar con flexibilidad y estar orientados al rendimiento, así como aportar su experiencia, aceptar la nueva modalidad de contratos laborales por locación de obra, y demostrar conocimientos en el empleo de bases de datos, búsquedas de Internet, sistemas digitales de archivo, uso adecuado de metadatos y etiquetado de información.

Estos autores, consideran que es necesario que el personal reciba una formación continua, pero sobre todo, una formación para la *readaptación laboral* que sea coherente con las demandas del mercado. Comentan que en Alemania hay prácticamente una oferta de 800 actividades al año, por lo que es abundante y variada.

Además, informan que, con la finalidad de que se cumplan los estándares de una formación continua eficaz y de nivel profesional se creó en el 2002 la “Comisión de Certificación”, que supervisada por un grupo de expertos y conocida por el logo “IQ 2000” (Iniciativa por la Capacitación) certifican la calidad de los cursos de formación continua diseñados por las escuelas universitarias, escuelas superiores

técnicas, bibliotecas de centros de enseñanza superior y asociaciones de bibliotecarios.

Estudio de Villarelo Reza del 2006

Villarelo Reza (2006), se centra en la formación de los bibliotecarios que trabajan en la UNAM. La autora dice que el Sistema Bibliotecario Universitario (SBU) nuclea a bibliotecarios demandantes de buenas ofertas de formación continua.

La Dirección General de Bibliotecas (DGB) tiene bajo su responsabilidad 140 bibliotecas a nivel nacional. Existen programas de capacitación diferenciados para el personal administrativo y el personal académico, es decir, se organizan diversos programas de actualización de acuerdo con los estatus del personal y con el tipo de contratación. Los académicos dictan los programas de actualización al personal administrativo-bibliotecario, de acuerdo a su función.

La UNAM cuenta con la tecnología adecuada para brindar educación a distancia. Los bibliotecarios de la DGB necesitan estudiar a distancia, y que los contenidos que puedan adaptarse a su práctica cotidiana. Para entender sus necesidades se realiza un estudio cuyo resultado fue el diseño de programas de educación a distancia, que les permite complementar sus conocimientos.

La demanda de estos programas superó las fronteras nacionales y ya se han impartido, aunque de manera presencial, programas, talleres y conferencias en otros países como Guatemala, Argentina, Bolivia, Brasil y Costa Rica, así como, a comunidades latinas en universidades estadounidenses.

Finalmente, la autora dice que para la creación de una sociedad del conocimiento y no sólo de información será necesario trabajar un enfoque pedagógico en el cual las comunidades de aprendizajes virtuales, el tratamiento de la información, la generación de nuevas estrategias de comunicación y de aprendizaje sean imprescindibles e, indiscutiblemente, las lleven a cabo profesionales preparados.

Estudio de Delgado Torres del 2006

Delgado Torres (2006), realizó un diagnóstico sobre el clima laboral de los bibliotecarios brasileños y colombianos que se desempeñan en las Universidades de Sao Pablo y Antioquia. Le interesa conocer el clima laboral que deseaban, y no necesariamente el que tenían. Para ello efectuó una encuesta con 35 variables, entre ellas: objetivos, estructura, liderazgo, relaciones de trabajo, recompensas, mecanismos de apoyo y propensión al cambio. Obtuvo los siguientes resultados:

<i>Sistema de recompensas</i>	<i>Brasileños</i>	<i>Colombianos</i>
Se sienten satisfechos con lo que hacen.	89,1	94,1
Valoran las oportunidades de promociones y el crecimiento profesional.	79,2	100
Preferirían que el nivel salarial fuera proporcional al trabajo que efectúan.	71,3	76,5

Entonces, el sistema de recompensa es fundamental para que el individuo se sienta identificado con sus tareas y con la misión de la biblioteca. Por otra parte, la capacitación está implícita en el salario, ya que esperan una buena remuneración por sus conocimientos y también que se le brinde la oportunidad de crecimiento profesional mediante oportunidades y promociones laborales.

Además, se entrevistó a los Directores de estas bibliotecas para conocer cuáles son sus prioridades en el momento de contratar al personal. Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas, el perfil profesional deseado por estos directivos tiene las siguientes características: capacidad para gerenciar, visión, conocimiento técnico, experiencia laboral, cultura general amplia, confiabilidad, creatividad, ética y propósitos honestos.

Estudio de Ascencio, Tarango, Murguía y Romo del 2007

Ascencio, Tarango, Murguía y Romo (2007), estudiaron la evolución de la Red de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chihuahua, desde una red descentralizada y desarticulada hasta un Sistema Universitario de Bibliotecas Académicas. El estudio relaciona esa evolución con la capacitación del personal. Considera que la formación de los profesionales, es fundamental para la gestión de una Unidad de Información y ha facilitado en gran medida su crecimiento cuantitativo y cualitativo.

Los autores efectúan una investigación mixta en la que emplean diversas fuentes documentales, entrevistas en profundidad a sujetos clave que contribuyeron en el desarrollo de la biblioteca y una encuesta, aplicada a una muestra conformada por docentes seleccionados de manera aleatoria.

En las conclusiones, los autores señalan que se observó una evolución significativa en el trabajo del personal, lo que motivo un incremento en la tasa de consulta de los usuarios. Consideran que la inversión en programas académicos formales y de formación continua para el personal resultó beneficiosa, ya que la imagen del profesional dentro de la comunidad resultó ser más positiva y los usuarios, además, mostraron su conformidad con la calidad de los servicios. Por lo tanto, la formación profesional propicio cambios beneficiosos entre el personal de manera que algunos de ellos pudieron escalar posiciones en la institución (muchos fueron incorporados en la estructura académica) e incluso pudieron integrar el plantel de otras organizaciones.

Estudio de Allendez Sullivan y Nayar del 2009

Finalmente, podemos citar como un estudio reciente el efectuado por Allendez Sullivan y Nayar (2009)¹⁴, en el que las autoras abordan el tema de la trayectoria y

¹⁴ Hemos decidido mencionar este estudio ya que colegas de España nos han comentado que no tienen referencia de estudios similares para nuestro país, por ese motivo, si bien fue publicado en un medio local, nos han pedido permiso para

del mercado laboral, por medio de un estudio cuantitativo interesándose en el nivel salarial de los profesionales latinoamericanos. La investigación tratará de determinar si los sujetos de la muestra están conformes con los salarios que perciben teniendo en cuenta la tarea que realizan y el horario diario que deben cumplimentar.

Las autoras señalan que la educación superior reduce la tasa de desempleo y contribuye al desarrollo económico de un país, por lo tanto, la capacitación forma parte de la inversión en capital humano y permite mejorar la calidad de la oferta laboral de los profesionales. 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.

El método de recolección de datos que emplean es la encuesta que aplican en una muestra de sujetos nucleados en diferentes listas de profesionales en Yahoo y en Gmail de Latinoamérica.

Ponen énfasis en los cambios del mercado laboral y en las ofertas de trabajo que aparecen por distintos medios. Por eso sostienen que 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 previas en su fuerza de trabajo.

Los resultados que obtienen son:

- La mayoría de los sujetos de la muestra ejercen la profesión desde hace 10 años.

- Si bien se encuentran conformes con su salario y su empleo, afirman que se trata de una profesión no reconocida por la sociedad.
- 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 en Latinoamérica.
- En muchos casos los empleados no son profesionales.
- 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.

Finalmente aclaran que: 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, en relación a su remuneración mensual.

La imagen tradicional de los bibliotecarios

Con el paso del tiempo la imagen del bibliotecario se ha modificado, así como sus competencias y habilidades y la percepción que la sociedad tiene de él.

Artal (1999), dice que tanto los libros como las bibliotecas, constituyen elementos ancestrales en el desarrollo de la cultura occidental, cargado de resonancias míticas, anécdotas y lugares comunes. Se trata de un espacio cerrado, sacralizado, un templo del saber, alejado del ruido, y de todo tipo de distracción; la biblioteca, entonces, materializa lo que los hombres han pensado y escrito, por lo que es un lugar de conservación.

Las bibliotecas son lugares silenciosos, asociadas con el libro impreso y con el acto de leer, pero no tanto con la lectura cómoda o de placer, sino con la lectura seria, concentrada o con un fin. La biblioteca también se relaciona con el orden, con un intento de clasificar los documentos según un sistema de representación del conocimiento y la realidad. Estas características de las bibliotecas, que forman parte del imaginario colectivo de la sociedad, llevan a ésta a estereotipar al bibliotecario como una persona anticuada: hombres calvos, con moño, poco atractivos; mujeres pequeñas, obesas, con lentes, ropa suelta, polleras largas, pelo corto o recogido; y ambos, sin distinción de sexo, malhumorados e intolerantes.

¿Cuándo, cómo y por qué surge el estereotipo del bibliotecario? Para contestar estas preguntas debemos conocer cómo el profesional históricamente realizó su tarea. La actividad del bibliotecario aparece, como señalan Delgado López Cózar (2002), como una respuesta a una necesidad social, de modo que el “hacer” tuvo prioridad sobre el “pensar” y este origen situó a la actividad en un marco no científico. Primero porque fue necesario preservar los manuscritos y, en el Medioevo, rescatar y custodiar el legado de la Iglesia y la antigüedad clásica; durante el Renacimiento había que administrar la producción de libros y con la Revolución Industrial hubo que registrar masivamente toda clase de documentos y facilitar el acceso a la información; ya en el siglo XX se impusieron la precisión y la rapidez del procesamiento de la información, la transmisión y la comunicación mediante las nuevas tecnologías. Sin embargo, consideramos que para llegar a

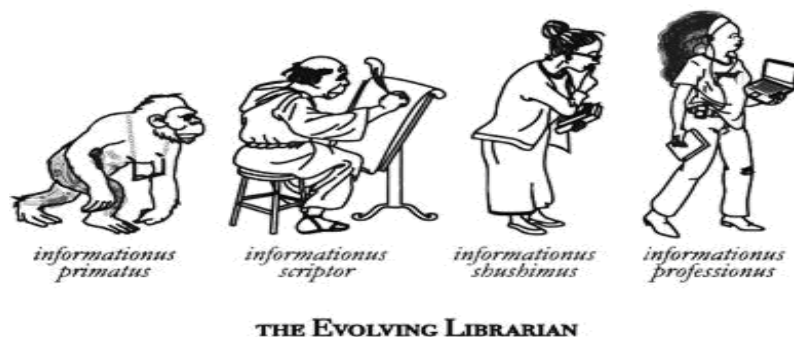
ese “hacer” hay que “pensar” cómo se puede lograr un objetivo apoyándose en el conocimiento previamente adquirido.

En estos cambios tan marcados en los diferentes períodos históricos, el bibliotecario efectuó su tarea recluido en un archivo o biblioteca. En la antigüedad fue el filósofo, el astrónomo, el filólogo, quiénes ocupaban este rol. Su prestigio como bibliotecario fue avalado por su primera profesión.

Durante el Medioevo, el bibliotecario tiene otra faceta, además de ser un estudioso y un lector, también es un custodio, un guardián y un conservador. Con el tiempo, los monjes que se ocuparon de las bibliotecas fueron recordados como personajes ascéticos, hoscos, retraídos y misteriosos. Durante el Renacimiento y la Revolución Industrial continúan como custodios pero no difunden el conocimiento. Es así como el estereotipo estaba construido y se acomoda a los nuevos tiempos.

Sin embargo, sus funciones se fueron incrementando y evolucionando por lo que se distinguen dos facetas: creativa (actividad intelectual) y rutinaria (normas, reglamentos). Los cambios que se sucedieron exigieron otro perfil: comunicador y difusor de la información. Entonces, los bibliotecarios debieron cambiar porque el entorno cambiaba, pero su imagen permaneció inalterable dentro y fuera de la profesión. Se lo considera como una persona huraña, parca, reservada, tímida, poco comunicativa, con un atuendo anticuado y muy formal; es la imagen tradicional que tiene la sociedad sobre este profesional. Aún esa imagen no cambió, y es acentuada por diversos medios (viñetas, libros, películas, videos en Youtube, etc.); sin embargo, tanto su rol del bibliotecario como su forma de poner los conocimientos en acción lo transforman en una persona muy dinámica, innovadora y altamente capacitada para poder desempeñar las tareas propias de su profesión. Pero estos aspectos de su perfil no han trascendido en la sociedad. ¿Por qué? Nemitz (2009) señala que irradiar una imagen profesional positiva es fundamental para todo profesional. Pero esto aún no se efectivizó en el caso del colectivo profesional de los bibliotecarios.

La siguiente imagen que pertenece al banco de imágenes de Google grafica la evolución del colectivo profesional:



Olaechea Labayen (1986) señala que las innovaciones tecnológicas desafían la figura tradicional del bibliotecario, modificando de forma sustancial su trabajo. Además, afirma que si este profesional acepta este desafío puede llegar a situarse entre los profesionales más reputados, dignificando todavía más su condición de servidor cultural de la comunidad.

En la narrativa contemporánea, dice Solano (1996), la biblioteca ha sido desde símbolo del laberinto que es la cultura, (como en La biblioteca de babel de Borges), hasta un espacio circunstancial (como El nombre de la rosa de Eco). En estas narraciones, la figura del bibliotecario no tiene por qué ser objetiva, y por lo general ha sido maltratado duramente, presentándolo como una figura grotesca, hostil cuyos modales parecen más de un carcelero o verdugo que de un custodio de libros. Se cree que realiza tareas burocráticas, administrativas e intrascendentes a no ser que fuera un escritor famoso convertido en bibliotecario, como fue el caso de Borges. Y su persona ha sido idónea para componer personajes episódicos de características risibles o ridículas, con su porción de intolerancia, propensión a la cólera, malos modales, asexuado, tal vez sin emociones, que lleva una vida patética y sedentaria, distraído, maniático del orden, inclinado a hablar sobre la necedad de los hombres, y agraviado por su propia fealdad.

Sin embargo, otros autores como Boland (2001), lo ven como un viajero y una guía, un observador de la información que circula por el mundo, un lector ávido que descubrió el recorrido de la lectura y que sabe que a través de la lectura se puede descubrir a sí mismo.

El adulto como sujeto de aprendizaje

El bibliotecario es un adulto que puede ser considerado como un sujeto de aprendizaje, ya que debe, capacitarse para adquirir nuevas competencias relacionadas con su trabajo.

García Carrasco (1997) comenta que diversas investigaciones psicopedagógicas consideran que los procesos educativos demuestran que el adulto evoluciona psicológicamente a lo largo de la vida teniendo posibilidades de mejorar por medio de la acción educativa acorde con sus necesidades personales y profesionales.

Desde el punto de vista etimológico, el término “adulto” procede del vocablo latino “adultum”, participio pasivo del término “adolescere” que significa crecer. Por lo tanto, adulto, es aquel individuo que ha llegado al límite de su proceso madurativo biofísico, pero no desde el aspecto psicológico, dónde aún puede desarrollar muchos potenciales subyacentes. Palacios (1993) caracteriza al adulto de la siguiente manera:

- Cuenta con un caudal de conocimientos
- Posee determinadas experiencias de socialización
- Es capaz de asumir responsabilidades de acuerdo a una ética propia
- Se interesa por el aprendizaje y lo asume voluntariamente
- Rentabiliza el tiempo y el esfuerzo

Knowles (1980) suma otras características:

- Capacidad de autodirección
- Posee riqueza en cuanto a experiencias
- Tiene necesidades específicas de aprendizaje, relacionadas con su entorno
- Aprendizaje basado en la aplicabilidad

Knowles (1980) explica que el adulto, busca en los cursos de formación la mayor aplicabilidad.

Perea Quesada y López Baraja (1992) dicen que el adulto es una persona estructurada, a la que a veces se le dificulta incorporar esquemas cognitivos nuevos, se siente inseguro y teme hacer el ridículo; necesita comprobar que el nuevo aprendizaje sea coherente con su experiencia y saber previo; quiere aprender algo nuevo para aplicar ya que considera que las bases del conocimiento son inamovibles, llega a la situación de formación con diferentes conocimientos y experiencias y por lo general cuando están en el aula ya están muy cansados por la jornada de trabajo, no tienen mucho tiempo para estudiar y a veces sufren de estrés y tensiones laborales y familiares y sobre todo temen llegar al momento de la evaluación, ya que como adultos no pueden aceptar el fracaso.

Esta rigidez mental, aclara Mezirow (1994), puede permanecer si la formación recibida no los ayuda a transformarse y a alcanzar su objetivo. Fernández Arenal (1997) agrega que esa falta de apertura hacia otras opciones hace que no se interese por la totalidad del contexto y pierda percepciones enriquecedoras, que pueden complementar cualquier situación, en especial en un proceso educativo. Entonces, los adultos pueden quedar encasillados en estructuras de pensamiento rígidas y poco constructivas, en cambio, la formación les propone una mirada más interpretativa y comunicativa, que lo guía hacia la transformación y el enriquecimiento de puntos de vista que les permite entender sus realidades y el entorno en el que se mueven.

Competencias requeridas para los puestos de trabajo

La identidad de una persona y su *implicación* en diferentes situaciones es algo que se conforma y trasciende a la formación en sí. Pero que a la vez es imprescindible para comprender el porqué de las elecciones de una persona en todos los órdenes de su vida, incluida, obviamente, su elección de formación.

Barbier (1977) dice que:

“Implicar viene del latín, *implicare*: envolver dentro, comprometerse en y, en sentido figurado incluir, contener implícitamente”.

Para Ardoino (1997), la implicación, es justamente el estar “envuelto”, “comprometido” en una situación. Hacer referencia a “compromiso” implica pensar que no existe posibilidad de no estar implicado. Todo lo que se observa está mediado por lo que el sujeto es.

El compromiso profesional es fácil de advertir en una figura emblemática de nuestra profesión como Josefa Sabor, Pepita, nombre con el que se la sigue mencionando en el ambiente bibliotecario argentino. Es una persona que ha amado su profesión, que ha trabajado de manera infatigable para lograr que la misma ocupe un lugar importante en nuestra sociedad. Su elección de formación e implicación la han llevado a comprometerse con su profesión y con sus estudiantes.

Además de ser una excelente profesional, ha dedicado parte de su vida a la formación de nuevos bibliotecarios. En una carta que publicó en el 2002 Sabor dice que puede dar testimonio del desarrollo de esta profesión durante un período extenso. Habla del período “clásico” en el que la dirección bibliotecaria estuvo a cargo de intelectuales, evolucionando hacia la modernización en la que se puso el acento en la tecnificación de los procedimientos (siempre se refiere a Argentina) dentro de la normativa internacional, la exigencia del título profesional en el

mercado laboral, la relación con organismos del extranjero, la reorganización de las escuelas de bibliotecarios sobre pautas modernas, el envío de becarios al exterior, la presencia argentina en congresos profesionales, la producción de literatura bibliotecológica propia. También en esa época surgen nuevas escuelas y las asociaciones de bibliotecarios. Hasta aquí la autora realiza un breve resumen histórico, que aproximadamente se produjo en las décadas del 40 al 60, período en el que cobraron un gran protagonismo figuras como Domingo Buonocore, Ernesto Gietz, Augusto Raúl Cortázar, Carlos Penna, Emma Linares y la misma autora.

En su carta Sabor considera que se debería lograr:

- Una mayor comunicación entre los bibliotecarios
- Una producción de más envergadura en el campo profesional
- Escuelas y asociaciones más sólidas, más seguras y permanentes en su accionar
- Profesionales capaces de sensibilizar a políticos y gobernantes, para lograr una formación de alta calidad
- Compromiso de las autoridades con los problemas bibliotecológicos

Sabor menciona que en el pasado hubo un excesivo apego a las técnicas, que fue importante en un principio para evitar el caos en el ingreso de material, pero que, a su entender, los procesos técnicos (catalogación y clasificación) no pueden ser los fetiches de la profesión, es decir, no pueden constituirse en el quehacer más importante de los bibliotecarios. Sin embargo, afirma, junto con Penna y Cortázar, impulsan el servicio de referencia, o sea, “la biblioteca como vehículo de la información y como artífice de la acción bibliotecaria en tanto servicio a la comunidad”.

Las nuevas tecnologías, agrega, produjeron un giro de ciento ochenta grados en las prácticas bibliotecológicas, y los bibliotecarios, una vez más, cayeron en el

fetichismo de su uso como sus colegas anteriormente lo habían hecho con las técnicas. La tarea del nuevo bibliotecario, entre otras, consiste en acortar las brechas entre los que tienen o no acceso a la tecnología, y entre aquellos que, si bien tienen acceso, no saben utilizarlas de manera adecuada. También hace una referencia a la enseñanza:

“En cuanto a la enseñanza de la bibliotecología, la veo en nuestro medio sumida en problemas muy profundos, de los cuales es para mí el mayor decidir qué se debe enseñar hoy en ellas, qué papel cumplir y qué utilidad reportan los programas vigentes sobre nuevas tecnologías y hasta dónde la desconfianza y la incomunicación entre estas escuelas impide una discusión muy amplia sobre qué debe enseñarse y qué adquirirse fuera de ellas. Y esto sin dejar de recordar que la más notable falencia de los bibliotecarios es su débil cultural general, de la que muy poco o nada se preocupan dichas escuelas”.¹⁵

Sabor insiste en la necesidad de establecer buenos canales de comunicación entre los colegas y en encontrar vías de acceso más fluidas con autoridades de todo tipo y nivel, para poder cumplir con su misión social; agrega que la finalidad de toda biblioteca consiste en brindar servicios a todo aquél que lo requiera, suministrando información relevante y recordando que no siempre el que cuenta con los mejores medios alcanza los mejores fines.

Finalmente advierte que no le corresponde aconsejar a los colegas más jóvenes sobre programas de enseñanza, pero, señala que:

“Pienso que una mejor comunicación entre colegas y el encontrar vías de acceso más fluidas con autoridades de todo tipo y nivel permitirían valorizar y alentar en gran medida la noción de servicio y colocar en un lugar más justo las nuevas tecnologías”.

¹⁵ p 3.

Si bien respetamos su punto de vista los cambios han provocado diferentes demandas y exigencias en el mercado laboral. Por ejemplo, lo podemos comprobar en la siguiente oferta laboral publicada en la lista ABGRA:

Se trata de un pedido de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA, solicitando a un “Líder de proyectos”, que pueda dirigir, monitorear y reportar a sus superiores la evolución de un equipo externo que trabajará en la implementación de un software integral de bibliotecas basado en SL. Se trata de un trabajo de medio tiempo, y se estima que durará un año, pero con posibilidades de continuar en el puesto. Se valora conocimientos de Perl¹⁶ y experiencia demostrable en gestión de proyectos. En esta oferta queda bastante claro que la tecnología es muy importante en el trabajo que desempeña actualmente el profesional.

The screenshot shows a Yahoo! email interface. On the left, there's a sidebar with folders like 'Borradores (3)', 'Enviados', 'Spam (26)', and 'Papelera'. Below that is a 'Chat' section showing 'Yo estoy Disponible' and '0 conectado(s)'. Further down is a 'Mis carpetas' section listing various folders like 'ABGRA (1922)', 'Asvibido (82)', etc. The main content area displays an email from 'abgra@gruposyahoo.com.ar' to 'bibgrazonasur@gruposyahoo.com.ar'. The email subject is 'Universidad de Buenos Aires' and the body text describes a job opening for a 'Líder de proyecto para implementación de Software Libre de Bibliotecas'. The text mentions the search for a 'líder de proyecto' at the Faculty of Philosophy and Letters of the UBA, who will manage and report on the evolution of an external team implementing a software integral for libraries based on SL. It specifies a 4-hour daily commitment, knowledge of Perl, and project management experience. A table of job details follows, including date (July 14, 2008), location (Buenos Aires), province (Capital Federal), salary (to be defined), start (immediate), duration (estimated one year), and type of work (half-time). It also lists application requirements (CV and salary expectation) and contact information (company: Universidad de Buenos Aires, contact: Pablo Etcheverry, phone, fax, and email: trabajo@filo.uba.ar). At the bottom, it provides the original source URL: <http://www.computrabajo.com.ar/bt-ofrd-petcheverry-28592.htm>. On the right side of the email, there are several promotional banners for Yahoo! services like 'ACTIVIDAD RECIENTE', 'Miembros nuevos', 'Y! Respuestas', 'Yahoo! Messenger', and 'Barra Yahoo!'.

Para: abgra@gruposyahoo.com.ar
Cc: bibgrazonasur@gruposyahoo.com.ar

Universidad de Buenos Aires

Líder de proyecto para implementación de Software Libre de Bibliotecas

En la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA estamos buscando un "líder de proyecto", alguien que pueda dirigir, monitorear y reportar a sus superiores sobre la evolución de un equipo externo que trabajará en la implementación de un software integral para Bibliotecas, basado en SL.

La dedicación esperada es de 4 hs diarias promedio, con algunos picos y muchos valles mientras el equipo de programadores implementa. Se valoran conocimientos de Perl y se espera alguna experiencia demostrable en dirección de proyectos. Se requerirá al menos una reunión semanal de dos horas de duración, en horario laboral.

Fecha:	14 de julio de 2008
Localidad:	Buenos Aires
Provincia:	Capital Federal
Salario:	a definir
Comienzo:	Inmediato
Duración:	Estimado un año, con posibilidad de continuidad.
Tipo de trabajo:	Medio Tiempo
Solicitudes:	Enviar CV (en PDF) y pretensión salarial a xxxxxxxx@xxxx. xxx.xxx
Empresa:	Universidad de Buenos Aires
Contacto:	Pablo Etcheverry
Teléfono:	
Fax:	
Correo-E:	trabajo@filo.uba.ar

Original: <http://www.computrabajo.com.ar/bt-ofrd-petcheverry-28592.htm>

En Estados Unidos, se realizó una reforma en la formación profesional que contempla entrenar a los estudiantes para afrontar un entorno laboral cambiante. La transformación del trabajo así como de las organizaciones, exige un esfuerzo

¹⁶ Es un lenguaje de propósito general, originalmente desarrollado para la manipulación de texto y que ahora es utilizado para un amplio rango de tareas, incluyendo administración de sistemas, desarrollo web, programación en red, etc. Se caracteriza por la facilidad de uso, soportando tanto la programación estructurada como la programación orientada a objetos y la programación funcional; tiene incorporado un sistema de procesamiento de texto y varios módulos disponibles.

de adaptación que debe realizarse de manera cooperativa entre las empresas, instituciones educativas, gobierno y asociaciones profesionales. Las Directrices de la American Library of Associations (ALA) consideran que las competencias a adquirir se relacionan con comunicación, las relaciones humanas, y la capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías.

El estudio de Learmont y Van Houten (1990), relaciona la preparación académica con la actividad profesional. Los autores compilaron y analizaron los datos extraídos del trigésimo noveno informe anual del ALA de 1989 y lo compararon con los datos de 1980. En el cuadro comparativo se aprecia el aumento salarial en ese período, así como la demanda sobre la oferta en catalogación, servicios de atención a niños y jóvenes, bibliotecas médicas y jurídicas, automatización y publicaciones oficiales.

Las Directrices del ALA Information Power (1988), indican a los estudiantes y profesores cómo emplear de manera eficaz las ideas y la información. Se consideró que un profesional de la información se caracteriza por alcanzar 24 destrezas agrupadas en cuatro categorías:

- Biblioteconomía y documentación
- Educación
- Teoría de la comunicación
- Tecnología

La observancia de estas pautas demuestra el compromiso del profesional e identifica la eficiencia en los servicios de información. Además, facilita la revisión de los requisitos para obtener certificados oficiales.

ALA, a través de su órgano Library Personnel News, después de aplicar una encuesta, clasificó en 1988 las funciones del bibliotecario teniendo en cuenta sus responsabilidades, conocimientos, destrezas y formación para realizar tareas

profesionales. Los cambios se percibían en los puestos directivos en relación a las aplicaciones tecnológicas.

Cluff (1989), por su parte, investigó que requieren los empleadores de los candidatos en cuanto a conocimientos y habilidades; su finalidad es advertir qué tipo de formación deberían brindar las escuelas de bibliotecología a los estudiantes, para que estos futuros profesionales puedan insertarse en el mercado laboral.

Los sujetos de estudio eran responsables de bibliotecas universitarias, públicas, escolares y especializadas. Los resultados se obtuvieron por medio de entrevistas a los sujetos y otros datos estadísticos. Se valoran las habilidades necesarias para solucionar los problemas, destreza en el análisis documental, preparación para los sistemas de comunicación, capacidad de relacionarse con otros y de gestión.

En un nivel intermedio se consideró la capacidad de adaptación en un medio cambiante, y su preparación para emplear las nuevas tecnologías en el área de servicios, la importancia de contar con una buena base bibliográfica tradicional y de mantener un diálogo fluido entre profesionales y profesores. Por último se han considerado algunas cuestiones relativas a formación – empleo, imagen, formación continua, competencias y remuneración.

A Cooper y Lunin (1989), en cambio, les interesa investigar la normalización de las funciones y la tipificación de las competencias profesionales relacionándolas con la formación. Así identificaron los siguientes rasgos significativos:

- Seguimiento y evolución de las tendencias de los planes de estudio.
- Acreditación de los planes de estudio y de los certificados académicos otorgados por los centros de enseñanza.
- Accesibilidad de los profesionales a la formación continua.

- Diálogo ininterrumpido entre el mundo laboral y el académico para determinar las necesidades de la formación profesional.
- Preparación para una mayor especialización.
- Tendencias internacionales

Se sienten presionados por la incertidumbre que les producen los cambios que propician las tecnologías y por la falta de actualización de los programas de estudio.

Paris (1990), en su investigación aplicó una encuesta a directores de bibliotecas públicas, académicas y especializadas. Los sujetos de estudio consideran importante la formación para diseñar un buen servicio de referencia, así como para el desarrollo de la colección. Además, sugirieron preparar a los futuros profesionales para relacionarse adecuadamente con niños y jóvenes en las bibliotecas públicas, empleo eficiente de bibliografías especializadas, uso de sistemas de clasificación y automatización en las bibliotecas académicas, y conocimientos sobre bibliografía científico-técnica y sobre sistemas específicos de servicios en línea en bibliotecas especializadas. *Concluyeron que la formación debería planificarse consensuadamente entre profesores, empleadores y asociaciones profesionales.*

Muchas investigaciones se centran en los conocimientos que son necesarios demostrar para obtener un empleo, mientras que, a algunos autores, les interesa entender que competencias son óptimas para realizar determinadas tareas en un trabajo. Entonces, conocimientos y competencias no son lo mismo. Una persona actúa según un conjunto de factores diferentes y correlacionados entre sí:

- *Competencias teóricas.* Ej.: conectar saberes adquiridos con información.
- *Competencias prácticas.* Ej.: traducir la información y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad.



- *Competencias sociales.* Ej.: capacidad para relacionarse.
- *Competencias del conocimiento* (combinar y resolver)). Ej.: conjugar informaciones con saberes, coordinar acciones, buscar nuevas soluciones, poder

(y saber) aportar innovaciones y creatividad. Las tres primeras convergen en la última.

Friedrich (1985), estudió a 300 profesionales divididos en cuatro grupos:

- Administrativos y de gestión
- Almacenamiento y recuperación de la información
- Automatización – tecnología – electrónica
- Atención al público

De esta manera pudo deducir que las competencias que los profesionales consideraban como imprescindibles para el futuro son:

- Asociar ideas con claridad
- Comunicarlas eficazmente logrando una buena relación personal
- Ser activos en la solución de problemas y alcanzar los objetivos propuestos
- Tener capacidad de adaptación a los cambios

Griffiths y King (1986), emplearon el incidente crítico¹⁷ para conocer detalles sobre experiencias laborales recientes. Se valoró el éxito y adecuación de las habilidades poseídas para realizar determinadas tareas. Estos autores

¹⁷ Consiste en obtener información de los sujetos de estudio acerca de incidentes recientes que consideran que definen buenos o malos aspectos del servicio que han requerido. En ellos se pueden observar el grado de satisfacción y se definen los requerimientos del cliente. Para obtener los datos se realiza una entrevista individual o grupal, según se crea conveniente.

describieron las competencias comunes y específicas de cada tipo de centro. Consideran como importantes la gestión, las funciones de supervisión de actividades así como el empleo de las nuevas tecnologías. Piensan que deben adquirirse estas destrezas durante el periodo de formación formal mediante la cooperación entre docentes, profesionales y empleadores.

Estas competencias genéricas fueron refrendadas en la mayoría de las investigaciones que se han hecho hasta la fecha, y coinciden con las directrices indicadas por ALA.

Finalmente, podemos agregar siguiendo a Tejada y Rodríguez (2003) que:

“La formalización de las competencias aporta diferentes ventajas a la profesión: contribuye a su afianzamiento en el mercado laboral definiendo perfiles y supone un instrumento fundamental para poder orientar la formación tanto de base como continua”.

Butlar y Du Mont (1989) consideran que las competencias específicas de un candidato, son aquellas que se entremezclan con los conocimientos necesarios que el profesional debe reunir.

Wertherbee y Juergens (1989) les interesa conocer que competencias hay que tener para trabajar en las redes de bibliotecas académicas y/o públicas. Las redes exigen una alta calificación de los administradores, especialistas en telecomunicaciones y programadores, cuya formación difiere de la impartida en las escuelas de bibliotecología. Para trabajar en la red se necesitan conocimientos en administración y gestión, automatización, organización de los servicios y supervisión de tareas. Así como competencias en telecomunicaciones, orientación política, marketing, desarrollo de productos y servicios, cooperación organizativa y capacidad para solucionar problemas.

Por su parte, Christensen (1991), se interesó por las competencias que debían tener los bibliotecarios escolares que almacenan material audiovisual. Al finalizar su estudio concluyó que el profesional debería:

- Asumir roles activos y fomentar el empleo de materiales audiovisuales
- Alentar el aprendizaje continuo
- Comprometerse con las comisiones que cuidan el desarrollo curricular, con organizaciones profesionales y actividades académicas

El perfil profesional propuesto en el estudio enfatiza la importancia de un profesional que hace un buen uso de las relaciones públicas, diseña un buen servicio, tiene un buen manejo tecnológico y entiende que el protagonista de todo este esfuerzo es su usuario.

Schon, Helmstader y Robinson (1991), aplican una encuesta a especialistas y a directores de escuelas de bibliotecología. Los resultados del estudio se centran en el empleo óptimo de materiales bibliográficos, en la gestión, comportamiento y relaciones públicas, planificación–evaluación, y aprendizaje. Hubo coincidencias entre especialistas y formadores: rediseñar la currícula de educación formal y apoyar la formación continua, fomentar habilidades comunicacionales, atraer a los estudiantes a la biblioteca, tener un buen ambiente laboral, y liderar el diseño de programas en bibliotecas escolares.

En otros estudios se identifican y relacionan las competencias acreditadas por los títulos académicos obtenidos y las exigencias de las ofertas de trabajo. O’Neal (1991), comparó los requisitos de trabajo en el sistema bibliotecario escolar de Georgia con las competencias acreditadas por los certificados de estudio de los bibliotecarios escolares. Encontró que las exigencias de formación y las de ejercicio profesional eran similares.

Hallman (1990), verificó cómo influye la tecnología y los sistemas de comunicación en los servicios de referencia universitarios. Mientras que a Boyce y Heim (1988) investigaron el avance de la tecnología aplicada en las bibliotecas y la necesidad de que el profesional la domine capacitándose constantemente.

Chu (1990) analizó una serie de puestos de trabajo infiriendo que existe personal disímil en los proyectos de automatización. Se necesitan diferentes competencias que pueden asignarse con pertinencia a los bibliotecarios, a los expertos en bases de datos, a los técnicos y a los administrativos.

Cada vez es más frecuente que diferentes organizaciones decidan incorporar profesionales del área de las Ciencias de la Información a su staff, ya que disponen de una gran cantidad de documentación que producen y que debe ser organizada y almacenada adecuadamente para recuperarla en el momento indicado. Muchas veces esta información está dispersa, mal clasificada o indizada de manera que es muy difícil acceder a ella, aunque resulta vital para el normal funcionamiento de la organización. La competitividad de la organización es un factor que está fuertemente ligado a la información. El buen gerenciamiento de la información le permitirá a la organización asegurar su subsistencia y crecimiento.

Según Milanesi (2002), la información proviene de documentos de acceso público o del análisis de los especialistas, o por una negociación previa de acceso a bases de datos. *De cualquier forma, la información es un valor mensurable.*

El autor considera que uno de los desafíos profesionales actuales consiste en integrar el staff de una empresa, asumiendo la responsabilidad de acceder a información con valor estratégico actual y futuro, para la toma de decisiones gerenciales; hacerla disponible a tal fin con celeridad y desempeñarse en un entorno de trabajo no tradicional.

El estudio del mercado laboral

Para conocer un colectivo profesional podemos analizar cómo se integran al mercado laboral los nuevos graduados, así como la reinserción de aquéllos que por diferentes motivos se han quedado sin empleo. Es una manera de evaluar cómo se entrelaza la vida universitaria con el mercado laboral, estableciendo la relación entre conocimientos adquiridos y aplicación, universidad y sociedad, planes de estudio y oficio, capacitación laboral y reinserción laboral o mantenimiento del puesto de trabajo.

Estos tipos de estudio relacionados con la Ciencia de la Información son muy frecuentes en Estados Unidos, o sea, se analiza la relación entre universidad, empleo y sociedad, lo que permite a su vez, desarrollar una identidad profesional y social cuyas características se desprenden de sus competencias profesionales.

Cronin (1983) realizó un estudio relacionando la profesión con la formación, e identificando las competencias de los planes de estudio. Señaló el rol de las escuelas de bibliotecología al surgir la Sociedad de Información. Propuso directrices para reformular los programas de estudio en un momento de cambio y de autocrítica profesional. Considera que la solución es entablar una relación beneficiosa entre las condiciones externas como podrían ser las políticas de educación, las exigencias del mercado laboral, la innovación tecnológica, los valores sociales y las preferencias de los estudiantes.

Desde 1950 ALA publica en "Library Journal" informes anuales relacionados con el rol social del profesional. Para su elaboración se realiza un relevamiento de la evaluación de las bibliotecas y centros de información, previendo las tendencias en el trabajo profesional a través de las competencias genéricas que deben adquirir los estudiantes durante su formación o los graduados a través de los programas de capacitación laboral. Al examinar las encuestas anuales publicadas

en el “Library Journal” advertimos la evolución desde la década del 50 en adelante, de nuestra profesión:

- Escasez de profesionales en los años 50
- Demanda creciente de profesionales en los 70
- Se dejan de lado los empleos tradicionales en las bibliotecas y se expande el mundo de la información en los años 80
- Tendencia al crecimiento de la información especializada y en los empleos no bibliotecarios en los 90
- Necesidad de adquirir nuevas destrezas y competencias relacionadas con la tecnología, gestión, liderazgo, comunicación con los usuarios, etc., en el 2000

El informe de King Research (1989), se centra en el estudio de las nuevas tendencias del mercado laboral haciendo una proyección de oferta y demanda profesional para la década del 90. Se realiza un estudio cuantitativo con los datos provenientes del análisis de los planes de estudio y los empleos de cerca de 7000 profesionales. La futura demanda se calculó teniendo en cuenta todo tipo de biblioteca y la situación de los profesionales que no trabajan en ellas. Además, se tuvo en cuenta a los nuevos graduados así como el diseño de programas de formación desarrollados por las escuelas de bibliotecología. Finalmente se señaló que desde los 80 hay una gran cantidad de graduados aconsejando que los bibliotecarios deben buscar trabajo en espacios no tradicionales.

En Francia, Seibel (1991) analizó a los bibliotecarios como un grupo: las modificaciones como colectivo profesional a partir de los cambios de la década del 60, así como las condiciones institucionales y sociales en que se desempeñan. A través de una encuesta pudo determinar las características sociales de los bibliotecarios y los mecanismos de socialización profesional (reclutamiento, carrera, pre-empleo, modos de ingreso, etc.), así como la forma en que estos

profesionales enfrentan los cambios profesionales, en especial, después de la introducción de las tecnologías informáticas.

Prins y Gier (1992), aplicaron una encuesta para obtener datos de los profesionales de todo el mundo (intervinieron 150 asociaciones de 90 países) referidos a la imagen, estatus y prestigio social del profesional. Las respuestas demostraron cuáles eran los factores que más incidían en el bajo estatus profesional. Los bibliotecarios opinaron que los profesionales con mayor relevancia eran los abogados e ingenieros, seguidos por los periodistas. Los bibliotecarios quedaron por debajo de los docentes de primaria y sólo por encima de los auxiliares de vuelo, los agentes de seguros o los representantes.

Camps y Crespán (1997), estudian a los bibliotecarios que viven y trabajan en Cataluña. Consideran que los cambios que se producen en la sociedad afectan el mundo de la información y de la documentación y producen una sensación de inestabilidad entre los profesionales que ven peligrar su actual y futura intervención en el mercado laboral. Se cuestiona y condiciona el proceso de consolidación y mejora del grupo profesional.

La mayoría de estos profesionales no han querido asumir el desafío de trabajar en medios no tradicionales. Los autores enfatizan los desajustes entre la formación y la práctica profesional tradicional y las nuevas necesidades que ya se han efectivizado y que se proyectan, en un futuro cercano, en la sociedad. Estos cambios se manifiestan en los siguientes aspectos:

- El uso de la información por parte de los nuevos agentes sociales supone la aparición de nuevas tareas profesionales
- Las necesidades crecientes de información en diversos sectores favoreció la aparición de nuevas oportunidades laborales, las que, en su gran mayoría, fueron ocupados por profesionales de otras áreas, mejor

capacitados, pero que carecen de los criterios propios de la formación bibliotecaria¹⁸

- Para acceder a estos puestos de trabajo hay que reformular la currícula académica

Camps y Crespán (1997), advierten que la profesión se ha apoyado en determinados ejes que configuraron el modelo tradicional y que se resume en tres componentes básicos:

- Un componente voluntarista y de servicio social, basado en la función de preservar los bienes culturales y en la práctica profesional dependiente del sector público
- Un componente individualista en la práctica profesional
- Énfasis en el objeto de interés profesional centrado en materiales impresos

Este panorama en el que se entremezclan los cambios acelerados y la tradición, provocan incertidumbre relacionadas con cuáles son sus funciones actuales y cuáles serán en el futuro inmediato; por lo tanto, esta situación provoca temor, angustia y desconfianza.

Estos autores quieren saber qué lugar ocupa la información en diferentes empresas del sector privado. Para ello aplican una encuesta al personal jerárquico planteándoles, entre otras cuestiones, cuán importante es contar con información en su trabajo, cómo la obtiene y cuál es el perfil que creen debe tener el profesional que lo auxilie en la gestión de información.

Las respuestas que han obtenido son las siguientes:

¹⁸ Muchos puestos laborales son ocupados por profesionales del área de la informática; graduados en sistemas, en ingeniería en informática, etc. Estos profesionales cuentan con conocimientos de nuevas tecnologías, que muchas veces no tienen los bibliotecarios. Sin embargo carecen de conocimientos relacionados con el Servicio de Referencia y de Procesos Técnicos.

- Para estas empresas la información es su activo preciado, de allí la importancia de contar con una adecuada gestión de la información interna.
- Las soluciones adoptadas son de tipo tecnológicas, por lo que disponen de equipos informáticos importantes gestionados por ingenieros o informáticos, aunque según la especialidad de la empresa se pueden encontrar médicos, abogados, etc.
- Las soluciones son dispersas: no hay un centro de gestión de información.
- En cuanto al perfil profesional esperan encontrar un profesional calificado, con aptitudes y actitudes polivalentes y multifuncionales.

En Argentina la situación es similar: los estudiantes aspiran a desempeñarse en bibliotecas públicas, populares, escolares y en especial universitarias. *Los estudiantes acuden a las aulas* con la visión de un profesional que trabaja en solitario, ensimismado, siempre leyendo y cultivándose, y con escasa relación con el entorno en el que se desempeña¹⁹.

Por lo general la media de ingreso en puestos de trabajo efectivo (bajo relación de dependencia o con la modalidad de monotributistas, con contratos que se renuevan entre cada tres y seis meses, por ejemplo, algunos bibliotecarios que se desempeñan en la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires) se sitúa entre los 30 y los 40 años. Básicamente se trata de un colectivo femenino en una proporción de 8 a 2. Se suelen iniciar en la vida laboral en bibliotecas populares y escolares, otros ocupan puestos en bibliotecas públicas o en universitarias, tanto públicas como privadas. Se observa una escasa movilidad ocupacional ya que por las edades de estos profesionales suelen trabajar a lo largo de su vida productiva en dos o tres lugares diferentes.

Este colectivo de profesionales logra insertarse en el mercado laboral, pero se observa que la tasa de desempleo se mantiene elevada entre aquellas personas

¹⁹ Estas conclusiones se basan en nuestro trabajo con estudiantes y graduados, en vías de comenzar su trayectoria profesional, así como innumerables mails provenientes de diferentes listas de profesionales tanto del país como del exterior.

que se han graduado entre los 35 y 45 o más años. Si bien en esta profesión hasta hace unos 5 o 6 años atrás la edad no constituía una variable de peso, hoy sí lo es, y en las ofertas que se publican se prefiere gente joven y con experiencia comprobable. Por lo general, la ofertas laborales se relacionan con el área de procesos técnicos y atención al usuario, poca oferta en el área de dirección y de gestión de personal.

El acceso al mercado laboral surge, en primera instancia, por relaciones personales, y en segundo plano por las bolsas laborales de universidades, escuelas o asociaciones profesionales, en todo caso autorreferenciadas y limitadas al propio mundo profesional. Los canales formales de empleo tales como los organismos oficiales, anuncios en la prensa o consultoras de selección de personal son poco utilizados.

La trayectoria laboral

La relación que existe entre la formación profesional y la inserción laboral está determinada por las competencias que se adquieren y las que demanda el mercado laboral. Si consideramos a la formación profesional como un proceso permanente y a la inserción laboral como un proceso que presenta una secuencia lógica, encontraremos que entre ambas suceden eventos²⁰ que determinan la vida adulta, es decir, nos encontramos ante las transiciones a la vida adulta.

A su vez, la juventud con frecuencia se identifica como una transición entre la niñez y la vida adulta. Se le asignan grandes responsabilidades, pues se la asocia a las ideas de cambio, propuestas y renovación. La juventud se caracteriza por necesidades, deseos y expectativas, instancias que conforman la identidad del sujeto que convive la aldea global.

²⁰ A medida que las personas crecen tienen diferentes vivencias, en la escuela, en la universidad, en su familia, en su primer trabajo, todos estos eventos forman su carácter y determinan al menos en alguna medida serán de adultos.

El recorrido del individuo en el mercado laboral se clasifica a partir de un estudio de trayectoria. De acuerdo con la finalidad del mismo, Jiménez Vásquez (2009), comenta que puede tratarse de trayectorias educativas, laborales, educativo-laborales, ocupacionales o profesionales. Cada una tiene diferentes tipos de elementos, pero poseen puntos de convergencia en su organización y componentes, como los momentos de transición. Según Quilodrán (1996), en las trayectorias ocupacionales el tránsito entre la etapa de estudiante a la de trabajador se hace por aproximaciones, empezando por trabajos poco estables.

Además, dice este autor, es importante considerar el género, ya que los sucesos adquieren un significado diferente para hombres y mujeres. Por ejemplo, el fin de los estudios marca para el hombre el inicio de su vida laboral, que continuará hasta el momento de jubilarse. Para las mujeres en cambio, la actividad económica es un fenómeno intermitente, relacionado con las circunstancias familiares, como el casamiento, los embarazos, la crianza de los hijos así como las urgencias económicas que pudiera vivenciar su familia y que la obligarían a regresar al trabajo.

La capacidad del individuo de gestionar su propia transición a la vida adulta depende del conocimiento cultural, del apoyo de su familia y de las oportunidades o restricciones con respecto a la ecuación: género y origen social. Es así como que hay muchos jóvenes que pasan largos períodos de desempleo. Se trata de las *trayectorias en espera*, o sea, aquellos individuos que están fuera del mercado laboral o económicamente inactivos.

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 qué espacio las realizan, en qué institución se desempeñan, tipos de empleo, cómo distribuye sus ingresos. Además, se observa la calidad de su formación así como su aprendizaje continuo que le posibilita adquirir nuevas habilidades que emplea en el desempeño de sus tareas.

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”.²¹

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.

Consideramos que *la trayectoria es el recorrido de las actividades profesionales que desarrollan los individuos, relacionadas con su formación formal, combinada con su historia personal, las relaciones personales, el género, el entorno político social al graduarse, su primer empleo, y las condiciones del mercado de trabajo que permitan explicar su movilidad social, económica y laboral.*

Pacheco y Parker (2001) afirman que hay tres tipos de trayectoria laboral: continua, intermitente y con desempleo. Además, señalan que las mujeres tienen más probabilidad de trabajar de manera intermitente, enfrentándose a largos

²¹ p. 3.

períodos de desempleo por su vida familiar o por despidos. Por eso es probable que se ubiquen en el sector informal.

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 Fresan (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.

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 (2009) 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

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. Dicho impacto puede centrarse en dos momentos, la adquirida en el sistema educativo formal (grado y postgrado) y la formación continua en el ámbito profesional a través de programas de actualización. Sin embargo, se considera que la formación académica es la base que le permite al egresado realizar ciertas funciones para adquirir experiencia

laboral materializada en habilidades cognoscitivas y sociales. La influencia de esta formación varía de acuerdo con la institución que la brindó y a los conocimientos previos del individuo.

También tiene relevancia la cuestión del género. Correa (1990) afirma que la mayoría de las mujeres se encuentran en áreas categorizadas como propias y perciben una remuneración inferior a la de los hombres. Su dedicación al estudio es mayor, detectándose que las acciones formativas de las mujeres ascienden al 42% mientras que la de los hombres llegan a un 31%. Además, no abandonan fácilmente la fuerza laboral, pero a medida que la responsabilidad del puesto laboral se incrementa su presencia es menor. En este sentido Jiménez (2009) señala que los hombres tienen una mayor movilidad externa y mayores índices de desempleo, pero tienen una mejor posición laboral. Mientras que las mujeres son más estables en sus empleos pero sus actividades y condiciones laborales alcanzan rangos menores.

Metodología

Las nuevas condiciones de trabajo llevan al postulante a realizar una investigación exhaustiva del mercado laboral, para lograr una inserción exitosa y adecuada. Debemos tener en cuenta que se trata de un colectivo profesional cuyo mercado de trabajo no es significativamente amplio, cuyas habilidades y competencias han cambiado y siguen cambiando a un ritmo vertiginoso y que dado lo reducido del mercado de trabajo tradicional, poco a poco debe aventurarse a un mercado no tradicional que necesita de sus conocimientos.

Para diseñar nuestra estrategia metodológica vamos a partir del significado del término investigación. En la literatura hemos encontrado una gran cantidad de definiciones. Leedy (1993), sugiere que la investigación puede conceptualizarse como:

“Un proceso mediante el cual se intenta encontrar de manera sistemática y con hechos demostrables la respuesta a una pregunta de investigación o la solución a un problema”²²

Briones (1995), opina que es:

“Un proceso de creación de conocimientos acerca de la estructura, el funcionamiento o el cambio de algún aspecto de la realidad”²³

La investigación científica por naturaleza es sistemática y sólo admite como verdadero un conocimiento que se ha probado con el método científico. Por lo tanto, *la investigación es un proceso que se lleva a cabo por etapas establecidas de antemano*. Por medio de un gráfico de Gantt podemos graficarlas, asignándoles un tiempo de duración.

Heinemann (2003), menciona que el diseño de investigación se conforma por la totalidad de las etapas encaminadas a dar respuesta a las cuestiones mencionadas en el marco de una investigación concreta. Este diseño muestra el camino que emprende el investigador para obtener información relacionada y la forma adoptada en el análisis de los datos.

Nuestro diseño de investigación comenzó con la definición del problema de investigación y luego se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica.

Para efectuar el relevamiento bibliográfico se consultaron los siguientes catálogos en línea: Biblioteca Nacional de Maestros, SISBI, Biblioteca Adrián Guissarri de la Universidad del CEMA, Biblioteca de la Universidad Di Tella, Biblioteca de la Universidad Austral, Biblioteca de la Universidad Católica Argentina, se consulto en el INIBI (Instituto de Bibliotecología de la Facultad de Filosofía y Letras de la

²² p. 5

²³ p. 13.

UBA), se efectuaron búsquedas en Internet (español, inglés y portugués) y se emplearon las siguientes bases de datos en texto completo:

- Fuente Académica
- Library, Information Science & Technology Abstracts with Full Text
- Education Research Complete
- Academic Search Complete
- Emerald
- Dialnet

Fue importante el consultar diversos reservorios de tesis de acceso libre, los cuáles no sólo han resultado útiles para el desarrollo de nuestro tema, sino también, para observar diferentes modelos de presentación de una tesis:

- Academic Archive Online
- Clacso
- Cybertesis
- Electronic Theses and Dissertations
- E – Prints
- Centro Interactivo de Programas de actualización de Información y Aprendizaje
- Cervantes Virtual

Otro recurso valioso fue la biblioteca de Google.



Este buscador ha desarrollado un proyecto que consiste en poner en línea libros de todo el mundo, con la finalidad de reconciliar Internet con la lectura a profundidad. Respecto a esta iniciativa, el historiador Robert Darnton, Director de las Bibliotecas de Harvard, considera que, como creyente de la democratización del saber, la digitalización de los libros, como en su momento lo fue el empleo de la imprenta de Gutenberg, constituye una nueva etapa de poner el conocimiento al alcance de un número cada vez mayor de personas. Según su perspectiva, resulta muy beneficioso para los investigadores. Por otra parte, hemos tenido en cuenta la opinión crítica de los estudiantes en relación a los contenidos de los programas de estudio en el momento de buscar trabajo. Los graduados, son otra fuente invaluable de conocimientos, ellos son los que nos han comentado su necesidad de realizar programas de capacitación para mantenerse actualizados, que les permiten mejorar sus habilidades y destrezas.

Hemos decidido emplear la metodología cuantitativa. Este enfoque pretende, según explican Macfie y Nufrio (2005), medir los conceptos estudiados a través una escala de medición y así “operacionalizarlos”. Para ello es necesaria la transformación de los conceptos en variables, estableciendo dos o más valores (categorías).

Consideramos que lo más adecuado es realizar una investigación no experimental o “ex post facto” (después de ocurrido los hechos), definida por Kerlinger (1998) como:

"Una investigación sistemática empírica, en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes"²⁴

²⁴ p. 394.

La metodología ex post facto es apropiada en una investigación exploratoria, ya que facilita la generación de la hipótesis. De esta manera se puede establecer cuál fue la causa de los fenómenos que ya han ocurridos, determinando los factores que intervinieron para que se puedan ocasionar.

Entendemos que muchos colegas han perdido, por diversas circunstancias sus trabajos y tienen severas dificultades para su reinserción laboral *por desconocer el uso de diferentes herramientas tecnológicas que hoy se emplean en las bibliotecas.*

Este tipo de investigación, dice Hernández Sampieri (2000), se efectúa sin manipular intencionalmente las variables independientes²⁵ para ver su efecto sobre otras variables. Por lo tanto, observamos los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. No se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. Las variables independientes ocurren y no se tiene control directo sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Nosotros partimos de la base de que la formación continua garantiza la continuidad del trabajo de los profesionales y les permite aspirar a un buen ambiente laboral con diversos beneficios así como a una mejor retribución económica.

Para nuestro estudio vamos a utilizar el Modo Verificativo o Cuantitativo. Partimos de un problema de estudio delimitado y concreto, con preguntas de investigación relacionadas con cuestiones específicas. Además, una gran parte de los estudios que hemos consultado emplean este tipo de metodología. Vamos a emplear variables (dependientes e independientes), medibles de acuerdo con la codificación asignada y las relaciones que existen entre ellas. Así se logra objetividad y neutralidad científica.

²⁵ En este tipo de investigación la variable independiente es conocida como variable atributiva.

Siguiendo a Henández Sampieri (2000), quién afirma que los diseños transaccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, creemos que el tipo de diseño que debemos abordar para la presente investigación es el *transaccional descriptivo*.

Vamos a emplear el cuestionario como instrumento para la recogida de datos, modalidad muy utilizada en bibliotecología, según lo verificado a través de los estudios analizados. Según Rojas Soriano (2000), es una técnica que consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra. La información recogida podrá emplearse por medio de un estudio cuantitativo. Otra prioridad es determinar cuál será nuestro Universo y nuestra Unidad de Análisis.

El *Universo* es descrito por Hernández Sampieri (2000), como quiénes van a ser investigados²⁶ ; en nuestro caso *el universo* que se quiere investigar *está constituido por todos los bibliotecarios que desarrollan tareas en el ámbito de la República Argentina y que han realizado programas de actualización de capacitación laboral en el período comprendido por los años 2007 y 2008*.

La *Unidad de Análisis* (es considerada por Hernández Sampieri como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones²⁷), *en nuestro caso quedará constituida por los bibliotecarios que han efectuado programas de actualización de capacitación laboral entre febrero de 2007 a Junio de 2008 y que se han adherido al grupo de Yahoo de ABGRA, Asociación de Bibliotecarios Graduados de la República Argentina*.

Según lo que figura en la web la finalidad de este grupo de Yahoo, es la de:

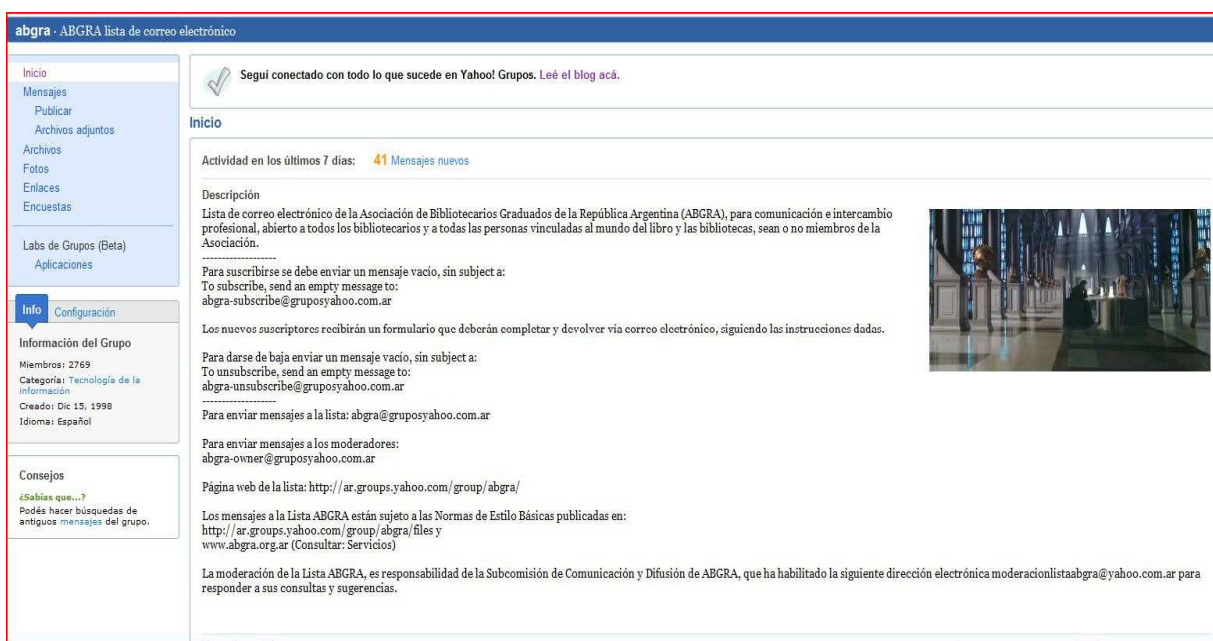
²⁶ p. 204.

²⁷ Ídem, p. 204.

“Lograr la comunicación e intercambio profesional entre los bibliotecarios y todas las personas vinculadas al mundo del libro y las bibliotecas, sean o no miembros de la Asociación”.

No vamos a seleccionar a los sujetos de la muestra de modo que nuestro Universo está constituido por todos los bibliotecarios de la República Argentina, ya que esta asociación cuenta con afiliados en todo el país.

A continuación podemos observar el sitio de ABGRA en la página de grupos Yahoo:



Nuestra primera acción fue la elección de la Asociación ABGRA que se utilizará para tomar la muestra; en Argentina existen otras asociaciones tal como se puede observar en el listado compilado por la Consultora de Ciencias de la Información (<http://www.ccinfo.com.ar/biblioteca.html>), sin embargo, entendemos que ABGRA es la más representativa ya que su alcance es nacional, mientras que las restantes son locales.

La muestra quedará constituida por todos aquellos sujetos que quieran efectuar nuestra encuesta, y para ello, se recurrirá al envío de un mail a la lista de ABGRA solicitando a los miembros su participación.

En cuanto a nuestro rol de investigador será contemplativo, asumiendo la distancia necesaria para asegurar la puesta a prueba de la hipótesis. Es necesario, entonces, controlar la implicancia para no contaminar el estudio.

Análisis de los resultados

Delgado López Cózar (2000), realiza un estudio detallado sobre los métodos de investigación utilizados en biblioteconomía y documentación, basándose en un análisis secundario de 23 estudios empíricos en los que se ha analizado el contenido metodológico de las tesis doctorales y los artículos publicados en revistas de la especialidad. Además, comenta que en el 70% de los trabajos de investigación relevados se observó el uso de tres métodos: la encuesta, 40%, el método histórico, 15% y el método teórico, el 15%. Estos valores permanecieron estables por 40 años. Recién a principios de la década del 80, comienzan a vislumbrarse ciertos cambios, como es el empleo del método bibliométrico y la irrupción con fuerza del método experimental, aunque circunscripto al área de la "Information Science".

La investigación en bibliotecología presenta una visión cognitiva homogénea, y las variaciones dependen del grado de institucionalización social de la disciplina. Los países que más se han estudiado son los anglosajones_ Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá_ los que cuentan con estructuras formales de investigación más consolidadas.

Schlachter y Thomison (1982), también han focalizado su investigación en las tesis doctorales. Dicen que hay un monopolio o un duopolio relacionado a los métodos empleados en las investigaciones de doctorado. El 70% de las tesis

presentadas en el período 1925-1985, utilizan la encuesta y el método histórico. Éste se mantiene estable en la década de los 80. La tendencia en el uso de la encuesta alcanza el máximo en los 70 y declina en 15 puntos en los 80. A pesar de esta caída, sigue representando el 40%.

En un trabajo más reciente, Blake (1994) confirma los datos recabados por los autores anteriores al analizar los datos más recientes que se poseen sobre las últimas tendencias metodológicas en las tesis americanas: en el período 1975-1989, la encuesta y el método histórico representan el 50%. Es evidente la lenta caída del duopolio, debida, ante todo, al vertiginoso descenso del método histórico (se reduce a la mitad en 1985-1989 respecto a 1975-1979). La encuesta, en cambio, sigue siendo líder absoluta, con un empleo del 40% en las tesis presentadas. Estos datos nos permiten ratificar la validez del enfoque metodológico seleccionado, así como la elección del instrumento elegido para la recolección de datos.

En el 2010 en ABGRA nos informaron que contaban con unos 1800 afiliado, pero este padrón no fue revisado en los últimos años, por lo que no fueron removidos de este listado todas aquellas personas que han revocado su filiación, que se han jubilado y por lo tanto ya no tienen una presencia activa en la lista ni en la profesión, así como aquellos que han fallecido. Presentamos, a continuación, nuestra encuesta:

1. Sexo

H ☐ M ☐

2. ¿Dónde efectuó sus estudios de Bibliotecología?

Terciario.....

Universidad.....

3. ¿Cuál fue su modalidad de estudio?

Presencial.....

A distancia.....

Semi presencial.....

4. ¿Qué titulación ha obtenido en el área de Bibliotecología? Indique el de mayor jerarquía.

Diplomado/a.....

Licenciado/a.....

Maestrando/a.....

Doctor/a.....

5. ¿Cuánto tiempo hace que se graduó?

6. Ha realizado estudios de postgrado en otras áreas?

Sí ☐ No ☐

Indique cuáles

7. ¿Está trabajando en alguna Biblioteca?

Sí ☐ No ☐

7.1. Si su respuesta es NO, ¿puede indicar el motivo?

8. ¿Está buscando trabajo en Bibliotecas?

Sí ☐ No ☐

8.1. Si su respuesta es NO, indique el motivo.

9. ¿Ha realizado en el último año algún curso de capacitación laboral en el área de Bibliotecología?

Sí ☐ No ☐

No lo considera necesario ☐

10. Si contesto de manera afirmativa el punto anterior: ¿puede mencionar las tres últimas actividades de formación que realizó? Califíquelos de 1 a 3 según la importancia que le asigna para su reinserción o búsqueda laboral.

11. Si usted está trabajando, ¿las actividades de formación mencionadas en el punto anterior resultaron de utilidad para su desempeño laboral?

12. ¿En qué área necesita capacitarse? Puede marcar más de una opción. Por favor, indique numéricamente el grado de importancia que le asigna, siendo 1 el mayor y 8 el de menor importancia.

Archivología.....

Gestión.....

Metodología de la Investigación.....

Nuevas Tecnologías.....

Procesos Técnicos.....

Referencia.....

Recursos Humanos.....

Preservación / Conservación.....

Indique cuáles.....

13. ¿La Institución en la cual usted trabaja se hace cargo del costo de la capacitación?

Sí ☐ No ☐

14. Si usted asume el costo, ¿qué espera obtener a cambio?

15. ¿La capacitación resultó importante en su trayectoria laboral?

Sí ☐ No ☐ No específica ☐

16. Si su respuesta fue afirmativa ¿podría especificar el motivo?

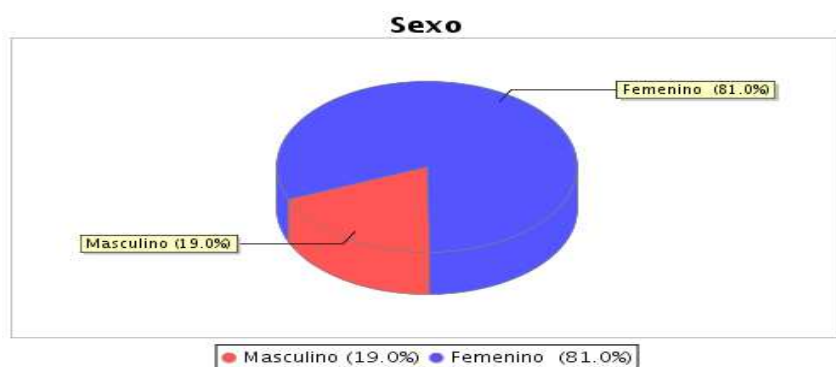
Análisis de los resultados

Vamos a comenzar con un análisis parcial de cada uno de los ítems propuestos en la encuesta.

1. Sexo

Respuestas: 19% masculinos

81% femeninos



Varios autores se han dedicado a realizar estudios de género relacionados con la figura del bibliotecario. Desde el inicio de la profesión la actividad del bibliotecario era desempeñada por hombres. Según Roggau (2006) en la Antigüedad el filósofo, el astrónomo, el filólogo eran también bibliotecarios: la preservación de los manuscritos y la organización estaban a su cargo. Sin embargo, con la revolución industrial se produce el éxodo de la mano de obra masculina. Fue así como emerge la figura femenina en la bibliotecología. Las mujeres son las que realizan tareas no remuneradas o con los salarios más bajos. Las mujeres de las las clases medias o altas disponen de tiempo libre para "hacer algo por la comunidad". Este proceso reafirmó una faceta que estaba desdibujada, la gratuidad del trabajo que le imprimió el carácter benéfico de la tarea. Dos facetas contradictorias en apariencia: la exigencia de ciertos conocimientos y el carácter gratuito de los servicios. De esta manera, la profesión fue perdiendo prestigio.

Almandoz de Claus y Hirschberg de Cicliutti (1992) explican que las mujeres seleccionadas tenían una buena formación cultural. En cambio, los hombres que

históricamente trabajaron en las bibliotecas, fueron seleccionados por su inclinación a la actividad intelectual, o como consecuencia natural de una formación literaria o científica (muchas veces autodidacta). Estas mujeres bibliotecarias se caracterizan por sus "valores" y "una sólida cultura", lo que garantiza el "orden social" y las "buenas costumbres".

Aún se mantiene la tendencia de que la profesión se la considere "casi exclusivamente" femenina. Igual que en el área de educación, se trata de una profesión en la que se percibe una baja remuneración. No obstante, la tendencia está cambiando y cada vez hay más estudiantes masculinos. A eso se suma la mayor exigencia de competencias que encontramos en las ofertas laborales.

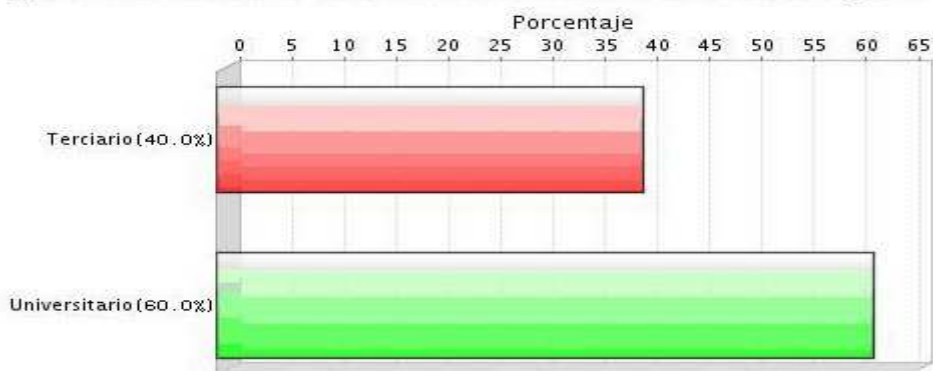
2. *¿Dónde efectuó sus estudios de bibliotecología?*

Se obtuvieron las siguientes respuestas:

El 40% realizó sus estudios en un terciario no universitario

El 60% lo realizó en la universidad.

¿Dónde efectuó sus estudios de Bibliotecología?



El curriculum profesional forma al estudiante en la gestión del conocimiento, prestación de servicios de información, procesamiento y análisis de la información y la organización y administración de sistemas y servicios de información física o

virtual, incorporación de la tecnología en el manejo, organización y prestación de los servicios de información, utilización de recursos como Internet para el desarrollo de colecciones y bibliotecas virtuales.

Anselmi (2003) menciona que en Argentina existen varias escuelas de bibliotecología en Universidades ubicadas en: Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2); Provincia de Buenos Aires (2); Córdoba (1); Chaco (1); Entre Ríos (1); Misiones (1).

Los títulos otorgados y su duración son variables, dependiendo de si son títulos de Pregrado²⁸ como Auxiliar de Biblioteca, Bibliotecario o Diplomado, Bibliotecario Escolar, Bibliotecario Documentalista, o grado como Licenciado. La tendencia en estos momentos es terminar la carrera con el título de licenciado. Se observa, dice la autora, un promedio de 3 años para los títulos de Pregrado, hasta 4 o 5 años para el grado.

Además, existen 17 instituciones que imparten educación superior no universitaria. La Ley 24.521 de Educación Superior implementada en 1995 dispone que las Instituciones de Formación Superior puedan ser universitarias y no universitarias. La ley, además, prevé mecanismos de articulación entre ambas, por medio de convenios.

Por nuestra experiencia docente sabemos que una gran parte de los profesionales inicia sus estudios en Institutos de Enseñanza Técnica Superior y completan el ciclo de licenciatura con posterioridad. Estos Institutos son gratuitos y tienen una franja horaria de cursada más accesible que en las Universidades.

²⁸ En Argentina, los títulos de Pregrado a los que puede aspirar un futuro profesional son, los que ya hemos mencionado en el cuerpo principal de este escrito y que están relacionados con la duración en años y horas cátedra. Todos los títulos obtenidos en el lapso de tres años son considerados como títulos de pregrado; es decir, se trata de títulos intermedios, habilitantes para ejercer la profesión y que se pueden obtener antes de culminar la licenciatura. Dichos títulos son otorgados por las Universidades con anterioridad a completar el título de grado (licenciatura), o las instituciones de nivel terciario y que habilitan a su tenedor a ejercer la profesión y/o continuar sus estudios incorporándose en una universidad.

Otro dato a tener en cuenta para una futura investigación es la baja matrícula que están registrando las Universidades que ofrecen la carrera, *algunas de ellas, como la UMSA, han decidido discontinuar esta carrera a partir de 2011.*

Sin embargo, frente a esta realidad, los terciarios que brindan esta carrera suelen tener en primer año un total de entre 280 a 410 alumnos²⁹

3. ¿Cuál fue su modalidad de estudio?

Respuestas:

19,19% cursó a distancia

64,65% lo hizo en modalidad presencial

16,16% prefirió la modalidad de semi presencial



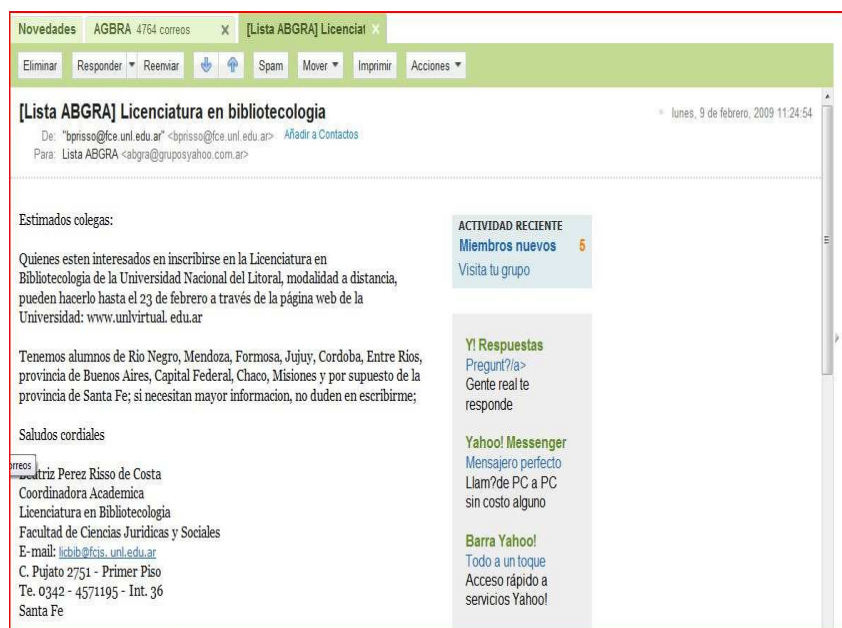
Barber (2005) se refiere a diferentes aspectos de la carrera de Bibliotecología en las Universidades, excluyendo al terciario. Comenta que las modalidades de cursada de la formación de grado suelen ser presenciales, aunque menciona un caso de semi-presencialidad, en la Universidad Nacional de Misiones, la modalidad a distancia en la Universidad Católica Argentina para obtener los títulos de Auxiliar de Biblioteca y Bibliotecario, en la Universidad Nacional del Litoral para obtener la Licenciatura, al igual que la Universidad Nacional de Mar del Plata, ambas con articulación con los terciarios cuyos títulos tengan alcance nacional, y

²⁹ Fuente empleada: Rectora Patricia Prada del IFTS 13, ingresantes a marzo 2010, 298 alumnos.

Directora Rosa de Piero del Instituto de Enseñanza Superior De Piero, ingresantes a marzo 2010, 405 alumnos.

la Universidad Nacional de Misiones, para alcanzar los títulos de Bibliotecario Escolar y de Licenciatura.

Creemos, que la modalidad a distancia es la adoptada por algunos estudiantes terciarios que deciden continuar sus estudios para obtener el grado de licenciados. Nos basamos en las afirmaciones de los alumnos del IFTS 13 de la CABA³⁰ y del Instituto de Enseñanza Superior de Piero.³¹ Actualmente, estos estudiantes no cuentan con muchas ofertas para continuar su carrera de manera presencial. La Facultad de Filosofía y Letras de la UBA es una de las pocas que les brinda la oportunidad de continuar sus estudios en modalidad presencial, pero la oferta no resulta muy atractiva para algunos de ellos debido a que deben cursar durante su primer año las materias correspondientes al CBC. Muchos estudiantes alegan que ya tienen un título que los avala como profesionales, por lo que consideran un despropósito el tener que cursar estas materias. Por lo tanto, consideramos que la modalidad a distancia prevalece en el último tramo de la carrera para obtener el título de licenciatura.



En este aviso, enviado a la lista ABGRA, la Universidad del Litoral anuncia la apertura de matriculación para estudiantes terciarios que quieran obtener el título de licenciado en modalidad a

distancia:

³⁰ Trabajo en ese establecimiento desde el año 2005 como docente y en el corriente año, después de ganar un concurso efectuado en febrero de 2010 me desempeño como Secretaria Académica.

³¹ Me desempeño en dicho instituto desde el 2008 como docente y como Coordinadora de la carrera.

En cuanto a los establecimientos de educación superior terciaria, muchos de ellos ofertan la carrera en modalidad semipresencial³² como por ejemplo, el Instituto de Enseñanza Superior de Piero, ubicado en Quilmes, Provincia de Buenos Aires, tal como se aprecia en su sitio Web: <http://portal.depiero.edu.ar/>

Como podemos observar en los datos obtenidos, los estudiantes prefieren en una primera instancia de formación superior la modalidad presencial, y quizá luego, para complementar sus estudios pasan a la modalidad a distancia. En un porcentaje bajo, los estudiantes han optado por la modalidad semipresencial, tanto en universidades como en terciarios.

Reconocemos que con el desarrollo de las telecomunicaciones es posible generar instancias de aprendizaje desde sitios remotos. Sin embargo, Barber (2005), así como otros docentes, cuestionan la validez del diseño de carreras a distancia y formula una serie de preguntas:

- ¿Cómo asegurar que la calidad proporcionada a distancia sea igual a la suministrada en el aula tradicional?
- ¿Cómo crear un sentido de comunidad educativa para estudiantes que tienen poco contacto con otros estudiantes y profesores?
- ¿Cómo entrenar a los profesores para emplear eficazmente las nuevas tecnologías de educación a distancia?
- ¿Cómo administrar esos programas?
- ¿Cómo evaluar la actuación académica en este medioambiente³³?

³² Esta es una modalidad educativa que, mediatizando la relación pedagógica a través de distintos medios y estrategias, permite establecer la presencia institucional que ayuda a superar problemas de tiempo y espacio. Así, puede atender a una demanda geográficamente distante, usa distintos medios para establecer la relación pedagógica, y favorece la auto administración del tiempo de estudio.

³³ Elsa Barber, considera que es poco probable evaluar la actuación educativa de docentes y alumnos en un ambiente de enseñanza semipresencial, ya que opina que es muy difícil realizar la supervisión del accionar de los actores sociales intervinientes.

No obstante, otros autores, como Recio (2006) opinan que con frecuencia se piensa que la educación es un sistema cerrado y poco dado a los cambios. Se observa que, a lo largo de los siglos existieron cambios en la manera de enseñar: desde el método griego que consistía en caminar junto al maestro, que interpelaba con dudas a los alumnos, hasta llegar a la educación a distancia de la mano de la tecnología, se han dado diferentes modalidades en cada época.

Sin embargo, siempre existió la intermediación del docente entre el conocimiento y el estudiante, sólo cambió el medio empleado: el siglo XXI se caracteriza, entre otras cosas en el área educativa, por el empleo de los Campus Virtuales y de todas las herramientas educativas de la Web 2.0.

Recio señala una serie de ventajas y desventajas de la educación a distancia:

Ventajas	Desventajas
No hay problemas de espacio físico y se limita la masificación en las aulas, se diversifican los espacios, ya que no es necesario que acudan todos los alumnos, ni siquiera todos al mismo tiempo. Se pueden pautar tutorías presenciales en diferentes momentos.	Acceso a la tecnología. No todos los posibles estudiantes pueden acceder a la tecnología desde su hogar, algunos solo pueden hacerlo desde un Cyber, lo que tiene un costo, si deben tipiar sus trabajos en ese lugar.
Se flexibilizan los estudios. No se requiere acudir todos los días y en un horario determinado. Se puede combinar mejor el estudio con el trabajo y la docencia, porque el alumno es el que decide en que horario participa en sus asignaturas.	Conocimientos previos. Algunos estudiantes no tienen las destrezas técnicas exigidas, o sea, no saben manejar los programas mínimos necesarios para realizar la cursada.
El tiempo cambia su función. Se hacen programas muy variables para darle la	Falta de bibliografía y recursos informativos. Los contenidos que

oportunidad a estudiantes que disponen de poco tiempo. Así el estudiante se evita el viaje hasta el centro de estudio y aprovecha ese tiempo en su formación.	ofrecen algunos cursos a veces son limitados, esto ocurre por qué hay muchos recursos que no están digitalizados (libros, artículos de publicaciones periódicas, ponencias, etc.); otros si bien lo están son demasiados caros y las instituciones no están en condiciones de adquirirlos.
Los procesos económicos se hacen más baratos. Hay mayores costos iniciales, pero disminuyen progresivamente cuando se ha puesto el sistema en marcha, sobre todo por que los costos se pueden repartir entre varios centros de estudio que utilicen la misma herramienta de trabajo.	Muchos de los documentos que se emplean en un curso, ya no están disponibles para el siguiente. Algunos documentos de Internet desaparecen y nadie les sigue el rastro. Este inconveniente es menor si se dispone de un servidor en el cual almacenar este contenido.
El trabajador accede a la formación continua, en función de sus necesidades. Se puede ofrecer varias opciones para que cada sujeto elija la más acorde a su necesidad y del tiempo que puede dedicarle.	La falencia más grave de la educación a distancia para un alumno, es el no poder contar con una biblioteca adecuada.
Se da una autoformación del alumno, de modo que deberá acostumbrarse a un proceso de estudio diferente al que empleó en sus estudios tradicionales. Necesitará aprender a repartir su tiempo entre el estudio y su trabajo.	
Resolución de dudas en tiempo real. En los	

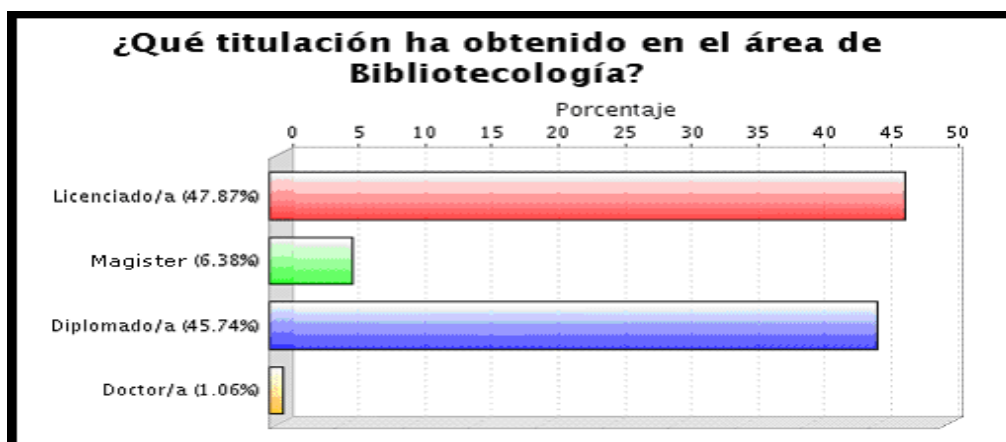
sistemas tradicionales el alumno pregunta en clase una duda o acude a tutoría para resolverla. Esto cambia y la interactividad es mayor, lo que le permite al alumno una aproximación en tiempos real al profesor.	
--	--

Es difícil decidir si lo más recomendable es que el estudiante reciba clases presenciales o a distancia. A veces, las personas quieren estudiar pero sus múltiples ocupaciones no les permiten asistir normalmente a clase. El futuro profesional suele estudiar en modalidad presencial en una universidad o en un terciario, en este último caso completa sus estudios de licenciatura en una universidad con la modalidad a distancia. Sin embargo, algunos de ellos, que deben ingresar al mercado laboral con cierta premura, o porque ésta es su segunda carrera, cursan en una modalidad semipresencial. Pocas horas presenciales por materia, y una gran cantidad de horas a distancia.

4. *¿Qué titulación ha obtenido en el área de bibliotecología?*

Respuestas:

- 45,74% llegó al grado de diplomado
- 47,87% al de licenciado
- 6,38% de magister
- 1,06% doctorado.



En Argentina no existen programas de postgrados específicos en el área de las Ciencias de la Información. Por eso, aquellos profesionales que quieren un título de postgrado optan por realizar programas afines a sus intereses profesionales o migran a otros países, si reúnen el dinero necesario. Por ese motivo, las cifras son altas en las categorías de Diplomado y Licenciado, y tan bajas en las áreas de postgrado. Esperamos que estas cifras influyan para que las Universidades diseñen postgrados para esta área.

Según Anselmi (2003):

“Los títulos otorgados y su duración son variables dependiendo si son títulos de pregrado como Bibliotecario o la Licenciatura, tendencia que se está generalizando pues los actuales planes de estudio conciben que la carrera culmina con la Licenciatura”.³⁴

No obstante, Anselmi (2003) comenta que en:

“La actualidad no brinda datos alentadores pero para un futuro próximo se avecinan mejores perspectivas pues la Argentina no posee el dictado sistemático de maestrías en el área, si bien se espera la aprobación del rectorado de la Universidad de Buenos Aires para la Maestría en Ciencias de la Información con dos orientaciones: Gestión de Recursos de Información y Análisis y Diseño de Sistemas de Información”.³⁵

Este cuadro confeccionado por Anselmi muestra los títulos así como la duración de la oferta académica que ofrecen las casas de estudio; el promedio de duración de la carrera es de 3 años para el pregrado y un término medio de 5 años para alcanzar el grado.

Titulación	Duración	Universidad
------------	----------	-------------

³⁴ p. 4.
³⁵ p. 15.

	aproximada	
Auxiliar de biblioteca	2 años	UCA (Paraná)
Bibliotecario	3 años	UMSA Univ. Nac. Del Nordeste UCA (Paraná) Univ. Nac. De Misiones
Bibliotecario documentalista	3 años	Univ. Nac. De La Plata Univ. Nac. De Mar del Plata
Bibliotecario escolar	2 años y medio	Univ. Nac. De Mar del Plata
Bibliotecólogo	3 años	Univ. Nac. De Córdoba
Diplomatura en bibliotecología	3 años	Facultad de Filosofía y Letras (UBA)
Lic. en bibliotecología y ciencia de la información	5 años	Facultad de Filosofía y Letras (UBA)
Lic. en bibliotecología y sistemas de información	4 años	UMSA
Lic. en bibliotecología y documentación	4 años	Univ. Nac. de Mar del Plata Univ. Nac. De Córdoba
Lic. en bibliotecología y documentación	5 años	Univ. Nac. de La Plata
Lic. en ciencias de la información (orientación bibliotecología o archivística)	5 años	Univ. Nac. del Nordeste
Profesor en bibliotecología y ciencia de la información	2 años	Facultad de Filosofía y Letras (UBA)
Profesor en bibliotecología y	2 años	UCA (Paraná) Univ. Nac. de Mar del Plata

documentación		Univ. Nac. de La Plata
---------------	--	------------------------

También la oferta contempla la titulación de profesor, con una preparación específica en materias pedagógicas y didácticas, otorgando el título de Profesor en Bibliotecología y Documentación.

Podemos agregar que la formación de doctorado está representada solamente por tres universidades: la Universidad de Buenos Aires, la Universidad de La Plata y la Universidad Nacional de Córdoba, aunque existen convenios de cooperación para estudios de doctorado entre las Universidades de Mar del Plata y La Plata y universidades españolas.

Para este nivel es necesario, además de la presentación de una tesis, la asistencia a seminarios a nivel de doctorado relacionados con el tema que se investiga. Aquí reside uno de los problemas porque para el dictado de estos seminarios es necesario una oferta acorde al tema, existe poca disponibilidad de profesores especializados o invitados extranjeros, etc., situaciones que para las universidades sería dificultoso de cumplimentar. Por ejemplo, solo podemos citar un Dr. de la UBA con orientación en Ciencias de la Información, Alejandro Parada.

1. ¿Cuánto tiempo hace que terminó sus estudios?

Como aclaramos previamente, no existía obligatoriedad de contestar todas las preguntas del cuestionario, no obstante, hasta el momento solo una persona se abstuvo de contestar esta pregunta.

Las respuestas suministradas oscilan entre los 5 meses hasta un máximo de 44 años, la media es de 15 años.

¿Cuánto tiempo hace que se recibió?	
1	9 añosBib. 1 año Lic
2	2 años (universatario), 9 años (terciario)
3	Año 1980 29 años
4	5 años
5	2 años
6	2 años y medio
7	3
8	11 años
9	3 meses
10	10 años
11	4 años
12	9
13	2 años
14	9 meses
15	4 años
16	Estoy estudiando
17	5 años
18	7 años
19	8
20	4 años

¿Cuánto tiempo hace que se recibió?	
21	2 años
22	35 años
23	aun no me recibí
24	estoy en la ultima etapa de la licenciatura
25	10 años
26	5 MESES
27	5
28	44 años al 2009
29	2
30	2 años
31	10 años
32	estoy trabajando en el Proyecto de Tesina 2009
33	5 años
34	23
35	un año
36	8 meses
37	7 años
38	30 años
39	5 años
40	10 años

¿Cuánto tiempo hace que se recibió?	
41	2 años
42	20
43	10 años
44	10 años
45	11 años
46	26 años
47	24 años
48	26 años
49	20
50	1 año
51	3 años
52	6 años
53	12 años
54	3 años
55	tres años
56	9 años
57	2 años (universatario), 9 años (terciario)
58	tres años
59	40 años
60	25

¿Cuánto tiempo hace que se recibió?	
61	12 años
62	10 años
63	9 años
64	30 años
65	8 años
66	2 años
67	8
68	11 años
69	18
70	10
71	estoy terminando me faltan dos materias
72	20
73	20 años
74	Biblia. Prof. 10 años
75	9 años
76	1
77	1980 29 años
78	23 años
79	5
80	6 años

¿Cuánto tiempo hace que se recibió?	
81	7 años
82	2 años
83	12 años
84	17 años
85	7 años
86	2009
87	13 años
88	10 años
89	7 años
90	9 años
91	15 años
92	8 meses
93	8 meses
94	9 años
95	3 AÑOS
96	6 años
97	2 años
98	Cuatro Años
99	5 años

¿Es importante conocer la historia de los sujetos? Pensamos que sí. Como comentan Henríquez y Uribe Echevarría (2002) es significativo conocer los cambios que experimentan las personas en su vida laboral: sus condiciones laborales, la relación del ingreso con sus funciones, la calidad de los empleos y el prestigio implícito de las posiciones a la que acceden en la estructura jerárquica.

Los estudios de trayectoria muestran la historia laboral de una persona, sus períodos de aprendizaje, sus logros profesionales y los cargos que ha ocupado y desempeña en la actualidad.

Esta información es interesante para analizar ya que algunos profesionales ya están llegando al final de su vida profesional (respuestas que indican entre 35 y 44 años desde su graduación), otros recién la comienzan (respuestas que indican entre 5 meses y un año desde su graduación), mientras que la media la hemos situado en 15 años (respuestas que indican entre 3 a 20 años desde la graduación).

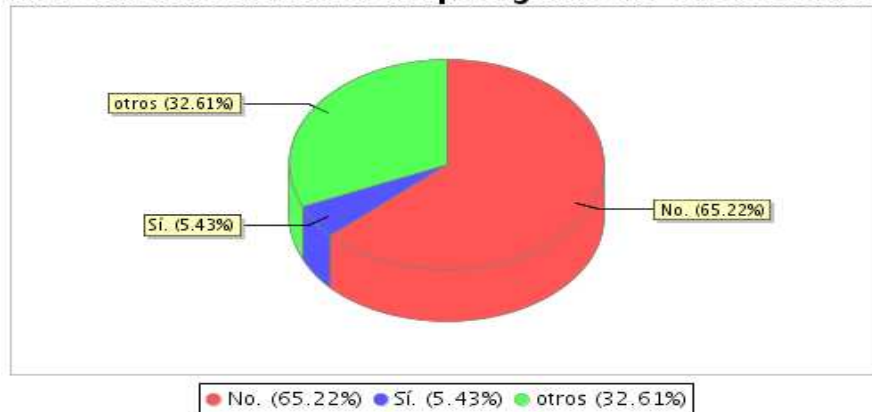
Nos interesan, en realidad, las dos últimas respuestas ya que reflejan la realidad de los profesionales que necesitan capacitarse continuamente, teniendo en cuenta los cambios del mercado de trabajo, así como los años que aún les resta para jubilarse. Además, a medida que los profesionales se jubilan quedarán disponibles más puestos de trabajo para la inserción de nuevos profesionales. Por ello, también es interesante conocer la trayectoria de aquellos que ya están por dejar sus puestos, teniendo en cuenta que habrá que reemplazarlos con profesionales que reúnan determinadas características.

6 ¿Ha realizado estudios de postgrado en otras áreas?

Respuestas:

- 65,22% , no
- 5,43%, sí
- 29,35% indica qué titulaciones ha obtenido:

Ha realizado estudios de postgrado en otras áreas?



Los profesionales que declaran estudios de postgrado, no mencionan cuál es su naturaleza. Si las respuestas son similares se las menciona una vez indicando la cantidad de veces que fueron mencionadas:

- Cursando la Licenciatura en Bibliotecología en la Universidad de Mar del Plata (24)
- Diplomado y especialista en lectura, escritura y educación (1)
- Profesorado universitario. Curso de postgrado (6)
- Planeamiento estratégico - Dirección y Liderazgo y - Gestión administrativa en bibliotecas académicas (1)
- Bibliotecas Digitales (3)
- TICS (28)
- Winisis (6)
- Linux (5)
- Maestría en Salud familiar y comunitaria (1)
- Documentación digital (6)
- Educación (2)
- Gestión (7)
- Logoterapia (3)
- FLACSO - INAP (13)
- Comunicación (7)
- Políticas públicas (2)

- Maestría en Procesos Educativos Mediados por Tecnologías (en curso) (1)
- Curso Interuniversitario de Educación a Distancia (3)
- Maestría en Diseño Editorial y tipográfico (1)
- “Mi formación es Licenciado en Archivonomía, mi Maestría es en Bibliotecología y Estudios de la Información y mi Doctorado es en Documentación, Tecnología y Aplicaciones” (1)
- Documentación Científica (6)
- Conservación y Restauración (10)
- Maestría en ciencia, tecnología y sociedad de la UnQui (1)
- Gerencia Estratégica en Sistemas de Información y Docencia para la Educación Superior (1)³⁶

Se observa que en la mayoría de los casos no son estudios de postgrado, sino programas de actualización o la finalización de los estudios de grado. Por lo general, el profesional tiende a considerar la licenciatura como un postgrado, quizá por la tendencia actual de cursar la carrera en Establecimientos de Educación Superior Terciarios.

Sabemos que durante el período 1999-2002, las Universidades situadas en la Patagonia: Universidad Nacional del Comahue, Universidad Nacional de La Pampa, Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Universidad Nacional del Sur y la Universidad Nacional de la Patagonia "San Juan Bosco" se consolidaron en la Red Interuniversitaria Patagónica en Gestión de la Información (RIPGI) para la Maestría Interuniversitaria Patagónica en Gestión de la Información formado por doce cursos intensivos con la finalidad de formar gestores de la información. Los cursos se destinaban a graduados de cualquier disciplina, aunque particularmente a quienes estaban involucrados en la formulación e implementación de políticas de desarrollo de bibliotecas y centros de documentación.

³⁶ Entre paréntesis se indica la cantidad de participantes que han respondido de la misma manera.

También es posible cursar la Maestría en Conservación preventiva de soportes de información que dicta la Universidad del Museo Social Argentino desde 1997 cuya duración de un año permite formar profesionales capacitados para conservar el patrimonio en diversos soportes de información.

Estos, son dos ejemplos de maestrías cuyos contenidos son más cercanos a los estudios de grado que han realizado estos profesionales. No obstante, observamos que hay cierta inclinación, también, por realizar posgrados relacionados con la carrera de Educación.

De acuerdo con las respuestas obtenidas, podemos decir que la mayoría de los profesionales simplemente termina su carrera académica con el título de licenciado y luego se dedican a realizar programas de capacitación en la medida en que los necesita para su trabajo diario. De ahí la importancia que asignamos a este tipo de programa, ya que es la única forma que tiene este profesional de estar “al día” con lo que se requiere para avanzar en la profesión.

7. ¿Está trabajando en alguna biblioteca o centro equivalente? Si su respuesta es NO, ¿puede indicar el motivo?

Respuestas:

- 90,22%: Sí
- 5,43%: No
- 4,35%: Indicó el motivo por el cual no está trabajando en una biblioteca:

Respuestas³⁷:

- Busco intensivamente pero no consigo empleo (45)
- No hay muchas ofertas (16)
- No me llaman por mi edad (25)

³⁷ Estas son las respuestas correspondientes a la casilla “otros”; no todos aquellos que la seleccionaron vertieron su opinión.

- Piden algunas cosas que no conozco (32)
- Trabajo en archivos (1)
- Durante 20 años trabajé al frente de Bibliotecas Públicas del GCBA y desde hace 5 estoy en el Departamento de Procesos Técnicos (es una red, desde la central se realizan los Procesos Técnicos para las 28 bibliotecas que conforman la misma; o sea no estoy directamente en una biblioteca) (1)³⁸



La sociedad entre los 80 y los 90 experimentó un cambio a nivel global. La revolución tecnológica afectó no sólo la forma en que se produce y se crea riqueza, sino también, la forma en que se vive y se trabaja. Vivimos en un período histórico en el que los conocimientos, al verse afectados en su gran mayoría por el avance tecnológico, requieren una formación continua para estar actualizado.

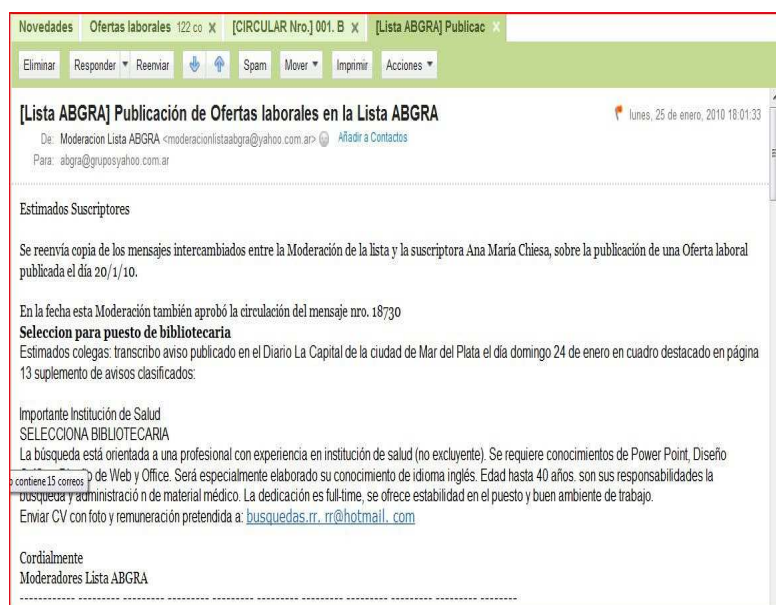
Por otra parte, la flexibilización del mercado laboral y sus nuevas formas de contratación causan una gran incertidumbre entre todos los trabajadores, sumando a ello la crisis económica financiera mundial, y la opinión de expertos y mandatarios que coinciden en que los mercados tardarán unos diez años en normalizarse.

³⁸ Entre paréntesis se indica la cantidad de participantes que expresan una opinión similar.

Gribb y Abbott (2004) aclaran que la Red revolucionó el método de trabajo en las Bibliotecas. Por este motivo, los empleadores demandan personal altamente calificado y especializado en diferentes herramientas tecnológicas. Señalan que hay una brecha considerable entre lo que se pide en el mercado laboral y lo que los estudiantes aprenden, por eso solicitan a los docentes que actualicen de los programas de estudio.

De acuerdo con las respuestas, se observa que los profesionales que no están trabajando no disponen de las competencias demandadas por los empleadores, y a veces, tampoco la edad solicitada. Muchos estudiantes de terciarios tienen más de 45 o 50 años, de modo que al momento de egresar tienen una edad avanzada, además de falta de experiencia, quedando excluidos de las búsquedas laborales. En su mayoría los avisos publicados en el último año contemplan como máximo, que el candidato no supere los 35 o 45 años.

2009 se caracterizó por ser un año de poca demanda de este tipo de profesionales, y entre el 2010 y 2011 no se observa una gran mejoría. La mayoría de los trabajos ofertados se relacionan con la biblioteca escolar primaria, pero se



solicita que el candidato sea también maestro o tenga conocimientos pedagógicos.

Además, en otro tipo de ofertas se solicita un buen manejo de herramientas informáticas algunas de las cuales, corresponden al área de diseño gráfico: PhotoShop, lenguaje

HTML, etc.

A continuación podemos ver un ejemplo de este tipo en la solicitud de personal:

Lista ABGRA] Publicación de Ofertas laborales en la Lista ABGRA

lunes, 25 de enero de 2010, 19:01

De:

"Moderacion Lista ABGRA" <moderacionlistaabgra@yahoo.com.ar>
abgra@gruposyahoo.com.ar

Estimados Suscriptores

Se reenvía copia de los mensajes intercambiados entre la Moderación de la lista y la suscriptora Ana María C., sobre la publicación de una Oferta laboral publicada el día 20/1/10.

Importante Institución de Salud
SELECCIONA BIBLIOTECARIA

La búsqueda está orientada a una profesional con experiencia en institución de salud (no excluyente). Se requiere conocimientos de Power Point, Diseño Gráfico, Diseño de Web y Office. Será especialmente elaborado su conocimiento de idioma inglés. Edad hasta 40 años. son sus responsabilidades la búsqueda y administración de material médico. La dedicación es full-time, se ofrece estabilidad en el puesto y buen ambiente de trabajo. Enviar CV con foto y remuneración pretendida a: busquedas.rr.rr@hotmail.com

Cordialmente

Moderadores Lista ABGRA

Por nuestra experiencia docente sabemos que los estudiantes presentan dificultades para interactuar con la tecnología y aún tienen una idea bastante particular sobre la profesión. Declaran ser amantes de los libros y ser buenos lectores; opinan que su trabajo consistirá en leer de manera permanente en formato impreso, rechazando el material digital, sin embargo carecen de argumentos que respalden su opinión. Por lo general se sienten amenazados y temen quedar marginados, pero no demuestran un deseo de intentar cambiar su rumbo. Es preocupante el que algunos puestos laborales se pierdan cuando el personal se jubile por falta de personal capacitado, sin embargo entendemos que este tema podría ser tratado en una futura investigación.

8. *¿Está buscando trabajo en bibliotecas o en Centros equivalentes? Si su respuesta es **NO**, indique el motivo.*

- 24,44%: Sí
- 55,56%: No
- 20%: Indicó el motivo de su búsqueda³⁹

A continuación se listan las respuestas obtenidas consignando una sola vez aquéllas que se reiteran:

- Ya tengo (36)
- Estoy muy bien en el lugar donde estoy trabajando. Posibilita el crecimiento profesional (1)
- Por los sueldos que se abonan no me conviene dejar el trabajo que tengo y perder la antigüedad (11)
- Estoy muy bien posicionada en mi puesto (2)
- Trabajo en una de las mejores bibliotecas de mi ciudad (1)
- Estoy desarrollando mi actividad como Directora de una Biblioteca en un área de mi especialidad (1)
- En estos momentos ingresé como interina en una escuela primaria y no me dan los horarios para trabajar en otro lugar (1)
- Tengo mucho trabajo en mi área profesional (1)
- Estoy conforme con mi empleo (4)
- Por tener dos empleos (13)
- He recibido muchísimas bondades de la empresa Universitaria en la que trabajo y aparte de eso mi trabajo es muy bien remunerado (1)

³⁹ Aquí se incluyen el porcentaje de respuestas que aparecen como “otros” en el gráfico. Sólo se incluye en este porcentaje a aquellos que aclararon su postura.



Podemos observar que esta es una profesión con poca movilidad laboral. La remuneración, la necesidad de tener más de un empleo, (por lo general, la cantidad de horas que el profesional trabaja ronda en un promedio de 7 horas, si se trata de un trabajo dependiente de un organismo del Estado, en cambio en el área privada los turnos de trabajo son de 9 horas), la falta de crecimiento, etc., provocan que el profesional cuando llega a un trabajo en el que se siente cómodo, simplemente se queda allí, y no quiere aceptar un nuevo desafío. Por otra parte es interesante la opinión vertida por una colega a la lista ABGRA en la cual manifiesta su preocupación por la situación actual de generación de empleo y su temor por aquellos que se encuentran estudiando y que posiblemente no podrán insertarse en el mercado laboral:

Novedades
[Lista ABGRA] La biblio

[Eliminar](#)
[Responder](#)
[Reenviar](#)
[Spam](#)
[Mover](#)
[Imprimir](#)
[Acciones](#)

[Lista ABGRA] La bibliotecología en la Argentina? demanda labotral es media baja... * Lunes, 15 de diciembre, 2008 0:03:22

De: Noelia Paola C. <noeliapaolac@yahoo.com.ar> [Añadir a Contactos](#)

Para: abgra@gruposyosyahoo.com.ar

Hola estimados colegas:

Les escribo porque me sorprendió una nota periodística que recibí por e*mail acerca de las profesiones mas o menos demandadas en nuestros país, La bibliotecología en la Argentina? la demanda labotral es media baja.

Esta realidad me preocupa mucho personalmente en mi provincia Mendoza, las ofertas laborales buenas para trabajar de bibliotecario son escasas.

Qué va ocurrir con las personas que están estudiando esta carrera? si la realidad estan cruel, aspirar a un trabajo mejor que se posee actualmente? será algo imposible... Otros profesionales cuentan con un prestigio, y (a nosotros nos ven como algo fuera de serie) por que tiene que ser tan injusto. Me pregunto dónde están los legisladores? ?? que no hacen nada para mejorar nuestra realidad o sólo quieren votos....

Saluda atentamente
Bib Nac Noelia P C

ACTIVIDAD RECIENTE

Miembros nuevos 1

[Visita tu grupo](#)

Y! Respuestas

[Pregunt?/a>](#)

Gente real te responde

Yahoo! Messenger

[Mensajero perfecto](#)

Llam?de PC a PC sin costo alguno

Barra Yahoo!

[Todo a un toque](#)

Acceso rápido a servicios Yahoo!

9. *¿Ha realizado en el último año algún curso de capacitación laboral en el área de bibliotecología?*

Respuestas:

- 61,96%: Sí
- 34,78%: No
- 3,26%: No lo considera necesario.



El porcentaje de respuestas es consistente con los problemas de inserción laboral, así como la falta de intención de continuar con estudios de postgrado. Ésta es una característica típica del bibliotecario argentino. No ocurre lo mismo con los profesionales de otros países latinoamericanos. ¿Por qué el bibliotecario argentino no es proclive a actualizarse? ¿Por qué le teme tanto al cambio? Los programas de capacitación tienden a que el profesional pueda emplear herramientas nuevas, ¿será por eso que los profesionales no tienen tanto interés en capacitarse? Éstas y otras preguntas deberán esperar a ser contestadas en una próxima investigación.

10. *Si contesto de manera afirmativa el punto anterior: ¿puede mencionar los tres últimos cursos que realizó? Califíquelos de 1 a 3 según la importancia que le asigna para su reinserción o búsqueda laboral.*

Respuestas:

Nombre del curso	Puntaje asignado (escala 1 a 3)
Genwinisis	1
Winisis	2
Jornada de Bibliotecología Jurídica abril 2009	1
	2
Jornadas de bibliotecas jurídicas y universitarias mayo 2006	3
Jornadas de Capacitación, Biblioteca Nacional set. 2007	
En búsqueda de nuevos modos de leer.	1
Módulo 1: Leer y aprender para descubrir nuevos mundos, nuevas ideas, nuevas propuestas	2
Módulo 2: Textos en contextos. los procesos de lectura y escritura en el contexto educativo?	3
Oratoria	
Curso de posgrado en Descarte de colecciones.	1
	1
Conservación de información digital.	1
Imagen y comunicaciones	
Designación de contenidos MARC 21	1
Imagen y Comunicación en Bibliotecas y Centros de Documentación	1
Creación de plataformas de EAD	1
Gestión administrativa en bibliotecas académicas	1
Dirección y liderazgo en bibliotecas	1

académicas.	
Marc 21	1
Koha	1
Gestión de archivos	1
Almacenamiento de documentos digitales	2
Las prácticas de las Bibliotecas y la nueva generación de usuarios	3
Experto Universitario en Gestión Documental y Administración de Archivos	1
Alfabetización en Información	3
Portal Mincyt	1
Normas Iram	2
Tendencias en automatización de bibliotecas	1 2
Elaboración de proyectos	3
Nueva generación de catálogos	
Sistema integrado KOHA, importante para migrar nuestra base de datos a formato Marc y Opac;	1 1
Propiedad intelectual y patentes, para tener conocimientos de derechos de propiedad intelectual en proyecto sobre digitalización de tesis.	
Seminario sobre el Libro Antiguo	1
Marc	1
Web 2	1
Catalogación	1
Catalis	1
Marc 21	1

De AACR2 a RDA	2
Conversión de Cepal a Marc 21	3
Archivística	1
Acceso a la información pública	1
Gestión de bibliotecas	1
Estoy haciendo la licenciatura a distancia	3
Además, curso de "búsquedas avanzadas en Internet	2
Web 2.0	2
Winisis Nivel II	3
Curso electrónico Cuadro de mando integral: herramienta de gestión para monitorear el funcionamiento de la biblioteca, Sociedad Argentina de Información. 2008	1
Curso de Postgrado Revisión, evaluación continua y descarte de las colecciones? UBA. 2008	3
Curso de Postgrado Usuarios y referencistas en entornos digitales? UBA, 2006.	
GENISIS	1
WINISIS	1
MARC21	1
Taller Fuentes Información	1
Taller planificación	1
Arquitectura para Bibliotecas	1
Aplicación de las TICS en las empresas	1
Seguridad e Higiene en el Trabajo	1

Jornada tensiones y dinámicas del derecho de autor en la era digital	3
Genisisweb	3
Winisis	2
Formato MARC	1
Relaciones laborales.	2
Actualización de las Reglas de Catalogación Angloamericanas	3
Capital Humano y Evaluación en Bibliotecas Académicas? (OUI) ? México. Año 2008	1
Imagen y comunicación en Bibliotecas y Centros de Documentación? (Flacso) Año 2008	1
Algunas técnicas para enseñar en la Universidad, UCA 2008.	1
Diplomado en Bibliotecología en la UCES,	1
Bibliotecas 2.0,	2
Calidad en bibliotecas (IRAM)	3
Web 2.0	1
Metabuscadores	1
Blog	1
Curso: Sistemas de Organización del Conocimiento	1
Jornada sobre la Biblioteca Digital actualización. Universitaria	2
Encuentro de Bibliotecas del Sector Agropecuario y Forestal de Argentina?	3
Diplomatura en bibliotecología y	1

documentación (UCES)	
Derechos de autor	1
Oratoria	1
Capacitación en Winisis-CATAL (dos programas de actualización)	1 y 2
Procesamiento de materiales audiovisuales (películas y videos)	3
Catalis	1
Anglo II	1
Genisis	1
Comunicación en bibliotecas	1
SRI	3
Curso de actualización en Inglés II y III	3
40° Curso Taller sobre Winisis	3
Jornadas de Bibliotecología Jurídica	1
Seminario Las Nuevas Tecnologías y los Servicios de Bibliotecas	1
Seminario Virtual Introducción a la Internet 2.0	1
Curso de Formación y Acreditación de la Educación Superior: Aspectos Conceptuales y Metodológicos	1
Formación en libro antiguo	1
Conservación preventiva.	2
Koha	3
Plataformas para la educación virtual. DOKEOS	1
Procesamiento de datos, Project, Planeamiento y Control	1

Si cursar materias de la Licenciatura en bibliotecología se puede considerar un curso ya llevo 3 materias aprobadas.	1
Catalogación del libro antiguo	3
Bibliotecas Gubernamentales (Congreso ABGRA)	2
ABCD	2
Formación de Usuarios	1
Animación a la lectura	1
Conservación y restauración	1

Las respuestas son variadas así como la valoración que le da cada profesional que asistió a esos programas. Nos inquieta la mención de materias de grado, así como la asistencia a Jornadas especializadas como si fueran cursos de capacitación.

Por los datos obtenidos podemos concluir que los profesionales tienen preferencia por adquirir conocimientos en:

- Empleo de software como winisis, genesis, koha
- Formatos Marc y Cepal
- Procesos técnicos
- Conservación y restauración
- Conservación de información digital
- Archivística y gestión de archivos
- Gestión
- Formación de usuarios
- Web 2.0
- Desarrollo de colecciones
- Jornadas de capacitación varias

➤ Inglés

Podemos decir que, si bien, al profesional le interesa capacitarse en nuevas tecnologías, también hay un compromiso mucho más marcado con programas de capacitación con temáticas más tradicionales. Esto lo diferencia de colegas de otros países.

El Informe *Las bibliotecas públicas en la sociedad de la información*⁴⁰ considera un obstáculo para el desarrollo bibliotecario la falta de formación. En dicho informe se sostiene que:

“Como consecuencia de una educación pasada de moda o de la falta de formación permanente y de oportunidades de formación, el personal no posee la calificación suficiente. Es necesaria una formación profesional para el desarrollo a escala nacional, regional e institucional. Si falta tal estrategia es en gran parte consecuencia de unas capacidades de gestión inadecuadas, de la poca disposición para familiarizarse con los nuevos medios, del miedo al cambio, y de la escasez de nuevo personal con calificaciones actualizadas en Tecnologías de la Información”⁴¹

11. Si usted está trabajando, ¿dichos programas de actualización resultaron de utilidad para su desempeño laboral?

Respuestas:

⁴⁰ Declaración de Copenhague. Congreso europeo sobre el papel de las bibliotecas públicas en la Sociedad de la Información, Copenhague 14 y 15 de octubre de 1999. Declaración final. *Correo Bibliotecario*, 37, nov. 1999. <<http://www.bcl.jcyl.es/correo/Correo37/Alcance37.html>>

⁴¹ p. 11.

1	Si	21	Si	
2	Moderadamente, aprendí los temas en la práctica, antes que en los cursos	22	Si	
3	SI	23	si	
4	Ampliamente	24	Si	
5	si, muy útiles.	25	si	
6	SI	26	relativamente	
7	Si	27	SI	
8	Si	28	Si, tanto para la gestión de la unidad de información a mi cargo, como para la tarea docente que desempeño	
9	Si, así es	29	si	
10	Si	30	todos han sido muy útil	
11	si	31	Si. Sobre todo en gestión del conocimiento.	41 si
12	si	32	SI	42 SI
13	si	33	Si	43 No
14	si	34	si	44 si
15	si	35	Mucho, principalmente los dos primeros. El 3 lo hice para actualizarme en ese sentido, pero no lo aplico en mi biblioteca por ahora	45 si
16	si por supuesto porque trabajamos con catalis	36	si para mi trabajo	46 Si
17	Si	37	si	47 si
18	Si	38	Si	48 de mucha utilidad
19	SI	39	absolutamente	49 si
20	Si	40	Si	

- Sí (36 personas)
- Fueron muy útiles
- Moderadamente, aprendí los temas en la práctica, antes que en los programas de actualización
- Sí ya que aprendí catalis que aplico en mi trabajo
- Relativamente
- Sí, tanto para la unidad de información a mi cargo, como para la tarea docente que desempeño
- Todos han sido muy útil
- Sobre todo en gestión del conocimiento
- Mucho, en especial los dos primeros. El tercero lo hice para actualizarme pero no lo aplico en mi biblioteca actualmente
- Absolutamente

La mayoría de los profesionales considera que la adquisición de nuevos conocimientos es importante y útil para su desarrollo profesional. Si nos guiamos

por las pautas de la OCLC⁴² las capacidades que el bibliotecario del siglo XXI debe tener se relacionan con la tecnología y los servicios en línea:

- Desarrollar pautas de acceso a colecciones remotas, que no siempre serán gratuitas y requerirán controles según grupos y tipos de usuarios. En toda biblioteca habrá que atender “virtualmente” a los usuarios “virtuales”, de forma muy interactiva.
- Crear, incorporar, mantener, gestionar y hacer que se usen colecciones electrónicas propias, cuya importancia crecerá conforme este medio sea el elegido para los materiales bibliotecarios y los documentos de todo tipo.
- Dar acceso de modo integrado a la información en todas sus formas, del modo más efectivo en relación con el coste.
- Adaptar recursos y prácticas de gestión a un entorno caracterizado por el cambio; diseñar, aplicar y evaluar soluciones para los problemas de información y de servicio.
- Actualizar continuamente la infraestructura tecnológica
- Saber aprovechar al máximo la cooperación interbibliotecaria en redes locales, regionales y supranacionales.
- Brindar cursos de formación de usuarios: formarlos en técnicas de recuperación de información a través de la Red, manejo de operadores booleanos⁴³ y búsquedas avanzadas y asesorar en el análisis y aprovechamiento de los contenidos obtenidos.

⁴² Online Computer Library Center u OCLC es una organización sin fines de lucro, compuesta de miembros, dedicada a prestar servicios bibliotecarios computarizados y de investigación, con el propósito público de facilitar el acceso a la información del mundo.

⁴³ También denominados operadores lógicos, son instrumentos del modelo booleano (modelo clásico de recuperación de la información basado en la teoría de los conjuntos). Los más importantes son AND, OR y NOT. Tienen la función de intersección, unión y exclusión respectivamente.

12. ¿En qué área le gustaría capacitarse? Puede marcar más de una opción. Por favor, indique numéricamente el grado de importancia que le asigna, siendo 1 el mayor y 8 el de menor importancia.

Respuestas:

Curso de	1	2	3	4	5	6	7	8	Media aritmética
Archivología	18,97 %	8,62%	6,9%	13,7%	8,62%	6,9%	15,5%	20,6%	4,71%
Gestión	50,75 %	16,42%	5,97%	5,97%	5,97%	4,48%	1,49%	8,96%	2,64%
Metodología de la Investigación	25%	10,7%	16,0%	8,93%	14,2%	7,1%	8,93%	8,93%	3,79%
Nuevas Tecnologías	50%	14,8%	9,46%	4,05%	2,7%	1,3%	5,41%	12,1%	2,81%
Procesos Técnicos	29,51 %	11,4%	14,7%	6,56%	8,2%	8,2%	6,56%	14,7%	3,77%
Referencia	37,04 %	9,26%	18,5%	12,9%	9,26%	1,8%	3,7%	7,41%	3,06%
Recursos Humanos	25,42 %	23,7%	10,1%	13,5%	10,1%	3,3%	10,1%	3,39%	3,27%
Preservación / Conservación	22,95 %	9,84%	11,4%	13,1%	11,4%	9,8%	16,3%	4,92%	4%

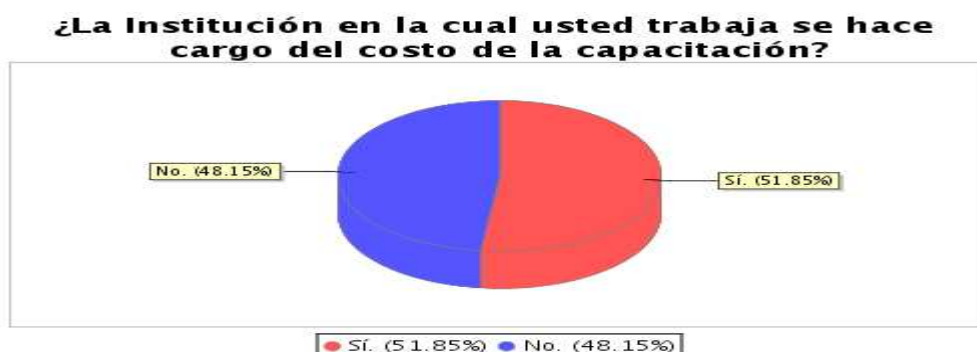
Otros	21,95 %	4,88%	7,32%	2,44%	4,88%	9,7%	9,76%	39,0%	5,27%
-------	------------	-------	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------



Se observa una tendencia marcada hacia la formación en nuevas tecnologías, en un porcentaje similar que en gestión. Quizá, porque el empleo de la tecnología en las Unidades de Información se relaciona con decisiones administrativas. En mayor proporción los profesionales se inclinan por programas relacionados con la preservación y la archivística. Es probable que este interés se relacione con buenas oportunidades de empleo ofertadas en archivología y los conocimientos de preservación son fundamentales ya que el material que allí circula es mucho más frágil que el que existe en las Bibliotecas.

13. *¿La Institución en la cual usted trabaja se hace cargo del costo de la capacitación?*

- 51,85%: Sí
- 48,15%: No



Muchas instituciones se hacen cargo de la capacitación del personal ya que su costo se incluye en el presupuesto asignado al sector. En otros casos el costo lo asume el profesional.

Chiavenato (2001) considera que la capacitación del personal tiene como objetivos:

- Elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de actitudes necesarias para el buen desempeño del respectivo trabajo.
- Los esfuerzos de la capacitación deben dirigirse a disminuir y eliminar la falta de conocimientos y habilidades que interfieren en el logro de la eficiencia. Así disminuyen los errores, los accidentes, las enfermedades profesionales, y los conflictos.
- Si los programas de recursos humanos no logran esto, significa que no responden a las necesidades de la organización; los objetivos específicos no han sido bien delineados o los medios utilizados no son los adecuados.

Las Unidades de Información deben efectuar un diagnóstico de sus necesidades de capacitación, relacionado con los cambios que desean implementar en sus actividades. Deben evaluar las competencias de su personal y considerar una serie de estrategias de acción, teniendo en cuenta, como dice Carapaica (2001), que las estrategias son la combinación de métodos, técnicas y procedimientos que permiten optimizar los resultados esperados como producto de una acción. Por lo tanto, el Director de la Unidad de Información debe clarificar las metas y objetivos que quiere lograr con la capacitación de sus empleados y asignar los recursos necesarios para poder lograrlos. La capacitación resultará efectiva si modifica la realidad de la manera que se había planificado.

14. Si usted asume el costo, ¿qué espera obtener a cambio?

Respuestas:

A continuación listamos las respuestas. Todos coinciden en que esperan:

- Adquisición de nuevos conocimientos
- Mejora salarial
- Conseguir un empleo mejor remunerado
- Reconocimiento de pares y de la sociedad
- Satisfacción personal
- Mejor desempeño
- Calidad de los contenidos del programa de capacitación
- Docentes comprometidos y motivadores

En general los profesionales consideran que los programas de capacitación les permitirán obtener un mayor reconocimiento debido a sus nuevas competencias, un mejor nivel salarial, la posibilidad de ascenso, algunos incluso, la esperanza de tener un trabajo. Otros declaran que lo único que esperan es obtener nuevos conocimientos para desempeñarse con más eficiencia.

15. *¿La capacitación resultó importante en su trayectoria laboral?*

- 27,5%: Sí
- 2,5%: No
- 16,25%: No opina
- 53,75%: Dice que sí y especifica el motivo⁴⁴

Respuestas: solo se listan una sola vez, se omiten las repeticiones:

- Sirvió para obtener mejores oportunidades de empleo
- Seguir aprendiendo es vital en esta profesión por el continuo cambio de la carrera debido a las nuevas tecnologías de la información

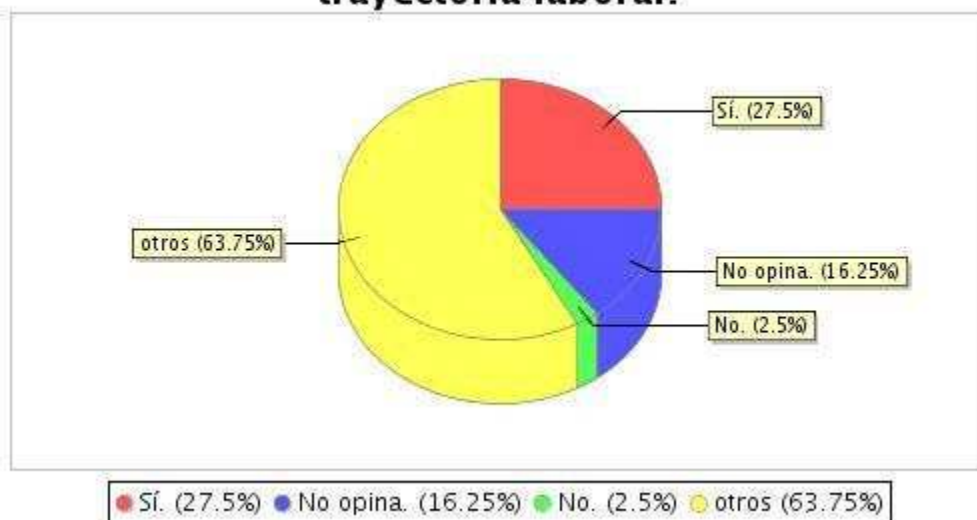
⁴⁴ Esta opción corresponde a “otros” en el gráfico, No todos los profesionales se expresaron al respecto.

- Es fundamental en mi trabajo diario ya que soy bibliotecaria jurídica especializada en Derecho Penal, siendo un lugar con gran demanda de información
- Me permite estar actualizado y acompañar los cambios que se efectúan en la profesión. La biblioteca está en transformación y debo estar al nivel actual de la institución.
- Sí. Desde antes de la primera titulación, se hizo indispensable.
- Porque para cuando me piden que me capacite en alguna disciplina, yo ya lo hice!!!
- Porque comencé en el ámbito de la bibliotecología como idóneo, gracias a la capacitación continua
- Resulta importante en mi vida, más allá de ser o no reconocida en mi ámbito laboral
- La actualización profesional es muy importante
- Optimizó el trabajo y mejoró mi actitud frente a la vida
- Pude aplicar los conocimientos adquiridos
- Es importante para producir en las bibliotecas los cambios necesarios a fin de responder a las necesidades del entorno
- Tengo un cargo de gestión y hay que capacitarse y actualizarse permanentemente ya permanentemente se producen cambios en tecnología y en la forma de llevar adelante una institución de las características de una biblioteca universitaria
- aObtuve un cargo de mayor jerarquía
- Siempre me dio beneficios profesionales y económicos
- Porque amplió y actualizó los conocimientos adquiridos en la carrera de grado
- Sin duda, para mantenerse actualizado. Es imprescindible para trabajar o dirigir una biblioteca
- No hay otra forma de trabajar en esta profesión, sólo capacitarse continuamente

- La educación continua me obliga a estar al tanto de las novedades y últimos avances en las áreas de mi interés y el intercambio que se da en la capacitaciones con otros profesionales (bibliotecarios o no) me parece sumamente enriquecedor también. Además pienso que es importante especializarse en la/s temática/s que son de interés porque profundizar los conocimientos es clave para el desarrollo profesional. Actualización y perfeccionamiento constante.
- Por el continuo cambio en la profesión debido al desarrollo exponencial de las tecnologías de la información
- Gracias a la formación continua, logré ascenso laboral, y mejor remuneración
- Me permite avanzar en la gestión de la UI que conduzco, visualizar las necesidades de los usuarios y los servicios a brindar, gestionar proyectos que le permitieron a la biblioteca sobrevivir luego de que la institución que la generó desapareciera, en la transmisión de experiencias y conocimientos con los alumnos, en fin para mí es vital, ya que sea el tema que sea yo lo transfiero y adapto a mis trabajos
- Por la necesidad de estar actualizado en las diferentes técnicas que van surgiendo en nuestra área laboral
- Para la promoción laboral y el mejor desempeño de mis tareas
- Me permitió acceder a conocimientos específicos para mi profesión. Redundando sobremanera en mi formación intelectual
- Es la única posibilidad de estar actualizado
- Motivación, progreso laboral, más y mejores conocimientos
- Me parece fundamental para poder dar respuestas idóneas como profesional, debido a los grandes (y rápidos) cambios que se suceden en el mundo actual. No afectó mi trabajo en cuanto a su estabilidad, pero sí en cuanto a mi respuesta frente a los usuarios. Ha habido muchos cambios desde mi graduación, no sólo a nivel tecnológico y como en toda profesión es necesario mantenerse actualizada

- Me capacito de manera continua por el avance de las nuevas tecnologías y su implementación, que me provocan grandes inquietudes profesionales
- Me permitió seguir avanzando aunque muchas veces no pude aplicar los conocimientos pero cambió mi visión de como plantearlos
- Me permitió ampliar mi espectro laboral de tipo jurídico
- Permite la actualización e innovación en la profesión y en la impartición de programas de actualización o materias de las disciplina archivística o de bibliotecología, y ahora soportada por el uso de tecnologías de la información, por eso el formador debe de comenzar a formar no solo presencialmente sino en línea.
- Me permitió ampliar mis conocimientos y mejorar mi empleo. Pude concluir mis estudios y obtener un trabajo ya que pude adquirir nuevas habilidades o perfeccionarlas para realizar mi trabajo, así como detectar áreas deficientes de trabajo, o explorar nuevos desarrollos.
- Mantiene la competitividad, mejora la calidad de vida
- Por supuesto, la educación continua permite estar a la vanguardia, al día, y así ofrecer lo mejor y lograr una excelente calidad en todos los aspectos: laboral, personal, intelectual etc.

¿La educación continua resultó importante en su trayectoria laboral?



Un poco más del 50% de los encuestados consideran que la capacitación continua es importante para su desarrollo profesional, les permite alcanzar un nivel óptimo de conocimientos en una profesión tan cambiante con la de las Ciencias de la Información.

Recordamos que siguiendo a Delors (1996):

“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 permanentemente”.⁴⁵

Allendez Sullivan y Nayar (2009), consideran que recientemente el profesional debió incorporar a su trabajo el empleo de todas las herramientas propuestas por la denominada Web 2.0, dominando algunas de ellas. Pero ahora es necesario que también domine las que propone la llamada Web 3.0, o Web semántica, que se especializa en la “minería de datos”⁴⁶ o “data mining”. Aquí es dónde se observa la importancia de los programas de formación continua en su trayectoria laboral, ya que les permite al profesional actualizar las prácticas de acuerdo con los nuevos requerimientos del mercado laboral y de la información.

Conclusiones

Cuando un investigador se sienta para dar una última mirada a su trabajo suelen venir a su memoria todas las voces que estuvieron presentes durante su recorrido. Desde diferentes espacios, tiempo y perspectivas, fue recogiendo los testimonios de distintos autores, de los docentes que lo formaron y en el caso particular de

⁴⁵ p. 19.

⁴⁶ La minería de datos es el conjunto de técnicas que permiten sacar el máximo provecho del almacenamiento de los datos, y que mediante una serie de herramientas permite automatizar el proceso de extracción de información y significado, a partir de los datos que éste contiene.

este trabajo, también cobra un protagonismo trascendental las voces de sus colegas bibliotecarios. Estas voces se han escuchado a través de algunos textos empleados en la bibliografía consultada, de mails, de la encuesta. Todas y cada una de ellas han generado un espacio de aprendizaje que nos permite tener una mirada más centrada en la problemática que hemos intentado desarrollar y además, nos habilita a dar un cierre por medio de estas conclusiones, o quizá, a iniciar un nuevo comienzo.

Nuestro estudio es fruto de *nuestra preocupación por el futuro del profesional de Ciencias de la Información*. Este futuro a veces se presenta incierto y complicado: ¿por qué? Quizá, porque sentimos que poco a poco somos reemplazados por otros profesionales con un perfil mucho más tecnológico y dinámico, porque tenemos miedo al cambio y lo que éste puede implicar, creemos que, como ocurrió con otros profesionales⁴⁷, solo el científico en ciencias de la información (actual denominación), o el bibliotecario, (nombre tradicional de estos profesionales), es el único que tiene en sus manos el secreto para trascender a través del tiempo o simplemente desaparecer en el cúmulo de información. ¿Será capaz de adaptarse a los cambios y a las demandas de un mercado laboral más exigente, más impersonal, tal como lo han hecho profesionales de otras áreas? Su futuro depende de su actitud a los desafíos de la aldea global.

Los orígenes disímiles de los datos que obtuvimos, nos permiten tener una mirada más comprensiva acerca de la situación de este colectivo profesional, así como nos da la posibilidad de recomendar algunos cambios, a través de la formación continua, para garantizarles un espacio en la sociedad. Nos atrevemos

⁴⁷ El 8 de febrero de 2005 la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León cerró las licenciaturas de historia y de filosofía fusionándolas en una nueva carrera denominada licenciatura en humanidades, asignándole materias genéricas como inglés y computación. Las autoridades prevén agrupar en cuatro áreas las siete carreras que se imparte en la Universidad con la finalidad de hacerlas más atractivas para los estudiantes; la finalidad es adecuarse a las necesidades del mercado, evitando que se gradúen profesionales que ingresarán a la fila de los desempleados. Fuente: La Jornada. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2005/02/09/049n2soc.php>

a recomendar no sólo por nuestro rol docente, sino por formar parte de manera activa de este colectivo profesional desde hace más de una década.

Entendemos, además, que algunos datos obtenidos pueden ser empleados y profundizados en futuras investigaciones. En los próximos párrafos trataremos de expresar nuestra argumentación final en la que intentaremos de justificar al lector nuestra línea de pensamiento.

Las bibliotecas y los bibliotecarios

Desde sus orígenes, las bibliotecas han formado parte de un conjunto de instituciones creadas por la humanidad para su preservación y desarrollo. Tan es así que le fue asignado, junto a archivos y museos, el rol social de ser reservorio de la memoria, es decir, almacenar, hacer posible el acceso a los documentos, preservar y conservar esos mensajes humanos de generación en generación.

Por su parte, las bibliotecas poseen un núcleo de sentido que les es propio e intransferible y que las define como un espacio esencialmente social, cultural y educativo. Los componentes de ese núcleo son:

- Conservar y asegurar el acceso a documentos en distintos soportes creados y destinados al acto de la lectura como herramienta para la construcción de la subjetividad, el desarrollo del pensamiento crítico y del conocimiento.
- Garantizar el acceso a la información y al conocimiento a todos sus usuarios.
- Conocer, convocar y formar a sus usuarios para el mejor aprovechamiento de los recursos, instalaciones, productos y servicios que ofrecen.
- Garantizar la alfabetización informacional de sus usuarios.

La existencia de bibliotecas en las escuelas, barrios y pueblos de nuestro país abre las puertas hacia el conocimiento y la lectura transformadora así como

favorece el uso de tecnologías digitales y ofrece espacios atractivos para fomentar el aprendizaje autónomo para toda la vida.

A su vez, los bibliotecarios son agentes de dinamización entre la palabra escrita y la libertad de la elección lectora, que es, en síntesis, la garante de la libertad de expresión y de pensamiento, esencia de la democratización ciudadana y el desarrollo humano y social equitativo y justo. Pero, además, es importante que el bibliotecario sea percibido como un promotor cultural que convierta a la biblioteca en referencia ineludible en el territorio local.

Además, se debe tener en cuenta que cada etapa tecnológica ha marcado una adaptación de las bibliotecas. En la actualidad deben estar preparadas para incorporar las nuevas y diferentes formas de lectura, la educación digital y a distancia y los soportes innovadores de la palabra escrita. La sociedad digital exigirá lectores más competentes para informarse y producir conocimiento en los entornos multimediales. Por ello, los nuevos bibliotecarios formados interdisciplinariamente serán parte clave y artífices de la formación de usuarios que puedan desenvolverse autónomamente en estas nuevas *ecologías digitales* que tienden a la concentración de contenidos y datos en grandes *nubes* administradas centralizadamente.

En este contexto mundial el volumen de la información alcanza una amplitud cuyos límites se multiplican permanentemente. Para poder organizarlo, sistematizarlo y evaluarlo se hace cada vez más necesario generar procesamientos normalizados. Éstos deberán estar apoyados en criterios técnico-bibliotecológicos, desarrollados bajo el respeto de parámetros y normas de descripción bibliográfica reconocidos internacionalmente. Lo cual se torna indispensable para poder comprender y compartir registros procesados en distintas unidades de información. Gracias a la utilización de estos parámetros, las bibliotecas de cualquier ámbito podrán catalogar cooperativamente con otras e inclusive con centros remotos de información de distintos lugares del mundo,

pudiendo ser partícipes de la cultura global y al mismo tiempo incidiendo en esos escenarios desde la cultura local.

La gestión del conocimiento y la información se traduce en una multiplicidad de actividades en el contexto de cada institución. Ellas llevan a la participación articulada de sus diversos actores con protagonismos ligados a propuestas de promoción de la lectura y el uso del lenguaje, el manejo de fuentes documentales, la conservación del patrimonio documental como sostén de la historia, la construcción de la memoria colectiva de cada comunidad y el aporte a la resolución de sus problemáticas.

Los bibliotecarios tienen, entonces, una crítica misión social, cultural y educativa. Son responsables de la existencia, la innovación, la promoción y la mejora continua de las bibliotecas. Por ello, es de destacar la crucial importancia de la formación de calidad de los bibliotecarios en todo el territorio nacional.

En estos momentos, existe una demanda moderada de profesionales capacitados y actualizados que cumplan su función en las diversas bibliotecas de la comunidad. Asimismo es de considerar la inmensa cantidad de profesionales de otras disciplinas e idóneos que están llevando a cabo la conducción y administración de estas instituciones. Se debe contar con espacios de formación para validar saberes y/o adquirir los necesarios para cumplir su misión y sus funciones asumiendo las transformaciones que requiere la sociedad digital.

Los profesionales de Ciencias de la Información deberán manejar un conjunto de herramientas que les permita profundizar y ampliar las múltiples alfabetizaciones, promover la lectura crítica y reflexiva, atender a la diversidad de usuarios en el marco de la multiculturalidad de las comunidades, valorar el patrimonio social, cultural y educativo, y promover la generación de redes entre distintas bibliotecas incentivando la fluida comunicación entre ellas.

Este proceso de formación debe desarrollarse en una interacción dinámica entre la teoría y la práctica sustentada por las tecnologías de la información y de la comunicación. Se aspira a que el bibliotecario esté capacitado para enfrentar los desafíos que presenta esta nueva sociedad y para continuar su formación a lo largo de toda su vida ligado a los cambios sociales, culturales y tecnológicos. Esto es fundamental para la jerarquización del rol específico del bibliotecario como profesional de la información.

Consideramos que el bibliotecario debe tener suficientes habilidades que le permitan:

- Administrar y organizar la propia área de trabajo utilizando metodologías que permitan desarrollar la evaluación y seguimiento de las actividades y acciones de la biblioteca desde la lógica del planeamiento estratégico participativo.
- Gestionar la información y el conocimiento por medio de procedimientos de organización propios de las unidades de información prestando especial atención a la preservación de los fondos y a la participación en redes.
- Promover actividades culturales, sociales y educativas en función de sus usuarios, la institución y la comunidad.
- Participar en programas y proyectos de la comunidad para la promoción del desarrollo socioeducativo y cultural desde la biblioteca.
- Participar en la gestión de los recursos humanos de las bibliotecas y promover la actualización profesional continua.
- Desarrollar productos y servicios para los usuarios de las bibliotecas a través de modalidades de gestión que tengan en cuenta sus necesidades y promuevan su participación.

Creemos necesario, antes de seguir avanzando, responder las preguntas que hemos formulado al iniciar este estudio.

Nuestras preguntas

Las preguntas que a continuación vamos a contestar se relacionan con las variables utilizadas en la encuesta, creemos que este es el momento adecuado para responderlas, para ello nos basamos en los datos obtenidos en este estudio por medio de mails, testimonios de los profesionales y la encuesta.

¿Por qué el profesional en Ciencias de la Información debe capacitarse?

Consideramos, que el profesional debe capacitarse permanentemente entre otras cosas debido a la generación de nuevos conocimientos tecnológicos, comunicacionales e informacionales que involucran las tareas que desarrolla diariamente. Partimos de la base de que el bibliotecario utiliza en su quehacer diario diversos sistemas informáticos que se actualizan de manera constante, por ese motivo, necesita obtener nuevos saberes que le permitan actualizarse; pero además, necesita adquirir conocimientos en algunas otras áreas relacionadas con las temáticas tratadas en la colección de la biblioteca en la que se desempeña y que forma parte de su cultura general.

A través de la encuesta queda evidenciado que los bibliotecarios prefieren capacitarse en el área de nuevas tecnologías: software winisis, genesis, koha; formatos: Ceval, Marc; preservación de información digital; aplicaciones web 2.0, etc.

¿Para qué debe capacitarse?

Los profesionales han comentado que la capacitación les permite estar actualizados y que suelen aplicar estos nuevos saberes en sus tareas profesionales. El bibliotecario requiere de una formación continua con vistas a enfrentar con eficiencia la realización de su respectiva actividad profesional diaria

así como, existe la posibilidad de que pueda acceder a cargos más variados e interesantes fuera del circuito tradicional de empleo.

¿Cuándo debería capacitarse?

Por los datos recogidos, el profesional se capacita cuando tiene necesidad de adquirir nuevas habilidades para desempeñarse en su trabajo, o cuando desea dar un giro diferente a su actividad laboral. Indudablemente, debería en estos casos, adquirir saberes que le permitan alcanzar sus objetivos profesionales.

¿En qué debería capacitarse?

Según los datos de la encuesta tiene preferencia por las nuevas tecnologías, los procesos técnicos (los cuales se relacionan con las nuevas tecnologías ya que esta tarea se realiza mediante el uso de un software determinado), conservación y preservación, archivística y gestión.

¿Cómo selecciona los programas de actualización más convenientes según sus necesidades?

Por la evidencia recogida en los datos obtenidos en la encuesta el profesional selecciona cursos relacionados con las siguientes áreas: archivología, gestión, metodología de la investigación, nuevas tecnologías, procesos técnicos, referencia, recursos humanos, preservación y conservación y en una menor proporción otros tipos de cursos no especificados.

¿Qué ventajas obtendrá por capacitarse?

La ventajas que obtiene es la de obtener nuevos saberes, en ocasiones, una mejora salarial en su trabajo actual, en conseguir un buen empleo, obtener el reconocimiento de sus pares, una satisfacción personal, alcanzar un mejor

desempeño, tener una mejor actitud ante la vida, etc. Todas estas apreciaciones son las respuestas que hemos obtenido en la encuesta.

La institución para la que trabaja este profesional ¿tendrá interés en su capacitación?

Todas las instituciones desean tener personal altamente capacitado ya que parte del prestigio de la institución depende del reconocimiento que hace la sociedad sobre la calidad de los servicios que brinda la misma. Aclaramos que esta es nuestra apreciación personal ya que no se desprende de los datos obtenidos.

¿Se hará cargo del costo?

Se observa que casi es similar el resultado entre si la institución se hace cargo o no de la capacitación del profesional, hay una leve tendencia a que si lo hacen. En realidad el capital humano es la mejor inversión de toda Unidad de Información. Sin él no podría brindar servicios de ninguna índole.

Si el profesional debe afrontar el costo económico de la capacitación, ¿tendrá posibilidades de obtener un mejor puesto de trabajo?

Teniendo en cuenta que en estos momentos el mercado está muy deprimido no es muy probable que la formación le permita acceder a un mejor puesto de trabajo que el que ya tiene, aunque puede hacer la diferencia si no está empleado y aplica a un puesto determinado. Las Unidades de Información tenderán a contratar a aquellos que estén mejor capacitados ya que así no tendrán la necesidad de formarlos. No obstante, muchos profesionales manifestaron que obtuvieron mejores oportunidades de empleo dentro y fuera de la Biblioteca en la que se desempeñaban.

En relación a los datos obtenidos de la encuesta podemos mencionar los siguientes resultados:

- Aún predomina el género femenino dentro del staff profesional.
- La mayoría de los profesionales optó por titularse en la Universidad. Aclaremos que se trata de individuos que ya han acrecentado su trayectoria laboral, ya que fuera de este estudio los datos que provienen de la observación muestran que la matrícula ha aumentado en los establecimientos de enseñanza Superior Terciario en desmedro de la Universitaria.
- Los individuos de la muestra han realizado sus estudios en una modalidad presencial.
- La mayoría de los graduados han alcanzado el título de pregrado o de grado, muy pocos han continuado estudios de postgrado.
- La media de los individuos de la muestra egresaron hace 15 años (el más reciente hacía 5 meses y el más antiguo hace 44 años).
- La mayoría no ha realizado estudios de postgrado, y los pocos que lo han hecho optaron por: salud familiar, procesos educativos y nuevas tecnologías, y en ciencia y tecnología.
- El 90% de los individuos de la muestra está trabajando, algunos de los que no están empleados comentó que busca trabajo, no hay muchas ofertas, que su edad lo limita para ser considerado como candidato, las exigencias de competencias no son compatibles con sus habilidades, etc.
- La mitad de los individuos de la muestra no están buscando trabajando actualmente.
- El 62% de los individuos han declarado continuar formándose de manera continua.
- En su mayoría de interesan por capacitaciones relacionadas con procesos técnicos, gestión, tecnología, o han participado de seminarios y jornadas relacionadas con la especialidad del lugar en el que se desempeñan.

- Un alto porcentaje de los participantes considera que la formación continua ha sido importante para su trayectoria laboral.
- El profesional afirma que las instituciones en las que se desempeñan se hacen cargo del costo de su formación.
- En el caso de aquellos profesionales que asumen por sí mismos el costo de la formación esperan obtener mayores conocimientos, una mejora salarial, ser reconocidos por sus pares, acercarse a docentes comprometidos y motivadores, etc.
- Más del 80% considera altamente positivo y satisfactorio la formación continua en relación a su trayectoria laboral.

Podemos mencionar las siguientes categorías y subcategorías que se desprenden del estudio:

- Profesional de Ciencias de la Información
 - ✓ Idóneo
 - ✓ Especialista
 - ✓ Formado
 - ✓ En formación
- Formación inicial
 - ✓ Pregrado
 - ✓ Grado
 - ✓ Postgrado
- Formación continua
 - ✓ Actualización de saberes
 - ✓ Necesidad de competencias
 - ✓ Ventaja aportada por la formación
- Trayectoria laboral
 - ✓ Mercado laboral
 - ✓ Oportunidades de progreso
 - ✓ Bienestar social
 - ✓ Reconocimiento de pares

➤ Costo de la formación

- ✓ Personal
- ✓ Institucional

No vamos a repetir nuevamente algunas afirmaciones, sin embargo, a manera de síntesis podemos decir que este colectivo profesional se caracteriza por estar conformado en mayor medida por graduados de pregrado, seguido del grado y a mucha distancia encontramos algunos graduados en postgrado. Hay una gran cantidad de personal no profesional trabajando en nuestras bibliotecas, algo similar ocurre en otros países, estos datos provienen de lecturas de papers, de conocer esta realidad a través de nuestros contactos, pero no se desprende de los datos de la encuesta ya que la muestra se conformó con bibliotecarios graduados y algunos a punto de egresar. En su gran mayoría el colectivo profesional está interesado en formarse continuamente, tal como lo expresan en la encuesta, ya que sienten la necesidad de adquirir nuevos saberes que les permitan progresar en su trabajo, así como tener la oportunidad de obtener un mejor empleo. Si bien se observa preocupación por el salario que perciben, ya que algunas de estas personas tienen más de un empleo, debido a magras remuneraciones, siempre declaran que la formación les permite obtener el reconocimiento de sus pares y de la sociedad, lo que indudablemente eleva su autoestima. En términos generales se observa cierta preocupación por parte de algunas instituciones de colaborar en la formación de su personal, en otras en cambio prefieren evitar erogaciones con esta finalidad. Finalmente, podemos afirmar que la formación influye de manera positiva para que el profesional pueda desarrollar una trayectoria laboral exitosa.

El mercado laboral y la formación

El trabajo es una actividad humana que permite a las personas obtener los recursos para cubrir sus necesidades básicas de existencia, y así vivir en el entorno en el que se encuentra. Teniendo esto en cuenta observamos que en nuestra sociedad se exige continuamente una mayor competencia profesional y laboral, cuya competitividad obliga a mantener una constante adaptación ante los

nuevos retos que surgen y que, de alguna forma, potencian el equipo humano. Es aquí donde la formación juega un papel esencial como instrumento de adaptación a las nuevas y continuas tendencias innovadoras del mercado laboral.

El mundo del trabajo por efecto de la globalización y de las nuevas tecnologías ha cambiado y ese cambio se refleja en los procesos de producción, distribución, gestión, almacenamiento y uso del conocimiento y de la información aplicada a la generación de las innovadoras formas productivas y de productos que propone la economía informacional bajo el esquema de la globalización. Este proceso global implica un importante desplazamiento de las formas de organización del trabajo y de los requerimientos exigidos para un desempeño eficiente del mismo.

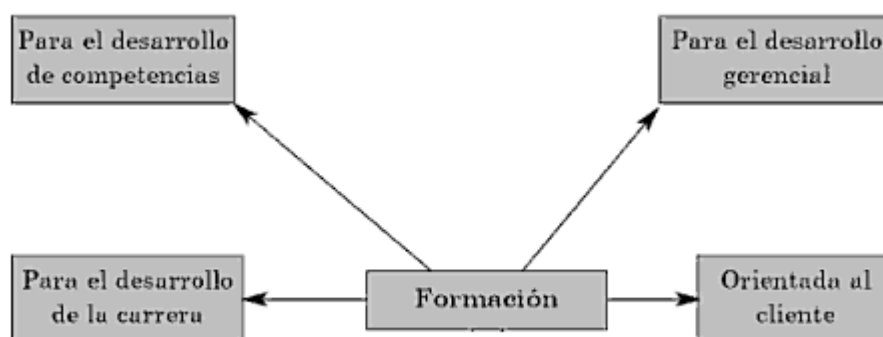
Entonces, podemos considerar que el impacto de la Sociedad de la Información, el del mundo científico y tecnológico y la internalización de la economía basada en la globalización de la sociedad, son tres elementos que no se pueden obviar y es por eso que la formación se convierte en el elemento más eficaz de cara a la democratización del acceso de las personas a la cultura, la información y el trabajo. Esta es la razón que urge a desarrollar, potenciar e invertir en acciones formativas eficaces.

No obstante, no significa que se haya trasladado de manera mecánica el énfasis formativo desde una perspectiva tradicional hacia otra más inédita e innovadora, sino que en la práctica coexisten ambos tipos de experiencias formativas, lo que indica que estamos en presencia de un proceso de cambio gradual pero sostenido.

En su formación el bibliotecario puede contar con un núcleo básico de conocimiento, para conocer y entender cómo se genera el saber en el tiempo y el espacio que le haya tocado vivir (el real y el virtual), además de cómo se registra la información, cómo circula y cómo se difunde. El estudiante tiene que desarrollar actitudes y conductas que le permitan interactuar con las comunidades científicas,

profesionales y sociales, que producen conocimiento, además de editar y usar información.

En el caso de que la formación se produzca en el contexto laboral adquiere diferentes expresiones o tipologías, es decir, responde a los objetivos y propósitos de la Unidad de Información.



Por lo tanto, según el interés del ambiente de trabajo, la formación se traduce en diferentes programas, según el énfasis que se le desee imprimir a éstos y a las necesidades observadas en los contextos de actuación.

Hoy se aprende a lo largo de la vida y en todo momento. El propio concepto de *trabajo* se ha modificado como consecuencia de la importancia que tiene el conocimiento en la producción de los bienes y en la prestación de servicios. Gracias al conocimiento, las personas, las organizaciones y las instituciones se adaptan a los cambios para aprovechar sus oportunidades. Así las Bibliotecas son más sólidas y competitivas, y las personas más activas y emprendedoras.

Tan importante como la formación es el sujeto de la formación y el formador que debe establecer un nuevo perfil profesional, unas nuevas características y unas nuevas competencias y habilidades. El formador ocupacional es el que desarrolla sistemáticamente y planifica acciones formativas encaminadas a la adquisición de nuevas competencias profesionales dentro del marco de una política específica de

formación. Igualmente programa su actuación docente de forma flexible, coordinándola con el resto de las acciones formativas y con el resto de los profesionales de la formación, implementando las mismas acciones formativas, acompañándolas de orientaciones para el aprendizaje autónomo.

El aprender continuamente, a lo largo de toda la vida, constituye una necesidad básica del profesional. Aprendemos continuamente porque necesitamos contar con las herramientas necesarias para dar respuestas a los continuos retos y desafíos que la sociedad nos plantea. Esta es la razón por la que las personas necesitan dotarse de instrumentos y herramientas adecuadas que les permitan adaptarse al medio que los rodea. En el plano formativo los adultos buscan dotarse de las claves oportunas que les posibiliten continuar con su formación.

Por lo tanto, formar hoy, no consiste tanto en instruir en contenidos culturales o de especialidad sino preparar para el cambio a los conocimientos (saber), destrezas, habilidades o procedimientos (saber hacer), sentimientos y actitudes (saber ser, saber estar). Este ha de ser el referente competencial como el conjunto de saberes integrados y combinados que el bibliotecario debe adquirir en el mundo profesional.

El mercado laboral de los bibliotecarios se ha puesto mucho más exigente, los reclutadores de personal solicitan cada vez más competencias y habilidades profesionales, por lo que éste necesita adquirir nuevos saberes que le permitan aplicar a un puesto determinado, lo que ya ha quedado evidenciado por medio de los mails mencionados en el trabajo en el que se requería personal del área de bibliotecología.

El futuro

El futuro, es por definición, incognoscible. Esto es lo que ocurre cuando se quiere vaticinar lo que puede suceder. Todo lo que podemos hacer es predecir, basados en la información disponible, acerca de la dirección de la economía, la tecnología,

la estabilidad política del país, la evolución del medio ambiente, las tendencias demográficas, el papel de la biblioteca en la sociedad, etc.

En otras palabras, podemos dibujar líneas de tendencias, que nos permiten visualizar lo que está sucediendo y así, proyectar el futuro, de acuerdo a esos datos. Entonces, los cambios son y serán una constante, la tecnología impulsa nuevas realidades en el ámbito de la información y nunca se está lo suficientemente preparado para afrontar estos desafíos.

¿Qué podemos predecir sobre el futuro de las bibliotecas y de los profesionales que trabajan en ellas? Algunos piensan que ambos, bibliotecas y bibliotecarios, tenderán a desaparecer en este siglo.

Iniciamos nuestro trabajo diciendo:

En este escenario cambiante nos problematiza la situación de los profesionales en Ciencias de la Información en cuanto a su formación continua, y en cómo la misma puede llegar a afectar sus trayectorias laborales

Es por eso que opinamos que la globalización de la información a través de Internet nos ofrece la posibilidad de producir y distribuir contenidos de conocimiento. Pero esto ha generado un crecimiento y difusión de información en la red global por que no existe un reglamento para la inclusión de documentos. Una vez incluidos es muy difícil restringir su uso, pero es aún más difícil el conocer y controlar toda la información. Por lo tanto, es importante anticiparse a las nuevas formas de adquirir y producir conocimientos.

La biblioteca del futuro se encuentra inmersa en un mundo global. La razón de ser de la biblioteca del futuro consistirá en acercar la información a los usuarios independientemente de su ubicación y de su formato. Para permitir la acción entre

usuario e información, la biblioteca deberá conocer en forma exhaustiva los elementos que participan.

- Las colecciones independientemente de su formato y medio de presentación
- La tecnología y desarrollo de diferentes redes de telecomunicaciones y redes de información
- Los recursos humanos: bibliotecarios, informáticos y especialistas en telecomunicaciones que dependerán del tipo de colección y de servicios que se desean ofrecer

El bibliotecario actual asume un nuevo rol. Es el intermediario para el acceso, localización y utilización de los recursos de la red pues el uso de Internet nos obliga a desarrollar herramientas y habilidades que nos permitan navegar por el ciberespacio. Su función principal será la de auxiliar al usuario a acceder a la información deseada, sin importar en que lugar del mundo se encuentre.

Consideramos que la biblioteca seguirá brindando información a todos los miembros de la comunidad, para ello, su personal, deberá tener un excelente manejo de las redes y de los servicios de información. Por lo tanto, *este profesional se convierte en un agente de información, en un “Cyber bibliotecario”, o algún otro nombre novedoso, que represente sus nuevas funciones.*

Y es justo en este punto en que las bibliotecas van a comenzar a competir con empresas privadas que brindan servicios que antes brindaban las bibliotecas y por tanto, muchas de ellas están sometidas ahora a las leyes del mercado, en que las mismas cuenten con personal altamente calificado.

Es hora de que el profesional se esfuerce por pensar en cómo brindar servicios a un usuario que veremos cada vez menos. Y también deberá considerar que si no le interesa este nuevo mercado que emerge cada vez con más fuerza, hay otros

profesionales como los analistas de sistema, el informático, el especialista en nuevas tecnologías que sí les interesa penetrar y competir con él en mercados de trabajo que tradicionalmente le han sido propios.

Podemos agregar que la resistencia al cambio es fruto de la naturaleza íntima de todas las personas a cambiar, es decir, es el desconocimiento lo que mata al cambio y no la resistencia en sí misma. No obstante, formar a los profesionales para que comprendan la riqueza y potencial del desarrollo actual permite que las tecnologías se pongan al servicio de los seres humanos.

¿En el futuro no existirán las bibliotecas y/o los bibliotecarios? No lo sabemos, aunque podemos vislumbrar que si los profesionales se refugian en sus miedos sobre el futuro ya perdieron la batalla, ya que el miedo paraliza y no permite que la persona se centre en el problema que se le presenta y busque una solución adecuada para todos los actores sociales involucrados.

Bibliografía

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

Allendez Sullivan, P.; Nayar, L. (2009). "Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria laboral de los profesionales de Ciencias de la Información". En: Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios, 94 - 95, 85-104.

Almandoz de Claus, M. R.; Hirschberg de Cicliutti, S. (1992). *La docencia: un trabajo de riesgo*. Buenos Aires: Tesis.

AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. (1988). Information Power.

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

Andrade Espinoza, S. (2005). *Diccionario de economía*. 3a. ed. Andrade: Buenos Aires.

Anselmi, S. (2003). Situación actual de la enseñanza de bibliotecológica a nivel universitario en Argentina. Ponencia presentada ante la World Library and Information Congress: 69th. IFLA General Conference and Council, 1-9 agosto de 2003, Berlín.

Anzieu, D; Martin, J. I. (1971). *La dinámica de los grupos pequeños*. Buenos Aires: Kapelusz. (Biblioteca de Psicología Contemporánea).

Anzieu, D. (1986). *El grupo y el inconsciente*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Ardoino, J. (1980). *Perspectiva política de la educación*. Madrid: Narcea.

Artal, C. (1999). *La biblioteca pública vista por los ciudadanos*. Barcelona: Fundación Berlstermann.

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.

Ascencio, G.; Tarango, J.; Murguía, P.; Romo, J. R. (2007). Educación continua, estrategia sinérgica entre directivos y personal sindicalizado. En: Lau, J. *Ambiente laboral: estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas*. Buenos Aires: Alfagrama. p. 201-214.

Barber, E. (2005). La enseñanza de la Bibliotecología y Ciencia de la Información: situación en las universidades Argentinas. Ponencia presentado ante el Seminario

INFOBILA como Apoyo a la investigación y Educación Bibliotecológica en América Latina y el Caribe, 16-18 de marzo de 2005, México.

Barbier, R. (1977). *La investigación – acción en la institución educativa*. Paris: Gauthier – Villars.

Bauleo, A. (1982). *Ideología, grupo y familia*. México: Folios.

Bates, T.; Bourdeau, J. (1996). "Instructional design for distance learning". En: Journal of Science Education and Technology, 5, 4.

Beillerot, J.; Blanchard Lavilla, C.; Moscón, N. (1998). *Saber y relación con el saber*. Buenos Aires: Paidós.

Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos: la indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona: Gedisa. (Biblioteca de Educación Superior).

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

Bion, W. R. (1974) *Experiencias en grupo*. 3a. ed. Buenos Aires: Paidós.

Blake, V. L. P. (1994). "*Since Shaughnessy: research methods in library and information science dissertations, 1975-1989*". En: Collection Management, 19, 1-2, 1-42.

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

Bohlander, G.; Sherman, A.; Snell., S. (2001). *Administración de programas de actualización humanos*. 12a. ed. México: Thompson.

Boland, E. (2001). "Literatura y biblioteca: hacia el lugar donde los fragmentos se unen". En: La Mancha, 13, 33-45.

Boyce, B., Helm, K. (1988). "The education of library systems analysts for the nineties". En: Journal of Library Administration, 9, 4., 69-76.

Bleger, J. (1975). *Temas de psicología (Entrevistas y grupos)*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Bradford, S. (1996). "Fourteen of diversity: understanding and appreciating differences in the workplace". En: Jossey William Pfeiffer (ed.). The 1996 annual: Consulting. V2. San Diego: Pfeiffer and Associates. P. 9 – 17.

Brimsek, T. A. Washington, D. C.(1991). "Special library job requirements: an analysis of; Washington Post job advertisements, 1983-1989". En: Special Libraries, 82, 1, 40-44.

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

Burk, C. F.; Horton, F, W. (1988). *Infomap: a complete guide to discovering corporate information resources*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Butlar, L., Du Mont, R. (1989). "Assessing library science competencies: soliciting practitioner input for curriculum design". En: Journal of Education of Library and Information Science, 30, 1., 3-18.

Camps, E.; Crespán, J. L. (1997). "Una profesión obligada a cambiar. Los bibliotecarios – documentalistas en Cataluña: situación actual y perspectivas de futuro". En: Revista General de Información y Documentación, 7, 1, 299-311.

Capurro, R. (2000). Perspectivas de una cultura digital en Latinoamérica. Ponencia presentada en el 6° Congreso Nacional de Bibliotecología y Documentación, Bogotá, Colombia 4 – 7 de julio de 2000.

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.

Castells, M.; Hall, P. (1994). *Tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales en el siglo XXI*. Madrid: Alianza Editorial.

Carapaica Gil, L. M. (2001). “Como gerenciar el cambio organizacional”. En: Gestiopolis. Disponible en:
<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/15/cgco.htm>

Chiavenato, J. (1998). *Administración de programas de actualización humanos*. 2a. ed. Bogotá: McGraw-Hill.

Christensen, P. M. (1991). “Characteristics of library media specialists who have exemplary high school library media programs”. En: School Library Media Quarterly, 19, 247-252.

Chu, F. (1990). “Evaluating the skills of the systems librarian”. En: Journal of Library Administration, 2, 1, 91-102.

Cluff, E. (Ed.). (1989). “Library education and employer expectations”. En: Journal of Library Administration, 11, 3-4, 1989. Número especial y monográfico.

Cluf, E. D. (1990). *Library education and employer expectations*. Texas: Haworth Press.

Cooper, M.; Lunin, L. (1989). "Education and training of the information professional" .En: Annual Review of Information Science and Technology, 295-341.

Correa, J. T. (1990). *Formación y práctica profesional del economista*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cribb, G.; Abbott, W. (2004). The wave of the future: librarians teaching for 21st century skills. Ponencia presentada en el Congress of Information Services, 13-14 de marzo de 2004, Bond University.

Cronin, B. (1983). *The transition years: new initiatives in the education of professional information workers*. London: ASLIB.

Currás, E. (1996). "Gestión empresarial de servicios de información. Una aproximación sistémica". En: Revista General de Información y Documentación, 6, 2, 1-13.

Davini, M. C. (1989). Bases metodológicas para la educación permanente del personal de salud. Organización Panamericana de la Salud. Publicación N° 19.

Declaración de Copenhague. (1999). Congreso europeo sobre el papel de las bibliotecas públicas en la Sociedad de la Información, Copenhague 14 y 15 de octubre de 1999. Declaración final. En: Correo Bibliotecario, 37. Disponible en: <http://www.bcl.jcyl.es/correo/Correo37/Alcance37.html>

Delgado López Cozar, E. (2002). *La investigación en biblioteconomía y documentación*. Gijón: Trea.

Delgado Torres, N. A. (2006). "Diagnostico sobre las preferencias de clima organizacional de los bibliotecarios universitarios: el caso de las universidades de Sao Paulo y Antioquia". En: Revista Interamericana de Bibliotecología, 29, 2, 99-117.

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.

Escalona Ríos, E. (2002). "Ámbito y competencia de la capacitación bibliotecaria y la formación profesional bibliotecológica en México". En: Liber: Revista de Bibliotecología, 4, 4, 5-12.

Enriquez, E. (2002). *La institución y las organizaciones en la educación y la formación*. Buenos Aires: Novedades Educativas.

Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. México: Uthea.

Fernández, A. (1988). *El aprendizaje en el mundo adulto*. Barcelona: Paidós.

Fernández, A. M. (1989). *El campo grupal: notas para una genealogía*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Fernández, L. (1994). *Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas*. Buenos Aires: Paidós.

Fernández Arenal, A. (1997). *Aprendizaje de adultos*. Madrid: Paidós.

Ferry, G. (1990). *El trayecto de la formación*. París: Paidós.

Ferry G. (1997). *Pedagogía de la formación*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires; Novedades Educativas. (Serie Los Documentos, 6).

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Standford: Stanford University Press.

Filloux, Jean Claude. (1996). *Intersubjetividad y formación*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, UBA; Novedades Educativas. (Formación de Formadores).

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

Freud, S. (1979). *Un recuerdo infantil de Leonardo da Vinci*. Tomo XI. Buenos Aires: Amorroutu.

Friedrich, A. (1985). Competencies for the information professional in the coming decade: a Delphi studi. En: Dissertation Abstracts International, 46. 2473 .

Galvão Baptista, S.; Pinheiro Machado Mueller, S. (2005). “Considerações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário”. En: Información, Cultura y Sociedad, 12, 35-50.

García Carrasco, J. (1997). *Educación de adultos*. Barcelona: Ariel.

Gómez Fernández, J. M. (1999). *Programa de recursos humanos: fundamentos del comportamiento humano en la empresa*. Madrid: Encuentro.

Gómez Hernández, J. A. (1999). “La formación para nuevos modos de mediación en bibliotecas”. En: Educación y Biblioteca, 100, 17-20.

Gore, E. (1996). *La educación en la empresa: aprendiendo en contextos organizativos*. Buenos Aires: Granica.

Guàrdia, L. (2000). "El diseño formativo: un nuevo enfoque de diseño pedagógico de los materiales didácticos en soporte digital. En: Duart, J. M.; Sangrà, A. *Aprender en la virtualidad*. Barcelona: Gedisa; Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya. (Biblioteca de Educación).

Hellriegel, D.; Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10a. ed. México: Thomson Learning.

Henríquez, H.; Uribe Echavarría, V. (2002). "La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo". En: Temas Laborales, 8, 20, 1-12.

Herrera Cortés, R.; Velázquez Arango O. C. (1997). "Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia". En: Investigación Bibliotecológica, 11, 22, 14-26.

Herrera Cortés, R.; Velázquez Arango O. C. (2000). "Formación para el trabajo en Bibliotecas Públicas". En: Actas del II Encuentro Iberoamericano de Responsables de Bibliotecas Públicas, Antigua Guatemala, 6-8 de noviembre de 2000, 63-103.

Herzberg, F.; Mausner. B.; Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. 2a. ed. Nueva York: John Wiley & Sons.

Hodgetts, R. M.; Luthans, F.; Lee, S. M. (1994). "New paradigm organizations: from total quality to learning to world-class". En: Organizational Dynamics, 22, 3, 4-19.

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.

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. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>

Kaes, R. (1977). *El aparato psíquico grupal. Construcciones de grupo*. Barcelona: Granica.

King Research, Inc. (1989). *Library human resources: a study of supply and demand*. Chicago: ALA.

Knowles, M. (1980). *The modern practice of adult education: from pedagogy to androgogy*. Nueva York: Cambridge Books.

Lapassade, G. (1977). *Grupos, organizaciones e instituciones*. Buenos Aires: Granica.

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

Le Boterf, G. (2001). *La ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Levy – Leboyer, C. (1997). *La gestión de las competencias*. Barcelona: Granica

Lewin, K. (1978). *La teoría del campo en la ciencia social*. Buenos Aires: Paidós. (Biblioteca Psicologías del siglo XX).

Likert, R.; Gibson Likert, J. (1976). *New ways of managing conflict*. Nueva York: McGraw Hill.

Litwin, G.; Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.

Macleod, L.; McConnel, M. (2002). "The frontline librarian: a skills based approach services". En: Australasian Public Libraries and Information Services, 117, 122, 1030-5033.

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

Meirieu, P. (1998). *Frankestein educador*. Barcelona: Laertes.

Mezirow, J. (1994). "Transformaciones en la educación y aprendizaje de adultos". En: Sáez, J.; Palazón, F. *La educación de adultos: ¿una nueva profesión?* Valencia: Nau Llibres.

Milanesi, L. (2002). *Biblioteca*. Río de Janeiro: Atelié.

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

Moreiro González, J. A. (1996). "Principios y técnicas de investigación sobre las competencias profesionales y el mercado de trabajo en el sector de la información". En:

Nemitz, D. L. (2009). "Male Librarians: Stereotypes and Role Models" En: Rubin, R. (2009). *Foundations of Library and Information Science*. 3a. ed. Nueva York: Neal-Schuman Publishers.

Olaechea Labayen, J. B. (1986). "Perfiles de las bibliotecas del futuro". En: Anabad, XXXVI, 1-2, 189 – 196.

O'Neal, A. (1991). "The relationship of competencies to job descriptions of Georgia's media Specialists". En: The Georgia Librarian, 28, 1, .8-9.

Orera Orera, L. (2000). Reflexiones sobre el concepto de biblioteca. Ponencia presentada al Primer Congreso Universitario de Ciencias de la Documentación, 14 a 17 de noviembre de 2000. Disponible en:

www.ucm.es/info/multidoc/multidoc/revista/num10/paginas/pdfs/Lorera.pdf

Pacheco, E.; Parker, S. (2001). "Movilidad en el trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México". En: Revista Mexicana de Sociología, 2, 1, 3-25.

Pain, A. (1996). *Capacitación laboral*. Buenos Aires: Novedades Educativas; Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras. (Serie Los Documentos).

Palacios, J. (1993). *Metodología de la educación de adultos*. Madrid: Paidós.

Paris, M. (1990). "Why library schools fail". En: Library Journal, 115, 16, 38-42.

Pavlovsky, E.; De Brasi, J. C. (2000). *Lo grupal: historias – devenires*. Buenos Aires: Galerna; Búsqueda de Ayllu.

Perea Quesada, R.; López Baraja, E. (1992). *Metodología de la educación de adultos*. Barcelona: Ariel.

Pichón Riviere, E. (1984). *El proceso grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Pineda, J. M. (2002). "Realidad laboral de los bibliotecarios y bibliotecólogos egresados de la Escuela de Bibliotecología dependiente de la Facultad de Filosofía y Letras, de la Universidad Nacional de Córdoba – Argentina. En: Biblios, 12, 1-23.

Ponjuán, G. (2008). "Gestión de información en las organizaciones: precisiones conceptuales a partir de sus orígenes". En: Información, Información, 13, 26-28.

Ponjuán, G. (1998). *Gestión de información en las organizaciones: principios, conceptos y aplicaciones*. Santiago de Chile: CECAPI.

Prins, H.; Wilco de Gier. (1992). "Image, status and reputation of Librarianship and Information work". En: IFLA Journal 18, 2, 108–18.

Quilodrán, J. (1996). "Trayectorias de vida: un apoyo para la interpretación de los fenómenos demográficos". En: Revista de Estudios Sociológicos, 14, 41, 23-36.

Ramos Simón, L. F. (1995). *Dirección, administración y marketing de empresas e instituciones documentales*. Madrid: Síntesis (Biblioteconomía y Documentación).

Recio, J. C. M. (2006). "Hacia la educación a distancia en la bibliotecología: algunas propuestas en México y España". En: Investigación Bibliotecológica, 20, 40, 73-120.

Robbins, Stephen. (1999). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Prentice Hall.

Roggau, Z. (2006). "Los bibliotecarios, el estereotipo y la comunidad". En: Información, Cultura y Sociedad, 15, p.13-34.

Sabor, J. (2002). "Carta abierta a los bibliotecarios de hoy". En: Referencias, 7, 2, 1-3.

Sáez, J.; Palazón, F. (1994). *La educación de adultos: ¿una nueva profesión?* Valencia: Nau Llibres.

Saracevic, T. (1992). (1992). *Information science: origin, evolution and relations*. Ponencia presentada en la Annual Conference of the American Library Association.

Schlachter, G.; Thomison, D. (1982). *Library science dissertation: 1973-1981*. Littleton, CO: Libraries Unlimited.

Schneider, B.; Hall, D. T. (1982). "Toward specifying the concept of work climate. En: Journal of Applied Psychology, 56, 6, 447-455.

Schon, I.; Helmstader, G.; Robinson, D. (1991). "The role of school library media specialists". En: School Library Media Quarterly, 19, 228-233.

Schuster, F. (1994). *El método en las ciencias sociales*. Buenos Aires: CEAL.

Seefeldt, J., Syré, L. (2007). *Las bibliotecas en Alemania: puertas abiertas al pasado y al futuro*. 3a. ed. Munich: Bibliothek & Information Deutschland e.V.

Seibell, B. (1991). *Au nom du livre*. Paris: Presses Universitaires de France.

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

Senge, P. (1993). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de las organizaciones que aprenden*. Buenos Aires: Granica.

Sepúlveda, G, M. (2002). Recursos humanos de las bibliotecas universitarias: exigencias, conflictos y necesidades de formación. Tesis doctoral presentada en la Universidad de Lleida, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Pedagogía y Psicología.

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

Solano, F., (1996). "La biblioteca en la narrativa. Una imagen oculta en el espejo". En: Educación y Biblioteca, 74, 8-25.

Souto, M. (1999) "Grupos de formación". En: Souto, Marta, et alt. *Grupos y dispositivos de formación*. Buenos Aires: Ediciones Educativas; Facultad de Filosofía y Letras. (Formación de Formadores).

Tejada Artigas, C.; Rodríguez Yunta, L. (2003). "Sistematización de competencias de los profesionales de información: valoración de la relación de Decidoc por los asociados de Sedic". En: El profesional de la información, 12, 1, 1- 10.

Thorhauge, J., Larsen, G., Thun, H.P., Alberchtsen, H. (1998). *Las bibliotecas públicas y la sociedad de la Información*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Tramullas, J. (Ed.). *Actas del Seminario Tendencias de Investigación en Documentación*. Zaragoza: Libr.General. p. 93-116.

Ulloa, F. (1969). "Psicología de las instituciones. Una aproximación psicoanalítica". En: Revista AAPA, tomo XXVI.

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. Disponible en:

<http://redie.ens.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>

Villarello Reza, R. (2006). "La formación y la capacitación de los bibliotecarios en la educación continua a distancia. El caso de la UNAM". Ponencia presentada en el Palacio Euskalduna, Bilbao 20-23 de junio, 2006.

Wetherbee, L.; Juergens, B. (1994). "Employer expectations: the view from one network". En: Journal of Library Administration, 11, 3-4, 197-210.

Zang, S. (2004). A study of the job training needs of the support staff in the six Kansas board of regents university libraries. Tesis de Doctorado, Kansas State University, Department of Curriculum and Institution College of Education.