

La adecuación de la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación a las competencias requeridas por el mercado de trabajo

Después de diez años de implantación masiva de los estudios de Biblioteconomía y Documentación en las universidades españolas ya nadie duda de su importancia en la formación de profesionales. Han sido años de asentamiento ante diversas reticencias, años en los que la profesión se ha visto sacudida por un cambio brutal y en los que las necesidades del mercado de trabajo han variado considerablemente. Muchas facultades y escuelas ya han llevado a cabo procesos para adecuar mejor sus estudios a la sociedad, otras se lo están planteando y todas necesariamente deberán ajustar su oferta al Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

Estas preocupaciones de los departamentos de Biblioteconomía y Documentación de las universidades españolas no difieren a las de otros departamentos de esta misma área en otras partes del mundo. La respuesta del profesional en cualquier parte del planeta desarrollado debe ser la misma en cuanto que los factores que más influyen en su trabajo, nuevas tecnologías y la sociedad de la información, son los mismos.

La orientación del programa educativo

Estamos asistiendo a un desdibujamiento de los límites entre las profesiones y a una diversificación tremenda de las funciones

del profesional de la información, lo que motiva principalmente dos puntos de partida: ya no puede haber un único currículo válido y éste, además debe de ser totalmente abierto y flexible, abarca escenas no tradicionales de la Biblioteconomía.

Ya en 1985 White y Paris (1) señalaron este primer punto de la imposibilidad de adoptar una estrategia curricular única. Cualquier esfuerzo en remodelar la educación profesional pasa por un análisis de las peculiaridades de cada situación y contexto. Su investigación se basaba en las opiniones de directores de bibliotecas académicas, públicas y especiales sobre los programas de masters acreditados en Biblioteconomía y Documentación. También se aboga por la realización de estudios que recojan las opiniones de los empleadores sobre los cambios que se producen en sus centros y señalen las deficiencias de la formación.

Numerosos autores han advertido de la necesidad de ampliar horizontes profesionales y cómo la formación debe también acoger esa apertura. Así, Daniel (2) postulaba una redefinición del campo de la biblioteca, ya que se tiene que hacer extensivo a todo el mundo de la información. La clave es la combinación del conocimiento de la información, de sus propiedades, y de cómo la utilizamos con el conocimiento de las tecnologías de la información.

Carlos Tejada Artigas

José Antonio Moreiro
Facultad de Humanidades,
Comunicación y
Documentación de la
Universidad Carlos III de
Madrid

Los autores Cronin, Stiffler y Day (3) elaboraron un estudio del mercado emergente para los profesionales de la información partiendo del análisis de los anuncios de empleo, del seguimiento a graduados y de entrevistas con especialistas de información. Este mercado emergente lo sitúan fuera de las escenas tradicionales y tiene un carácter difuso. Se requieren nuevas habilidades y actitudes, lo que implica, para estos autores, una necesaria remodelación de los planes de estudios y de la cultura de las escuelas de Biblioteconomía.

La visión de los profesionales sobre la formación universitaria

Profesionales y empleadores de todo el mundo coinciden en señalar lo que a su juicio son las deficiencias de la formación universitaria en Biblioteconomía.

En Malasia, Sajjad ur Rehman (4) realizó un completo estudio sobre las percepciones de los empleadores en Biblioteconomía y Documentación. Se efectuaron 148 entrevistas a directivos y cuadros medios de bibliotecas y servicios de información, detectando así las deficiencias sionales, las tendencias en la profesión y las estrategias de mejora.

Las principales deficiencias señaladas fueron los conocimientos informáticos, la conducta y las habilidades de gestión. Entre estas últimas, especificaban las siguientes: las relaciones públicas, el *marketing*, las habilidades de comunicación, tanto escritas como orales, y las habilidades en la toma de decisiones. También se mostraron como rasgos negativos la falta de conocimiento específico de la materia del centro y los idiomas.

En España también empleadores y profesionales han señalado sus percepciones sobre los titulados universitarios en Biblioteconomía y Documentación. Aspectos como la necesidad de una orientación mayor a los temas empresariales de los estudios, una mayor convergencia con la archivística o una potenciación de las actitudes son señaladas.

Por ejemplo, Francisca García-Sicilia (5) de Dialog detecta los siguientes puntos débiles de la formación universitaria: "Mi opinión es que los programas de la forma-

ción reglada que se imparten al documentalista están básicamente bien y posibilitan un profesional de calidad. Sin embargo, me parece que están enfocados en exceso hacia el desempeño de trabajos muy concretos, generalmente dentro de instituciones públicas, lo cual supone una contradicción con las posibilidades de empleo que van a encontrar los alumnos. Por tanto se ven obligados a formarse de manera extracurricular para poder emplearse" (6). Para ella es también un aspecto negativo la poca "cultura empresarial", el desconocimiento del funcionamiento de las empresas, ya que la mayor parte del empleo va a venir del sector privado. Además, falta flexibilidad para situar el trabajo en el contexto: "existe una brecha entre el trabajo que el documentalista quiere hacer y lo que el empresario quiere que haga" (7).

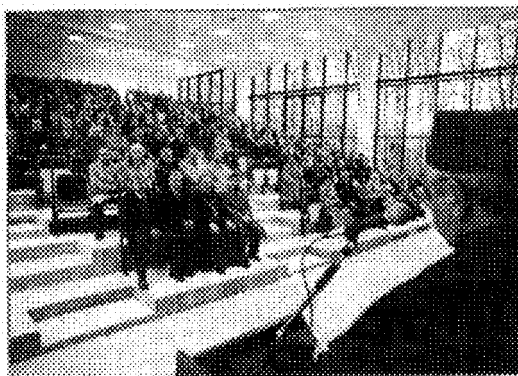
Carlota Bustelo (8) de Inforárea aboga por una convergencia de las distintas profesiones de la información, lo que le lleva a afirmar: "La empresa reclama a un profesional polivalente que sea capaz de organizar tanto los sistemas de documentación interna como externa" (9). Para ella, los planes de estudios necesitan una mayor presencia de la archivística, ya que ve que los nuevos titulados desconocen la organización de documentación producida por la institución y esto se manifiesta negativamente en la organización de un archivo, pero también en la implantación de un sistema de gestión electrónica de documentos o en la creación y mantenimiento de una intranet.

Bajo la pregunta "¿Qué principales cualidades y carencias encuentras en las nuevas promociones que se incorporan a su primer trabajo dentro de la profesión?", el Boletín de la SEDIC del verano de 1999 (10) debatía en un apartado este tema. Así, Paz Fernández cree que se debe potenciar en las aulas la adquisición de las aptitudes: "Además de la aportación teórica necesita [el graduado] de otros elementos para que la combinación resulte satisfactoria y rentable (por desagradable que resulte el término): una amplia base cultural, muy buen manejo de idiomas, disponibilidad e iniciativa" (11). Pedro Martín Mejías (12) señala las cualidades y las carencias. Entre las primeras: el conocimiento en informática, el manejo de herramientas ofimáticas, y el entusiasmo por la profesión y su capacidad de trabajo.

"En el desarrollo profesional de los diplomados, el saber trabajar en equipo, la motivación y el aprendizaje continuo son claves"

En cuanto a las carencias: mayor conocimiento del entorno tecnológico, los idiomas, el manejo de fuentes de información especializadas, la gestión empresarial, las técnicas para realizar presentaciones eficaces y elaboración de propuestas, la participación en los programas de gestión del conocimiento y la cultura multidisciplinar.

Las *X Jornadas de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad Complutense de Madrid. Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo*, celebradas en Madrid el 14 y 15 de marzo de 2001, recogieron también diversas opiniones de profesionales y empleadores sobre la formación universitaria en Biblioteconomía y Documentación (13). Así Josep Rodríguez, gerente de DOC6, abogaba por una formación de profesionales, más que de técnicos. La diferencia está en que un profesional, además de los conocimientos necesarios, posee las competencias, actitudes, aptitudes y cualidades necesarias para su entorno profesional. Así afirma: "Ya no es posible ejercer la profesión solamente en sus contenidos estrictamente técnicos, como lo venía siendo hace diez, quince, o incluso menos años. Es necesario entrar de manera muy profunda en la capacidad de gestión de procesos informativos de edición, de información, de elaboración de información, y evidentemente cada vez más de gestión del conocimiento. Conocimiento que muchas veces no tiene un soporte físico de partida, ni en papel, ni siquiera un soporte lógico, sino que son los conocimientos de las personas que trabajan en una organización que deben concretarse y que deben ponerse a disposición del resto de personas de esa entidad" (14). En el desarrollo profesional de



los diplomados, el saber trabajar en equipo, la motivación y el aprendizaje continuo son claves. Estas actitudes, para este empleador, no solo son importantes para el sector privado, sino que también lo es para el público, ya que el ejercicio profesional en ambos

sectores cada vez va a tener menos diferencias.

José Antonio Moreira (15), en un estudio elaborado a partir de los datos del servicio de empleo de la Universidad Carlos III, recoge los puntos fuertes y débiles que los empleadores ven en los titulados en Biblioteconomía y Documentación. Como puntos fuertes señala: el buen conocimiento técnico en Biblioteconomía y Documentación (así lo ven el 80% de los empleadores); las habilidades tecnológicas (82%); el conocimiento de otras lenguas (85%), aunque no siempre en el nivel deseado; la flexibilidad, el entusiasmo por la profesión y la capacidad de trabajo (48%). En cuanto a los puntos débiles, los empleadores identificaron: una cierta disfunción entre los planes de estudio y sus necesidades (6%); la falta de cultura general en los diplomados (22%); una mayor capacidad de iniciativa y de habilidades creativas (15%); un mayor nivel en los idiomas, especialmente el inglés (18%); un conocimiento insuficiente en entornos tecnológicos concretos (14%) y el manejo de fuentes de información especializadas (38%).

Carlos Tejada centró su tesis doctoral (16) en estudiar la adecuación del plan de estudios de la Diplomatura de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad Complutense. Su análisis partió de las percepciones de los mismos diplomados y de los empleadores. Se elaboró un cuestionario que se envió a todos los diplomados por esta universidad hasta el año 2000 y se realizaron entrevistas en profundidad a treinta empleadores. Estos señalaban como puntos fuertes su conocimiento de la tecnología y de las técnicas documentales. En cambio, como puntos más débiles en los diplomados de la UCM, una cultura general pobre y una práctica pobre debido principalmente a su escasa flexibilidad ante un entorno laboral concreto.

Así, por ejemplo Jaime Peón, docente y profesional, afirma: "Los puntos débiles, yo los veo muchas veces en un exceso de formación teórica y en una falta de conoci-

"Las cinco competencias más valoradas fueron: el conocimiento de fuentes; las habilidades en la gestión de la colección; la conducción de la entrevista de referencia; las habilidades en comunicación escrita; y la habilidad para aplicar el pensamiento crítico a los problemas orgánicos"

miento de la actividad real, en el sentido en que puede tener una visión idílica quien se piense, por ejemplo, que una biblioteca es un centro de trabajo ideal de difusión de la cultura, que lo es, pero esta difusión de la cultura obliga a gestión de personal, a gestiones de presupuestos, obliga a una serie de cuestiones que tienen mucho que ver con la práctica cotidiana y que se pierden de vista” (17). El sistema de formación basado en la evaluación incrementa esa poca flexibilidad: “¿Para qué se conocen muchos temas o cómo se explican muchos temas? Para un examen, para un ejercicio. ¿Tiene que ver eso luego con la realidad? La realidad es menos formalista de lo que es la idea que da la formación. La realidad se hace con mucha más flexibilidad. No es necesario, a lo mejor, conocer veinte fuentes de información, pero sí es necesario conocer como valorar las fuentes de información” (18).

Agustín Torreblanca también se manifiesta en esta línea: “En el campo de trabajo no te van a contratar como un archivero o como un documentalista puro y duro, es para que te insertes en una organización que tiene una filosofía y tú te adaptes a ella y les des servicio en función de sus necesidades y de su cultura empresarial o administrativa y yo veo que ahí está la carencia” (19). Ve con preocupación el propio modelo universitario que sólo proporciona conocimientos memorísticos: “A mí lo que me da miedo es que ahora salgan egresados o que los diplomados sean eso, gente que tenga unos conocimientos técnicos muy profundos pero que al no tener una realidad del contexto en el que van a trabajar, les falte la flexibilidad para poder adaptarse” (20).

Interesantes son también las opiniones de los empleadores sobre el modelo de plan de estudios; en conjunto, se puede afirmar son críticos con este modelo puesto que no ha sabido recoger las tendencias del cambio profesional. Así por ejemplo Josep Rodríguez afirma:

decididamente no es válido, tal como yo lo percibo desde fuera, no. No sé si habría que ser tan drástico como para cerrar las escuelas y pensar en abrir otras cosas diferentes, pero lo que sí sé es que el modelo actual no sirve y que lo que habría que incorporar de una manera muy clara son básicamente dos cosas: todo lo que son las tecnologías de tratamiento de la información y los temas de

gestión de organizaciones, de gestión empresarial, los temas de costes, de *marketing*, de visión de lo que es una organización y de capacidad de asumir lo que son los objetivos, la misión de una organización, de identificarse

línea. Yo creo que se está dando una situación un tanto peligrosa actualmente; una parte de los estudiantes, de los profesionales modernos entre comillas, piensan, creen o actúan en el sentido de que la modernización de la profesión es un poco lo que se venía haciendo antes más el Web, HTML y no es esto. El problema a resolver en las organizaciones es que tienen que ser los agentes dinámicos de un cambio cultural en las organizaciones, no tienen que ser los bibliotecarios del formato MARC más HTML. Tienen que ser interlocutores no solamente de la dirección general de una organización o empresa, sino del departamento de recursos humanos, del departamento de *marketing*, del departamento de organización, de la política estratégica de la organización; tienen que estar plenamente integrados en ellos” (21).

Las competencias requeridas

Uno de los estudios más antiguos, pero que marcó tendencias, fue el de Buttlar y Du Mont (22). Estos autores realizaron una encuesta a 1.415 alumnos de la School of Library Science de la Universidad del Estado de Kent en Estados Unidos para que valorarán cincuenta y tres competencias en Biblioteconomía y Documentación. Las competencias más valoradas fueron cinco: conocimiento de herramientas bibliográficas; habilidades interpersonales con los usuarios; selección y evaluación; la conducción de la entrevista de referencia; y ser la guía del lector. En 1996, estos mismos autores actualizaron su estudio a partir de una nueva evaluación de competencias de 736 alumnos de diferentes escuelas de Biblioteconomía. En esta ocasión las cinco competencias más valoradas fueron: el conocimiento de fuentes; las habilidades en la gestión de la colección; la conducción de la entrevista de referencia; las habilidades en comunicación escrita; y la habilidad para aplicar el pensamiento crítico a los problemas orgánicos.

El British Library Research and Innovation Centre promocionó un proyecto de investigación que llevó a cabo la consulta TFPL sobre las habilidades y competencias demandadas en el sector corporativo. Los autores del estudio,

que se publicó en 1999, fueron Andrew Stenson, Rosemary Raddon y Angela Abell (23). Los objetivos primordiales de la investigación fueron: identificar los puestos actuales y



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

Una de las ideas de la que partió esta investigación fue la percepción de que los graduados en Biblioteconomía y Documentación perdían oportunidades de empleo en el sector corporativo frente a otros titulados con habilidades más apropiadas. El mismo informe final señala cómo los empleadores consideran que los graduados en Biblioteconomía y Documentación no tienen las suficientes habilidades interpersonales y el conocimiento del negocio necesario.

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

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

Los empleadores son conscientes de que en un primer o segundo puesto en los graduados no pueden tener al gestor de la información ideal, pero sí que ya deben tener una habilidad para involucrarse en el negocio;

un deseo de tener responsabilidad a la hora de desarrollar las habilidades requeridas; flexibilidad para reconocer cuando se requieren nuevas habilidades; un potencial para aprender; y habilidades interpersonales.

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

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

También el British Library Research and Innovation Centre patrocinó otro proyecto de temática similar, pero centrado en las aptitudes. Fue realizado por Anne Goulding, Beth Bromhan, Stuart Hannabuss y Duncan Cramer (24), entre abril de 1998 y abril de 1999. Los objetivos que se perseguían eran dos: identificar las percepciones de los empleadores en diversos sectores de Biblioteconomía y Documentación sobre los atributos personales de los candidatos a los puestos; y examinar hasta qué punto los estudiantes de Biblioteconomía y Documentación se adecuan a las demandas de la profesión.

"Los autores recomiendan que empleadores y profesores trabajen juntos en la identificación de los elementos esenciales de la formación del profesional de la información"

Se elaboró un cuestionario para los empleadores de los cuales contestaron el 50%, es decir, 439. De 34 cualidades personales tenían que elegir 10 que fueran esenciales para el profesional de la información y otras 10 que fueran negativas en los graduados en Biblioteconomía y Documentación. Las conclusiones dibujan el siguiente *ranking*:

Diez cualidades esenciales:

1. Capacidad de trabajar con presión
2. Flexibilidad (capacidad de respuesta al cambio)
3. Capacidad de tratar con distintos tipos de usuarios
4. Habilidades de comunicación escrita
5. Curiosidad
6. Ser reflexivo
7. Dedicación al trabajo
8. Gusto por la investigación
9. Liderazgo
10. Innovador

Diez cualidades carentes en los titulados:

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

El informe final detecta un cierto desajuste entre las expectativas y percepciones de los empleadores, estudiantes y profesores (25). Mientras que los dos últimos grupos opinan que se tienen las cualidades necesarias para tener éxito en la profesión, los empleadores no lo ven así. Los autores recomiendan que empleadores y profesores trabajen juntos en la identificación de los elementos esenciales de la formación del profesional de la información.

Hadengue-Dezael y Deschamps (26) de la Ecole Supérieure d'Information Documentaire de Ginebra también analizaron las aptitudes requeridas por el mercado de trabajo. En la primera parte del estudio Hadengue-Dezael (27), a través de un cuestionario enviado a profesionales de la información entre 1997 y 1998, identificó las competen-

cias requeridas. De un total de 416 cuestionarios enviados fueron contestados 149 (35,8%). Las conclusiones fueron las siguientes:

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

- Saber adaptarse
- Saber organizarse
- Ser autónomo

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

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

Aptitudes menos importantes:

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

Deschamps (28) realizó la segunda parte del estudio analizando las ofertas de empleo recogidas mensualmente en el *Bulletin des postes vacants* que elabora la Ecole Supérieure d'Information Documentaire de Ginebra, con el vaciado de las ofertas aparecidas en prensa y las ofertas que llegan directamente a esta escuela. Se estudiaron cuatro años: 1989, 1990, 1995 y 1996, siendo en total 495 ofertas las analizadas.

Las competencias más requeridas fueron las siguientes:

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

Otra de las técnicas utilizadas en este tipo de estudios son los grupos de discusión. Así Bergeron (29) presentó los resultados de uno llevado a cabo en la École de Bibliothéconomie et des Sciences de l'Information de la Universidad de Montreal con representantes del mercado de trabajo. Analizaron las perspectivas de empleo en diferentes campos, así como los conocimientos, competencias y cualidades que se solicitan. Los empleadores creen que la necesidad de trabajar con información y el servicio estarán siempre presentes, pero condicionados por los cambios tecnológicos. El contenido informacional cobra importancia, así como el desarrollo de herramientas de navegación y de búsqueda para los usuarios. Las tendencias hacia las tecnologías apuntan a una mayor integración de éstas en Internet; al

desarrollo de intranets; a la multiplicación de diferentes formatos y soportes; y el desarrollo de la normalización. La formación de usuarios adquiere especial importancia, ya que ellos quieren buscar y administrar la información por sí mismos. Sin embargo esto último no conlleva la desintermediación porque dada la multiplicidad de formatos y herramientas los documentalistas seguirán teniendo el papel de intermediarios. Además tendrán que proporcionar productos con un alto valor añadido. Todo ello provocará que deban trabajar en equipos multidisciplinares, con una convergencia de los distintos servicios de información.

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

Otras de las ideas de los empleadores recogidas en este grupo de discusión fueron las referentes a los puntos centrales en que se debe basar la formación: los condicionantes económicos, políticos, jurídicos, sociales y tecnológicos de la sociedad de la información; la organización, el tratamiento, la representación y la difusión de la información, de los documentos y del conocimiento; las tecnologías de la información y los documentos electrónicos; las leyes y las normas; la gestión de los servicios y de los recursos; la vigilancia estratégica; la formación de usuarios; la cultura general; y otros conocimientos ligados a los sectores de actividad.

Las competencias a desarrollar las agrupan en dos ámbitos: las intrínsecas a la práctica del profesional de la información y aquellas no específicas de este ámbito. Los empresarios requieren que los diplomados sean creativos, vanguardistas, lógicos, íntegros (honestidad, ética de trabajo), perseverantes, curiosos, emprendedores, vendedores y negociadores, trabajadores, dinámicos,



pragmáticos, competitivos, autónomos, flexibles, extrovertidos o introvertidos según las tareas, atentos y participativos. Deben tener un espíritu de análisis y de síntesis, un espíritu de decisión, confianza en ellos mismos y espíritu de servicio.

En España también nos encontramos con diversos estudios que han señalado las competencias y actitudes óptimas en el desarrollo profesional.

Uno de esos estudios es el *Proyecto Menos Treinta* de SEDIC (30) que analiza la situación laboral y las expectativas de los asociados menores de treinta años. Por lo que respecta a las aptitudes que identifica, son diferentes si se trata del sector público o privado. Así el interés por la profesión y la actualización de conocimientos, la capacidad de planificación y organización, la capacidad para orientar y satisfacer las necesidades de información, la capacidad de trabajo en equipo y bajo presión, la amabilidad y paciencia, la constancia y la agilidad mental son importantes en el sector público. En cambio, para el sector privado son: capacidad de trabajo en equipo y bajo presión, la responsabilidad y la capacidad de trabajo, el interés por la profesión y la actualización de conocimientos, habilidades comunicativas, un actitud de servicio y la capacidad de síntesis y de análisis.

El COIE de la UCM, a partir de su tramitación de becas de trabajo elaboró la siguiente relación (31) de las competencias que se solicitan a los estudiantes de Biblioteconomía y Documentación:

Competencias más requeridas:

- Catalogación y clasificación de fondos impresos y audiovisuales
- Archivo de documentos; búsqueda, recuperación para usuarios y préstamo

"[Los documentalistas] deberán trabajar en equipos multidisciplinares, con una convergencia de los distintos servicios de información"

- Elaboración de dossieres, resúmenes e indización
- Organización de la documentación de gabinetes de prensa
- Búsqueda, marcaje, lectura, selección, clasificación y seguimiento de prensa
- Revisión y vaciado de medios audiovisuales y escritos
- Elaboración de resúmenes y noticias de prensa escrita y audiovisual; compilación de textos
- Búsqueda de documentación e información relativa a proyectos de investigación *Competencias en tecnologías e Internet:*
- Control de la documentación: creación y gestión de bases de datos documentales y de publicaciones; mantenimiento y distribución interna
- Digitalización y catalogación de documentos gráficos; consulta y explotación de la base de datos
- Minutado de vídeos
- Creación, mantenimiento y búsquedas de información en Internet; administración y gestión de contenidos Web
- Recopilación, organización y procesamiento de información para portal de Internet
- Guionista de páginas Web; administración de contenidos
- Analista de catálogos electrónicos para *e-business*
Competencias empresariales:
- Búsqueda de información, análisis y elaboración de informes
- Comunicación interna empresarial: creación de sistemas de gestión de información interna; ordenación y catalogación de normas y procedimientos internos
- Departamento de Organización y Calidad: análisis del sistema de gestión, diseño e implantación
- Departamento de Administración: coordinación comercial; control de producción; mantenimiento de los archivos administrativos; campañas de marketing
- Apoyo documental a departamentos de recursos humanos e investigación comercial. Investigación comercial para estudios de mercado y estudios comparativos ☑

Notas

- (1) WHITE, H. S.: PARIS, M. "Employer preferences and the library education curriculum". En: *Library Trends*, vol. 42, 1985, pp. 232-248.
- (2) DANIEL, E. "Educating the academic librarian for a new role as information resources manager". *Academic Librarianship*, vol. 11, 1986, pp. 360-364, passim.
- (3) CRONIN, B.; STIFFLER, M.; market for information professionals: educational opportunities and implications". En: *Library trends*, vol. 42, n. 2, fall 1993, pp. 257-276.
- (4) REHMAN, S. *Preparing the information professional: an agenda for the future*. Westport: Greenwood Press, 2000.
- (5) GARCÍA-SICILIA, F. "Las dificultades para la especialización en España: ¿dónde se forman nuestros especialistas?". En: *ClíP. Boletín de la SEDIC*, verano 1999, pp. 1-3.
- (6) *Ibidem*, p. 3.
- (7) *Ibidem*, p. 1.
- (8) BUSTELO RUESTA, C. "Reflexiones sobre los límites y especialidades de una profesión: adecuación de la oferta formativa al mercado laboral". En: *Aldezkaria*, diciembre 1999, pp. 34-36.
- (9) *Ibidem*, p. 35
- (10) TORRES, M. et al. "¿Qué principales cualidades y carencias encuentras en las nuevas promociones que se incorporan a su primer trabajo dentro de la profesión?" En: *ClíP. Boletín de la SEDIC*, n. 31, verano 1999, pp. 6-7.
- (11) *Ibidem*, p. 6.
- (12) *Ibidem*, p. 7.
- (13) *Actas de las X Jornadas Académicas de la EUBD: profesionales de la información: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo*. Madrid: Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación, Universidad Complutense de Madrid, 2001.
- (14) *Ibidem*.
- (15) MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. "Algunas características de la formación de los documentalistas en el entorno cambiante de la sociedad y la economía de la información 2000". En: *IX Jornadas EUBD: Documentación. Los profesionales ante el nuevo milenio*. 2000, Madrid. Disponible en <http://www.eubd.ucm.es/actividades/jornadas/moreiro/JornadasComplutense2000.rtf> (consultado el 5 de julio de 2001).
- (16) TEJADA ARTIGAS, C. *Adecuación de los planes de estudio de la Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación a las demandas del mercado de trabajo. caso concreto del nuevo plan de estudios de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad Complutense de Madrid*. Tesis doctoral. Madrid, 2002.
- (17) *Ibidem*. p.276.
- (18) *Ibidem*. p.276.
- (19) *Ibidem*. p.279.
- (20) *Ibidem*. p.279.
- (21) *Ibidem*. pp.283-284.
- (22) BUTTLAR, L.; Science competencies: soliciting practitioner input for curriculum design". En: *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 30, n. 1, summer 1989, pp. 3-17.
- (23) STENSON, A.; *competencies in the corporate sector*. London: British Library Research and Innovation Centre, 1999.
- (24) GOULDING, A. et al. *Likely to succeed: attitudes and aptitudes for an e*

- 21st century. London: Library and Information Commission, 1999.
- (25) *Ibidem*. pp. 78-79.
- (26) HADENGUE-DEZAEL, V. "Compétences émergentes en information et documentation: résultats de l'enquête de l'UR-ESID 1997-1998". En: *Documentaliste - Sciences de l'Information*, vol. 36, n. 3, 1999, pp. 186-191. También en HADENGUE-DEZAEL, V. *Nouvelles compétences en information documentaire et technologie de l'information: résultats de l'enquête de l'UR-EID 1997-1998*. 1999. Disponible en <http://www.geneve.ch/heg/id/presentation/missions/urtextel.htm> (consultado el 26 de diciembre de 2000).
- (27) HADENGUE-DEZAEL, V. *Nouvelles compétences...* Op. cit.
- (28) DESCHAMPS, J. *Nouvelles compétences...* Op. cit.
- (29) BERGERON, P. "Quelles compétences devra maîtriser le professionnel de l'information pour pénétrer le marché du travail de demain? Analyse de la perception des représentants du marché du travail". En: *Argus*, vol. 26, n. 1, printemps-été 1997, pp. 21-26.
- (30) SEDIC. *Proyecto Menos Treinta: estudio sobre la situación laboral y expectativas profesionales de bibliotecarios y documentalistas menores de treinta años*. Madrid, 1999.
- (31) TEJADA, Carlos (ed.) *Actas...* Op. cit.
- (32) TORREJÓN LASHERAS, M. "Los nuevos yacimientos de empleo para los profesionales de la información". En: *Scire*, vol. 5, n. 1, en-jun. 1999, pp. 77-90.
- GARCÍA-SICILIA, F. "Las dificultades para la especialización en España: ¿dónde se forman nuestros especialistas?". En: *CliP. Boletín de la SEDIC*, verano 1999.
- GOULDING, A. et al. *Likely to succeed: attitudes and aptitudes for an effective information profession in the 21st century*. London: Library and Information Commission, 1999.
- HADENGUE-DEZAEL, V. "Compétences émergentes en information et documentation: résultats de l'enquête de l'UR-ESID 1997-1998". En: *Documentaliste - Sciences de l'Information*, vol. 36, n. 3, 1999.
- HADENGUE-DEZAEL, V. *Nouvelles compétences en information documentaire et technologie de l'information: résultats de l'enquête de l'UR-EID 1997-1998*. 1999. Disponible en <http://www.geneve.ch/heg/id/presentation/missions/urtextel.htm> (consultado el 26 de diciembre de 2000).
- MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. "Algunas características de la formación de los documentalistas en el entorno cambiante de la sociedad y la economía de la información 2000". En: *IX Jornadas EUBD: Documentación. Los profesionales ante el nuevo milenio*. 2000. Madrid. Disponible en <http://www.enbd.ucm.es/actividades/jornadas/moreiro/JornadasComplutense2000.rtf> (consultado el 5 de julio de 2001).
- REHMAN, S. *Preparing the information professional: an agenda for the future*. Westport: Greenwood Press, 2000.
- SEDC. *Proyecto Menos Treinta: estudio sobre la situación laboral y expectativas profesionales de bibliotecarios y documentalistas menores de treinta años*. Madrid, 1999.
- STENSON, A.; RADIXON, R.; CRAMER, D. *Skills and competencies in the corporate sector*. London: British Library Research and Innovation Centre, 1999.

Bibliografía

- BERGERON, P. "Quelles compétences devra maîtriser le professionnel de l'information pour pénétrer le marché du travail de demain? Analyse de la perception des représentants du marché du travail". En: *Argus*, vol. 26, n. 1, printemps-été 1997.
- BUSTELO RUÍSTA, C. "Reflexiones sobre los límites y especialidades de una profesión: adecuación de la oferta formativa al mercado laboral". En: *Aldeekaria*, diciembre 1999.
- BUTTLAR, L.; DU MONT, R. "Assessing Library Science competencies: soliciting practitioner input for curriculum design". En: *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 30, n. 1, summer 1989.
- CRONIN, B.; STIFFLER, M.; DAY, D. "The emergent market for information professionals: educational opportunities and implications". En: *Library trends*, vol. 42, n. 2, fall 1993.
- DANIEL, E. "Educating the academic librarian for a new role as information resources manager". En: *Journal of Academic Librarianship*, vol. 11, 1986.
- Actas de las X Jornadas Académicas de la EUBD: profesionales de la información: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo*. Madrid: Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación, Universidad Complutense de Madrid, 2001.
- TEJADA ARTIGAS, C. *Adecuación de los planes de estudio de la Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación a las demandas del mercado de trabajo. El caso concreto del nuevo plan de estudios de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad Complutense de Madrid*. Tesis doctoral. Madrid, 2002.
- TORRES, M. et al. "¿Qué principales cualidades y carencias encuentran en las nuevas promociones que se incorporan a su primer trabajo dentro de la profesión?". En: *CliP. Boletín de la SEDIC*, n. 31, verano 1999.
- WHITE, H. S.; PARIS, M. "Employer preferences and the library education curriculum". En: *Library Trends*, vol. 42, 1985.