

# Entrevista

por Nicolás Robinson

*“Nuestro reto es atraer a nuevos profesionales con un perfil muy diverso, que reflejen la población a la que sirven”*



**María Cotera**

Presidenta del **Career Development Group**  
en la Asociación Británica de Bibliotecarios

*A principios de este año tuvo lugar en Londres un acontecimiento que, si no histórico, ciertamente marcará el devenir de CILIP, la Asociación Británica de Bibliotecarios. María Cotera, catalogadora retrospectiva en la biblioteca de la prestigiosa universidad británica University College London -en la lista de las diez mejores del mundo- fue nombrada presidenta del Career Development Group, uno de los grupos de interés más relevantes de la asociación. Al estilo Obama, salvando las distancias, se convertía en la primera no británica que alcanzaba la presidencia en los 114 años de historia del grupo. María Cotera, cántabra de origen, se diplomó en Granada y trabajó en Tenerife, de donde dio el salto a Londres. Aprovechando tan emotiva ocasión, Mi Biblioteca tuvo la oportunidad de hablar con ella momentos antes de la recepción presidencial.*

### ¿Por qué te decidiste por el mundo de las bibliotecas?

Yo siempre quise ser bibliotecaria, desde el colegio. En realidad lo primero que quise ser, cuando era muy pequeña, era peluquera. Fue mi madre -quien nos inculcó la pasión por los libros- la que me convenció de que prefería trabajar como bibliotecaria a lavar cabezas. Luego, pensándolo más despacio, he descubierto que para mí estas dos profesiones tienen mucho que ver, aunque a simple vista no estén relacionadas. Cuando era pequeña las dos cosas que más me gustaba hacer eran: ir a la biblioteca e ir a la peluquería, donde solo me llevaban en ocasiones especiales como cuando sacaba buenas notas o en mi cumpleaños. Entonces yo quería hacer algo que hiciera sentirse bien a los demás, que viniesen a verme y saliesen encantados de la vida, que era precisamente como me hacían sentir a mí las visitas a la peluquería y a la biblioteca.

### ¿Cómo fue que acabaste en Londres?

Cuando acabé la carrera vine a Londres a hacerme con el idioma, como otra mucha gente. Durante ese año aprendí inglés y me gustó mucho la ciudad. Después regresé a España y estuve un tiempo en Granada estudiando oposiciones. Solo me presenté una vez y, por supuesto, no saqué la plaza porque se presentaron unas 4.000 personas; ahí decidí que opositar no era no lo mío. Después me marché a trabajar a Tenerife. Primero estuve en turismo, donde aprendí muchas cosas que luego me han servido, como el servicio al público, y a convivir con gente de las todas partes del mundo. Luego trabajé en las bibliotecas públicas de Arona, un municipio al sur de la isla, donde estuve tres años; en este mi primer puesto como bibliotecaria estaba al cargo de varias bibliotecas muy pequeñas que no tenían ordenadores ni catálogo y eran frecuentadas sobre todo por los niños del pueblo y algún jubilado que venía a leer la prensa. Recuerdo esos años con cariño, aunque este no era el concepto que yo tenía de biblioteca, y la verdad no aprendí mucho.

De Tenerife me vine a Londres hace 10 años, decidida a comenzar mi vida profesional de manera más seria, en un país donde las bibliotecas son lo que yo suponía que deben ser de verdad. En primer lugar, empecé de voluntaria en Canning House, una biblio-

teca que fomenta las relaciones entre España y Latinoamérica con el Reino Unido, de modo que los fondos son casi todos en español. La bibliotecaria de Canning House había sido compañera de estudios en Granada y me ofreció trabajo como voluntaria para hacerme un poco a la idea de cómo funcionaba el sistema de trabajo británico y también para conseguir referencias, que es algo muy importante aquí ya que, cuando te presentas a un puesto, te piden referencias de trabajos anteriores. Al mismo tiempo empecé a presentarme a diversos puestos. Aquí el sistema es completamente diferente: tienes que enviar tu currículum o rellenar un cuestionario y, tras un proceso de selección, llaman a los tres o cuatro mejores a una entrevista, normalmente con

*“El hecho de que por primera vez una profesional del ámbito de la biblioteca pública presida Fesabid es una muestra de la vitalidad que la biblioteca pública tiene actualmente en la sociedad”.*

un panel. Hice varias entrevistas hasta que conseguí un puesto de catalogadora en la biblioteca universitaria del *London School of Economics*, una de las bibliotecas más grandes del mundo en temas de economía y ciencias sociales, con más de 4 millones de libros.

### ¿Cómo empezaste a involucrarte en la asociación? ¿La conocías ya o hubo alguien que te introdujo en ella?

Antes de llegar a Londres ya conocía lo que ahora es *CILIP: the Chartered Institute of Library and Information Professionals*, que por aquel entonces se llamaba *Library Association*, de modo que nada más llegar aquí me hice socia para que me convalidasen mi título de España. Además, la asociación publica un boletín donde se ofertan puestos en bibliotecas de todo el país y yo necesitaba recibir este boletín para mi búsqueda de empleo. Más tarde me di cuenta de que la mayoría de los profesionales aquí tienen estudios en cualquier disciplina, mas másteres o cursos de posgrado, y lo que yo tengo es solamente una diploma-

tura en biblioteconomía y documentación. Así que tenía que hacer algo para demostrarles que mi titulación y lo que yo sabía equivalían a lo de aquí. Decidí que en vez de estudiar un máster -para lo que no tenía ni dinero, ni tiempo, ni ganas- me iba a colegiar en la asociación, algo que te da el reconocimiento profesional de tus colegas y te equipara al resto.

**Entonces, ¿es necesario colegiarse para trabajar como bibliotecario en Gran Bretaña?**

*“Algunas bibliotecas reconocen a los colegiados entre el resto del personal y les asignan una compensación económica, especialmente en bibliotecas privadas”.*

No, no hace falta colegiarse para trabajar como bibliotecario; en la mayoría de las bibliotecas ni siquiera hace falta pertenecer a la asociación, aunque en unas pocas sí piden colegiados, sobre todo en bibliotecas escolares y en algunas públicas. En otros sitios no hace falta, pero se tiene en cuenta: algunas bibliotecas reconocen a los colegiados entre el resto del personal y les asignan una compensación económica, especialmente en bibliotecas privadas. La colegiación, que aquí se llama *chartership*, te da derecho a usar las siglas post-nominales *MCLIP*, que te identifican como colegiado y, al incluirlas en tu currículum, en tu tarjeta de visita o en tus publicaciones, te señalan como un profesional de alto nivel. Por supuesto, lo importante no es solo el reconocimiento, sino que tú sabes que estás al mismo nivel que ellos. Si pasas la colegiación sabes que no estás en desventaja respecto al nivel de conocimiento, y esto te ayuda a sentir que puedes competir con el resto, aunque tu formación haya sido distinta.

**¿Fue entonces cuando comenzaste a colaborar con la asociación de manera activa?**

No, tras conseguir tu primer empleo, tiene que transcurrir un año antes de que puedas comenzar a preparar la colegiación. Así que estuve asistiendo a cursos intentando entender cómo funciona la profesión en este país.

CILIP está dividida en diferentes grupos de interés. El *Career Development Group* es el que ayuda a los profesionales a alcanzar la colegiación, así que fui a todas las reuniones del grupo y a los cursillos que organizaba. Tardé un par de años en ponerme al día, reunir toda la documentación que necesitaba y escribir el informe de 4.000 palabras acerca de mi desarrollo profesional que había que presentar. Mi informe fue aceptado pero, una vez me colegié, me di cuenta de que ahí no es donde acaba el proceso, sino realmente donde empieza. Fue en ese momento cuando me involucré con el grupo de manera activa.

**¿Cuáles son las principales actividades que lleva a cabo el grupo?**

Realizamos actividades de desarrollo profesional: organizamos cursillos y conferencias de formación y desarrollo para todos los miembros de la asociación, además de apoyar específicamente a los profesionales que están preparando la colegiación y ahora, además, hay una cualificación nueva que es la revalidación de la colegiación. Se ha introducido para inculcar un desarrollo profesional continuo, el cual, sí debería ser imprescindible para profesionales en todos los ámbitos, mucho más para nuestra profesión, que está evolucionando tan rápidamente. La revalidación es, por el momento, voluntaria; se supone que tres años después de haber hecho la colegiación se debe hacer la primera revalidación. Después de dos revalidaciones puedes pasar a prepararte para el *fellowship*, que es la distinción más alta dentro de la profesión. El *Career Development Group* se encarga de atender el desarrollo profesional de cerca de 4.000 miembros en distintos estados en sus carreras, desde nuevos profesionales a *fellows* de la asociación.

**Estos 4.000 miembros, ¿son solo los miembros del grupo...?**

En CILIP hay actualmente unos 19.000 miembros, aunque está bajando el número de socios. La crisis nos está afectando, algunas bibliotecas están recortando personal y también hay menos gente estudiando

el posgrado y son menos los que acceden a la profesión. Hay gente que piensa que si tienen que recortar gastos, mejor dejan de pagar su suscripción y destinan el dinero a otra cosa que les haga más falta.

La cuota que pagamos a CILIP nos da derecho a pertenecer a dos de los 23 grupos de interés que forman la asociación, y 4.000 de los cerca de 19.000 socios han elegido mi grupo, el *Career Development Group*, lo que nos hace el segundo más grande dentro de CILIP. Generalmente se nos conoce como el grupo de los nuevos profesionales, de los estudiantes, de la gente que está empezando, pero la mayoría de los nuevos profesionales que están realmente concienciados y terminan la colegiación se queda con nosotros, porque el desarrollo profesional es algo que no acaba, y nosotros organizamos conferencias y cursos sobre desarrollo profesional mucho más económicos que los que pueda organizar la asociación, así que les interesa.

También tenemos una sección de cooperación internacional para llevar a cabo proyectos específicos, recaudando dinero para bibliotecas de países en desarrollo y dando a conocer programas específicos; esto es lo que yo coordiné durante tres años, antes de pasar a ser vicepresidenta. Estos proyectos de cooperación internacional pueden ser desde la construcción y dotación de bibliotecas en sitios donde no tienen nada -como un proyecto que hemos realizado en una escuela de Soweto, en Sudáfrica, que fue el primero que yo coordiné personalmente- hasta la reconstrucción de bibliotecas en zonas de desastre: por ejemplo, fuimos de los primeros en ayudar en Sri Lanka, reconstruyendo una biblioteca escolar tras el desastre del *tsunami*. Ahora estamos construyendo bibliotecas en prisiones en África, y ayudando con la dotación de ordenadores en la red de bibliotecas públicas cubanas. Estos proyectos son algo muy importante para nuestros socios ya que nos proporcionan otra dimensión de la profesión en el mundo.

**¿El número de socios activos de vuestro grupo aumenta, disminuye o sois siempre los mismos quienes trabajáis?**

Somos uno de los grupos que tiene más socios activos. La mayoría de los grupos solamente tienen una estructura nacional y nosotros tenemos una estructura regional. Luego, contamos con un comité nacional

que coordina las 13 divisiones regionales en todo el país -estamos hablando del Reino Unido, no solo Inglaterra, así que incluimos a Escocia, Irlanda del Norte, Gales y las distintas regiones de Inglaterra-. Un representante de cada división más el comité nacional forman lo que llamamos el Consejo Nacional. Estos son los que toman las decisiones, organizan las conferencias naciona-



les y administran los fondos del grupo. Pero a nivel regional, estas divisiones son muy activas y ellos mismos realizan sus propias actividades y son ellos los que recaudan el dinero, por ejemplo, para todos estos proyectos internacionales. Intentamos que cada vez venga más gente a trabajar con nosotros porque eso en sí mismo es una oportunidad de desarrollo profesional.

**Eres la primera no británica que accede a la presidencia de la asociación ¿Crees que esto ha tenido algún tipo de repercusión?**

No creo que haya pasado desapercibido, lo que pasa es que los británicos son gente muy diplomática y no lo van a comentar públicamente. Se sabe y se nota -lo sé sobre todo por mis compañeros- que soy algo diferente en la forma de pensar y en la manera de hacer las cosas. Algunos me han alentado mucho, pero la mayoría no van a decirme si les parece bien o mal; el grupo tiene 114 años de historia y creo que algunos consideran mi presidencia un poco

como lo de Obama en la Casa Blanca: algo que nunca había pasado antes y que nunca creyeron que fueran a ver.

**Pero ¿has notado algún tipo de recelo?**

No, al contrario. Ha sido curioso, porque tradicionalmente el sistema para elegir al presidente no es muy democrático, pienso yo. El vicepresidente es quien pasa a ser presidente, de manera que antes de tomar posesión es él quien le pide a otro que sea su vicepresidente para que lo releve, de

forma que se van eligiendo unos a otros. Es una especie de triunvirato, ya que el presidente anterior, el presidente y el vicepresidente trabajan juntos en el equipo presidencial. Así que son ellos tres los que van viendo y eligiendo quién vendrá detrás, por lo que las ideas se quedan un poco estancadas, no se renuevan, ya que lógicamente tienden a elegir a gente que piensa como ellos. Eso no es lo que yo considero democrático, que sería preguntar, llegado el momento, quién quiere presentarse como vicepresidente.

Entonces yo lo hice un poco así, cuando estaban buscando un vicepresidente fui yo quien se ofreció, puesto que pensaba que podía aportar cosas nuevas al grupo. Esto es algo que les chocó mucho, porque no están acostumbrados a que la gente se ofrezca por iniciativa propia, sin que se les pregunte. Esa fue la mayor diferencia, y algunos no consideraron que eso fuera adecuado, pero la mayoría me apoyó y, de momento, todas las cosas que propuse en mi año como vicepresidenta se han acogido muy bien y se han aprobado, tanto por el Consejo Nacional como por las divisiones. He hecho muchos cambios y todo el mundo parece muy dispuesto. Igual está bien que a veces venga alguien de fuera con otras ideas para mover un poco la cosa y que no todo sea siempre igual...

**¿Cuáles son los principales retos que te planteas en tu año presidencial?**

El reto más importante es cambiar la forma en la que se gobierna el grupo. Como te he dicho, hay una estructura nacional y siempre han sido los oficiales nacionales quienes tomaban las decisiones. Aunque se supone que, en teoría, los representantes regionales también acuden al Consejo y participan, pero en realidad no era así, ya que se sentían intimidados por los oficiales nacionales. Considero que el flujo debe ser a la inversa, debe ser de abajo arriba, deben ser los socios, por medio de los responsables regionales, quienes decidan qué necesitan. Yo he propuesto que los oficiales nacionales no puedan reunirse a decidir sin los representantes de las divisiones, algo que antes sucedía. Al principio, a los oficiales nacionales esto no les hizo ninguna gracia, sin embargo, esta propuesta se ha aprobado, ya que todos entienden que no se pueden tomar decisiones sin las divisiones regionales. Este ha sido el mayor cambio.



También he cambiado el lugar de reunión, antes siempre había que reunirse en Londres, algo que intimidaba a las divisiones, era como venir al padre. Ahora seremos nosotros los que viajaremos adonde ellos nos inviten, algo que les ha parecido muy bien. De hecho, hemos recibido varias invitaciones de las divisiones, y en mayo nos reunimos en Newcastle y en octubre será en Birmingham.

El otro cambio importante tiene que ver con la manera en que se van a distribuir los fondos. Tradicionalmente, el grupo recibe una cantidad de dinero de la asociación dependiendo de su número de socios, y este dinero se distribuye en pequeñas partes a cada división; realmente, con el descenso del número de socios, resultaba totalmente insuficiente. Pero el grupo regional siempre ha creído que necesitaba ese dinero, y realmente no lo necesita. Así que les he estado intentando convencer, y de hecho, dos divisiones admitieron el año pasado que eran autosuficientes y dejaron de cobrar su parte.

**Entonces, ¿estos grupos no cobran de las cuotas de los socios?**

Exactamente. Lo que resulta beneficioso en dos sentidos: ese dinero puede quedarse en la cuenta nacional y usarse en otras cosas -después te diré en qué tenemos pensado invertirlo-; y segundo, porque si las divisiones regionales no reciben dinero nacional, tampoco sienten que están obligadas a depender de lo que se decida en Londres. No es que busquemos que actúen de manera independiente, todos tenemos el mismo interés común, pero no quiero que tengan ese sentimiento como de padre e hijo, sino que se establezca una relación entre iguales donde ellos sientan que pueden colaborar y venir y decirnos qué es lo que realmente quieren que hagamos por ellos. Tienen que ser las divisiones las que nos digan lo que debemos hacer. Tenemos que trabajar para las divisiones, no darles dinero para que ellos organicen dos o tres cursitos. Así que para igualar esa relación que estaba desequilibrada, es importante que cada uno tenga una financiación propia, aunque por supuesto que la cuenta nacional estará disponible en caso de problemas puntuales.

El dinero que nos “ahorramos” podemos invertirlo en otras cosas. Por ejemplo, estamos consiguiendo no tener que reducir

la revista del grupo solamente a formato electrónico. Muchos de los grupos de la asociación se han visto obligados a eliminar el formato papel de sus respectivas revistas, debido al alto costo de publicación. Nosotros sabemos que a los socios les gusta recibirla en papel en sus casas y poder leerla cuando van al trabajo en el metro o mientras preparan la cena.

Pero lo más importante es otra novedad que ha sido muy bien recibida: el día de los socios activos; una jornada en la que se recibe a gente que está trabajando en los comités regionales de todo el país y a hablar de lo que ellos quieran. Ha habido una parte del día de cursillos donde les enseñamos a organizar conferencias, a impulsar reuniones, cómo funciona el sitio web del grupo, etcétera, y les pedíamos que nos contasen cómo lo hacen ellos en sus regiones. El objetivo final era que todos trabajasen de forma coordinada y lograsen los mejores resultados con el mínimo esfuer-

*“La crisis nos está afectando, algunas bibliotecas están recortando personal y también hay menos gente estudiando el posgrado y son menos los que acceden a la profesión”.*

zo. Ese día fue para ellos y vinieron todos a Newcastle, con todos los gastos a cargo de la comisión nacional. También tuvimos una parte social y divertida para que se conocieran todos. Así que para eso utilizamos la mayoría del dinero que no les damos a dar, pero que realmente invertimos en ellos.

**También eres miembro activo de IFLA ¿Tu experiencia allí te ha servido de cara a las actividades que realizas en CILIP?**

Sí, en la IFLA soy la coordinadora de un grupo de discusión: el grupo de las mujeres. Se trata de una actividad en un área diferente por lo que, aunque tal vez no me haya servido de manera directa, sí que me ha resultado útil para aplicar muchas de las cosas que he aprendido en o de la IFLA. Por ejemplo, el proyecto de los nuevos profesionales. Nosotros, tradicionalmente hemos sido el grupo de los estudiantes y hasta este año teníamos un coordinador de

estudiantes y actividades propias. Estas actividades no estaban funcionando muy bien en los últimos dos o tres años porque el perfil de los estudiantes ha cambiado: la mayoría se forman a distancia o trabajan también, y ya no iban tanto a los cursos por falta de tiempo. También la mayoría trabaja antes de estudiar su posgrado, es decir, hay gente mayor que puede perfectamente estar casada y con hijos. Ya no se trata

*“En este país la figura del bibliotecario tiene muy mala prensa: la mayoría de la gente piensa que son aburridos, poco habladores, un poco huraños y no muy atractivos”.*

de un grupo homogéneo de gente joven. Así que otra de mis nuevas propuestas ha sido cambiar esa figura de coordinador de estudiantes por un coordinador de nuevos profesionales -estos pueden ser cualquier persona que lleve menos de cinco años de trayectoria profesional o que aún no la haya comenzado pero que esté preparándose-. Estamos organizando una conferencia nacional para ellos. También hay otros proyectos en marcha: el coordinador está creando una wiki en la que todos puedan colaborar. Son ideas sacadas de la IFLA.

**¿Cuál es el estado de la profesión desde tu punto de vista?**

Pues en el Reino Unido está en un momento muy interesante. No creo que vayan a desaparecer los profesionales de la información ni tampoco los bibliotecarios. Aquí tenemos bibliotecas muy importantes que tienen muchísimo personal y de momento no se está viendo tanto recorte de personal con la crisis. Además, con el aumento de la información, aumenta la necesidad de tener profesionales que manejen esa información,

así que yo creo que la profesión sube.

**¿Crees que está cambiando la figura del bibliotecario?**

Sí, está cambiando y mucho. Estamos discutiendo ahora cómo atraer a los nuevos profesionales, quiénes son y qué es lo que aportan, y nos estamos dando cuenta de que son gente completamente diferente. Aunque realmente, al menos en este país, la figura del bibliotecario tiene muy mala prensa. Está muy estereotipada y la mayoría de la gente piensa en los bibliotecarios como gente aburrida que no habla mucho, que son un poco huraños y no muy atractivos. Así que no es fácil atraer gente nueva a la profesión, al menos gente diversa. En este país, donde hay personas de todos los colores y todas las razas, los profesionales son sobre todo de raza blanca, de clase media, y predominantemente femenina, así que el reto es ese: atraer a nuevos profesionales con un perfil muy diverso, que reflejen la población a la que sirven.

**¿Crees que la biblioteca está sabiendo asimilar bien los cambios de las nuevas tecnologías?**

Creo que sí. Sobre todo porque los nuevos profesionales vienen ya con las pilas puestas en las nuevas tecnologías, así que apenas necesitan entrenamiento técnico. Una de las cosas realmente interesantes es que, por primera vez, los nuevos profesionales pueden enseñarles algo a los profesionales que ya están establecidos, lo que cambia un poco los papeles. Ahora hay conferencias en las que la gente más joven son los ponentes, y los más mayores, profesionales ya establecidos, vienen a aprender cosas sobre web 2.0, blogs, etc. Me encanta esta idea de que los nuevos profesionales nos ayuden a asimilar los cambios. ■

**AUTOR:** Robinson, Nicolás.

**FOTOGRAFÍAS:** Career Development Group (Londres).

**TÍTULO:** “Nuestro reto es atraer a nuevos profesionales con un perfil muy diverso, que reflejen la población a la que sirven”. Entrevista a María Cotera, presidenta del Career Development Group en la Asociación Británica de Bibliotecarios (CILIP).

**RESUMEN:** En esta entrevista, María Cotera, presidenta del Career Development Group del CILIP nos habla sobre los retos que aborda durante su año presidencial en esta asociación británica, de la importancia de la participación activa, de la imagen del profesional bibliotecario en la sociedad británica y del papel de los nuevos profesionales de cara al futuro de la profesión.

**MATERIAS:** Bibliotecas / Bibliotecarios / Entrevistas.