

Margarita Pérez Pulido y José Luis Herrera Morillas

Facultad de Biblioteconomía y Documentación.  
Universidad de Extremadura

# La profesión en Información y Documentación

Partimos de la definición de Gross (1) de profesional: quien posee un amplio conocimiento teórico aplicable a la solución de problemas vitales y que se siente en la obligación de realizar su trabajo al máximo de sus competencias, al tiempo que se siente identificado con los demás profesionales del ramo.

Van surgiendo ya elementos definitorios de una profesión que serán tratados más adelante y que González Anleo (2) enumera: la vocación, en el sentido de dedicación e identificación; el servicio como único, definido y esencial; el conocimiento y la técnica intelectual, el tiempo de formación, la responsabilidad y la autonomía en el desarrollo de tareas, y el interés asociativo. Cuando la sociedad asume una profesión como agrupación de personas que ejecutan tareas específicas, la relación de la persona con el trabajo pasa de una relación trabajo-vocación a una relación trabajo-función. De este modo, un profesional es un elemento de la estructura a quien se evalúa por desempeñar una función con eficacia, con competencia técnica y con moralidad profesional.

Esta consideración hace que podamos contemplar nuestra profesión desde una triple dimensión, la técnica, la social y la moral, constituyendo un todo nuevo y completo que merece ser analizado. De este modo, cuando hablamos de la profesión desde una dimensión técnica nos estamos refiriendo fundamentalmente a los perfiles que la constituyen, a las habilidades y competencias que son necesarias para poder ejercerla, cuestión que se ha transformado claramente desde los primeros proyectos iniciados, los europeos que se llevaron a cabo para definir las euro-competencias y su utilización posterior en la elaboración de los nuevos planes de estudios en la Universidad de acuerdo a la filosofía de Bolonia.

Si planteamos la cuestión desde una dimensión social estamos hablando del prestigio, imagen, estatus, y del papel de las asociaciones y colegios profesionales que proporcionan visibilidad en la sociedad y regulan el ejercicio correcto de la misma y la defensa de los intereses como grupo. Finalmente, la dimensión moral de nuestra profesión en la actualidad es relevante, basada fundamentalmente en los valores profesionales, manifestados en los códigos deontológicos, puestos en la práctica como parte de la cultura organizacional de las instituciones y de las empresas de información, como un subsistema fundamental de la organización.

Estas tres dimensiones se encontraban ya presentes en el texto de Ortega y Gasset (3), "La misión del bibliotecario", conocido por todos, en donde magistralmente exponía la importancia del componente vocacional, y moral, a la hora de ejercer una profesión por encima de la destreza o habilidad puramente técnicas, la dimensión social de la misma, al deber ser aceptada y reconocida como necesaria por la sociedad para convertirse en profesión, dotada de remuneración, estudios, visibilidad y poder comparativo respecto a otras profesiones, y una evolución en su propia dimensión técnica al adjudicar al nuevo profesional un papel de mediador o filtro, o en la aplicación de nuevas técnicas para ejercerla.

Durante años el perfil de nuestra profesión ha respondido a un esquema común, aunque a partir de los años 90 los cambios acelerados que acacieron en el entorno de la profesión relacionados con los cambios tecnológicos fundamentalmente y las nuevas formas de organización del trabajo, hacen que el profesional de la información se configure con un perfil multidimensional, cuya práctica varía de acuerdo a los equipos de trabajo de los que forme parte

o a la forma de gestionar su trabajo individual.

Allendez Sullivan (4) afirma que todos estos cambios tecnológicos y la manera de presentarlos plantean la necesidad del bibliotecario de mostrarse en sociedad con un nombre más significativo con relación a las nuevas funciones y destrezas, el gestor de la información. Este nuevo profesional cumple con las funciones de comunicador social y posee amplios conocimientos en informática y lingüística. Por su parte Bergeron (5) afirma que un gestor de la información debe controlar la información desde su origen hasta su utilización en unidades informativas, para lo cual debe formarse en organización, tratamiento, representación, almacenamiento y difusión de la información y de los documentos resultantes, en tecnologías y gestión de servicios y recursos, en el uso y comportamiento de los usuarios ante la información y en cultura general.

Por su parte, Anglada (6) enumera una serie de funciones que, como consecuencia de estos cambios, cobran importancia en la profesión bibliotecaria: la función de conservador y guardián de la cultura, como intermediario y filtro, como informador y comunicador, asesor y consultor, y como educador. En consecuencia, la función educativa, social y cultural de nuestra profesión coexiste con aquella otra que plantea la necesidad de ofrecer soluciones tecnológicas a la gestión de la información en la empresa. Esta es la diferencia que señala Cornellá (7) de un archivero o un documentalista respecto a otros profesionales que pueden cumplir con estas actividades en las organizaciones. En este sentido, Codina (8) aboga por un perfil profesional marcado por las necesidades sociales en un doble sector: el clásico de la Documentación, con formación especializada en Biblioteconomía y Documentación; y el sector de la empresa, en donde se demandan profesionales para la gestión integral de la documentación, la gestión del conocimiento, la arquitectura de la información o la vigilancia e inteligencia competitiva.

Y en esta línea camina el Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya (9) cuando establece su relación de perfiles profesionales: expertos en tecnologías de la información y la comunicación, como administrador de servicios electrónicos de información, arquitecto de contenidos, diseñador multimedia, webmaster; expertos del sector empresarial, expertos en vigilancia empresarial, gestor del conocimiento, experto en documentación técnica, arquitecto del conocimiento; consultores y formadores, consultor-for-



Giuseppe Arcimboldo. *The Librarian*. 1570

mador en información y documentación, profesor-investigador en ciencias de la información; y bibliotecarios-documentalistas, catalogador, archivo de empresa-documentalista-archivero, bibliotecario, documentalista, experto en lenguajes documentales, referencista, experto en búsqueda de información.

Las competencias y habilidades ayudan a definir los perfiles profesionales. La competencia es la capacidad para actuar ante una situación. Se refiere a un contenido preciso, con relación a una situación determinada y es el resultado de la interacción de varios tipos de conocimientos: técnicos (saber), capacidad de actuar (saber hacer) y comportamiento (saber estar). De este modo el "saber actuar" es el resultado de unas competencias profesionales, fundamentadas en conocimientos y unas competencias personales, basadas en actitudes y valores.

Existen varios proyectos de elaboración de cuadros de competencias en nuestra profesión pero un buen ejemplo lo constituye el proyecto DECIDOC que surge a partir de las recomendaciones del Consejo de Europa sobre competencias profesionales en el ámbito de la información. La relación de eurocompetencias presenta una estructura que determina cuatro niveles de objetivos pedagógicos que distinguen a los especialistas de información e incluyen aspectos como sensibilización, conocimiento de las prácticas, dominio de las herramientas y dominio metodológico, que por otra parte permiten identificar las diferentes categorías y niveles de la profesión. De este modo, un profesional con un nivel técnico correspondiente a estudios

de grado medio, debería ser capaz de desarrollar las habilidades y competencias asignadas a su nivel que difiere del resto de los niveles. Serra y Ceña (10), en un estudio comparativo de competencias realizado en 2005 afirman que las competencias vinculadas a actitudes y habilidades son semejantes en los diferentes proyectos, mientras que las vinculadas a conocimientos varían en contenido y nivel de exigencia en función de cada perfil profesional.

En este sentido resulta interesante destacar el perfil profesional diseñado por las facultades que imparten estudios de Biblioteconomía y Documentación respecto al Título de Grado en Información y Documentación (11), solicitado por la ANECA para integrarse en el espacio común europeo de educación. Este perfil viene conformado por unas Competencias Específicas de la Titulación, divididas en Conocimientos, Competencias profesionales y Competencias académicas, y unas Competencias Transversales, divididas en Instrumentales, Personales y Sistémicas.

Finalmente, el perfil profesional viene completado con las funciones asignadas en sus diferentes niveles de competencia, que han de plasmarse en una legislación clara y concreta.

Si la dimensión técnica de la profesión se ocupa de los perfiles, las competencias, habilidades y técnicas, los niveles y categorías, la dimensión social se basa fundamentalmente en la cualificación, los ingresos y la imagen interna y externa que proyecta. Como fuente de investigación social, la profesión es estudiada desde el punto de vista de las características, es decir, la actividad que se ejerce, el grado de complejidad, la autonomía, requisitos para ejercerla, ingresos, posibilidad de ejercerla por propia cuenta o ajena, la definición misma en el conjunto de todas las profesiones y la comparación con otras profesiones.

El prestigio de una profesión supone la valoración social de la misma dependiendo de ciertas propiedades y cualidades de tipo técnico y social que la caracterizan como profesión. Esta valoración se realiza por medio de la utilización de las escalas de prestigio profesional, consideradas instrumentos de investigación social que cuantifican las propiedades o cualidades de una profesión y la sitúan en una escala de valores con relación al conjunto de profesiones, lo que permite comparar unas con otras. El prestigio, por tanto, resulta de la evaluación de las características sociales de una profesión cuyo resultado depende de otras igualmente evaluadas. El estatus, en cambio, resulta de la combinación de las

variables educación e ingresos para establecer una valoración igualmente en función de otras profesiones.

Existen conceptos que son tomados como sinónimos de estatus y prestigio y que merecen ser diferenciados: son los de imagen e identidad. Generalmente asociamos el estatus de nuestra profesión a la imagen y, de este modo, creemos tener un bajo estatus, ya que estimamos que contamos con una pobre imagen. Igualmente confundimos imagen con identidad, al identificar la imagen del profesional con la imagen propia de una organización. No cabe duda de que ambos conceptos están relacionados, ya que podemos definir la imagen como la manera en que los demás nos ven, mientras que identidad es la manera en que una organización se manifiesta. Sin embargo, la imagen no depende sólo de nosotros mismos sino de agentes externos (los medios de comunicación, por ejemplo). Cuando estudiamos nuestra profesión en función de lo que somos o proyectamos estamos hablando de imagen o identidad, en cambio cuando estudiamos las características de la profesión con el objeto de evaluar y comparar con otras profesiones, estamos hablando de prestigio y estatus.

Las cualidades relevantes a tener en cuenta a la hora de cuantificar el prestigio profesional ya hemos comentado que son la educación y los ingresos. Sin embargo, el prestigio contiene una naturaleza más amplia, estableciendo la dependencia en la formación, la importancia social que la población concede a la profesión, las condiciones de trabajo y el poder. En ese sentido, el asociacionismo y la existencia de colegios profesionales son determinantes como variables de análisis de prestigio.

El resultado de la valoración de todas las variables que conforman el prestigio se plasma en las llamadas Escalas de Prestigio (SIOPS, ISEI, PRESCA) que se caracterizan por su estabilidad a través de los grupos sociales, el espacio y el tiempo, y su independencia de culturas y sociedades. De este modo pueden establecerse comparaciones entre diversos países. Los resultados de las escalas de prestigio se aplican a las llamadas Clasificaciones de Ocupaciones. Éstas reflejan la estructura ocupacional y los cambios que se van produciendo en ellas fruto de la aparición de nuevas profesiones, niveles o categorías, como consecuencia de la evolución propia de la sociedad. De este modo, la Organización Internacional del Trabajo elabora la clasificación ISCO y en nuestro país, el Instituto Nacional de Estadística, la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO, la última, en 1994.



De acuerdo a la clasificación de ocupaciones española, los profesionales de la información se sitúan en el grupo 2 denominado técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Archiveros, bibliotecarios y documentalistas aparecen en el subgrupo D de profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario, mientras que los ayudantes de archivo y biblioteca, aparecen en el subgrupo E de profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines. El siguiente nivel en la profesión se encuentra en el subgrupo G de empleados de tipo administrativo, con la denominación de empleados de bibliotecas y archivos. La clasificación española se efectúa según el nivel de estudios exigido para su ejercicio, mientras que en otras clasificaciones internacionales el criterio es el oficio que se realiza más que el nivel de estudios requerido para ello. Podríamos destacar también que la denominación de profesional de la información aparece por primera vez en una clasificación de 1988, en la ISCO-88 y que la denominación documentalista en la clasificación española aparece por primera vez en la CNO de 1994.

Una vez definida nuestra profesión en la clasificación de ocupaciones, podemos adjudicar la puntuación obtenida en las diferentes escalas de prestigio. Así, la puntuación en las escalas de prestigio internacionales (ISCO) para nuestro grupo de primer nivel es de 54 sobre 92, mientras que en los diferentes niveles va descendiendo hasta alcanzar un 41 sobre 92 en el nivel más inferior. El Índice Internacional de Estatus Socioeconómico (ISEI) elaborado en 1993 por Ganzeboom, De Graff y Treiman (12), pretende reflejar la correspondencia que una inversión en educación encuentra en los ingresos a percibir en un campo laboral, es decir, la fidelidad con que la educación se transforma en ingresos. El ISEI se expresa en una métrica de rango 80, y la puntuación obtenida para nuestros niveles son semejantes a los alcanzados en las anteriores escalas de prestigio, al igual que ocurre con la escala nacional, PRESCA, que sobre un rango de 300 la puntuación del primer nivel es de 178.

Otra cuestión que nos permite analizar la clasificación de ocupaciones y las escalas de prestigio es la comparación de nuestra profesión con otras profesiones. En este sentido, en el primer nivel se encuentran los profesionales parejos a traductores, intérpretes, periodistas; en los niveles inmediatamente inferior, los informáticos nos superan en estatus; y en el inmediatamente inferior, los auxiliares de archivo y

biblioteca son los que más bajo índice de estatus tienen respecto a otras categorías de profesiones afines. Lo interesante de destacar en este sentido es que al contrario de lo que ha sucedido con otras profesiones, la puntuación de la nuestra se ha mantenido con los años inalterable mientras que en aquellas con las hemos establecido la comparación, ha ido aumentando.

Los resultados de esta comparación no difieren mucho de la opinión de los propios bibliotecarios. En la investigación realizada por IFLA en 1995 sobre imagen de la profesión (13), se preguntó a bibliotecarios de todo el mundo acerca de la consideración de varias profesiones respecto a la suya. En los resultados obtenidos, todos coincidieron en dar una puntuación media a la profesión de bibliotecario, siendo superada por otras como periodista o profesor de primaria. En este estudio al preguntarles las causas de la pobre imagen que decían que poseíamos, respondieron que era debido a la invisibilidad, los salarios bajos, el papel marginal de las bibliotecas en la economía, la ignorancia en responsabilidad social respecto al acceso a la información, el desconocimiento de los usuarios respecto a lo que se ofrece, la imagen estricta, los diferentes niveles de formación o la descripción de actividades profesionales no clara y bien definida.

La dimensión ética de la profesión, la última dimensión de las mencionadas en el inicio de este trabajo, resulta necesaria para entender las relaciones de la profesión como grupo, con la sociedad, con la organización y entre los profesionales como individuos. Frankel (14) define la profesión como una comunidad moral cuando sus miembros se distinguen, como individuos y como grupo, por unas metas, unas creencias y unos valores que comparten y marcan sus relaciones entre ellos mismos y entre otros. La profesión se transforma en un marco de referencia, en donde estos valores y creencias definen una conducta que sirve como práctica individual para aquellos que forman parte de ella, ya que la profesión nace y se desarrolla socialmente a través del comportamiento individual de sus miembros.

Pero, por otra parte, el mismo Frankel recuerda que la dimensión moral de una profesión pertenece al colectivo y el excesivo énfasis en lo individual no puede hacer olvidar la importancia de la estructura social que mantiene al individuo consciente de su comportamiento, propicia una correcta transmisión de las normas y establece una correcta relación con los usuarios. La profesión como grupo cobra fuerza, visibilidad, estabilidad, duración en



Viñeta "muy ilustrativa" y positiva del gran Forges

el tiempo y responsabilidad moral colectiva de forma independiente a la postura ética de cada uno de sus miembros, ya que la responsabilidad ética de una profesión está cualificada por los valores y deberes de la profesión.

Los valores se definen como ideas abstractas que ayudan a conocer lo que es bueno, deseable para un individuo o grupo y al ser aplicados a una profesión adquieren la especificidad de la misma. Son guías de acción, portadores de fuerza normativa, que se crean y construyen como resultado de un proceso de análisis y valoración de experiencias sociales y de acuerdos humanos. Se caracterizan, no obstante, por su relatividad, ya que permanecen, se perfeccionan, pierden vigencia o desaparecen. Desde el punto de vista deontológico, definimos los valores como un conjunto de buenos hábitos, esquema de actitudes dominantes, a los que una profesión se compromete y declara en un código. El valor aplicado al entorno profesional se convierte en una obligación para todos aquellos que ejercen esa profesión y se expresa en un código deontológico. Son las asociaciones y colegios profesionales los que hincan un proceso de institucionalización para la elaboración y difusión de un código deontológico, proceso que en opinión de Frankel supone una fase de autocrítica, codificación, redefinición de la profesión y las responsabilidades y un periodo de maduración y aprendizaje de todos los miembros de esa profesión. Una vez iniciado este proceso, se deben tener en cuenta cuestiones como la elección de los valores profesionales no disociados de los valores sociales, la experiencia de todos los miembros y la adaptación del código a todos los contextos profesionales, o la huída de desequilibrios provocados por grupos de interés dentro de la profesión.

En un contexto organizacional, la manera de ser, la esencia, lo constituye la identidad corporativa que recopila aquellos atributos de la organización que la identifican como única y la diferencian de las demás y la proyecta al exterior a través de su imagen externa. La cultura corporativa como parte de la identidad corporativa, aúna los elementos dinámicos y estáticos de la organización en un modo de comportamiento concreto, basado en valores compartidos, comportamientos explícitos o visibles y presunciones básicas o convicciones que anidan en el subconsciente de las personas que forman parte de esa organización. La cultura corporativa construye la identidad social de la organización, es un instrumento para que los grupos humanos encuentren un sentido a

su actividad, su base se fundamenta en el factor humano, sus comportamientos, actitudes, ideología compartida, formas de relacionarse, constituyendo rasgos de identidad como una forma cultural diferenciada.

En consecuencia, podemos afirmar que la cultura corporativa nace y se desarrolla fruto de las relaciones con la sociedad, con la propia organización y con cada una de las personas que forman parte de ella, que adquiere un contenido asumido por todos y debe ser transmitido a todos sus miembros, y su dimensión ética la encontramos en los valores compartidos (work values y otros valores) y en el conjunto de principios de comportamiento dentro de la organización que se transmite a los nuevos miembros.

La incorporación a la vida cotidiana es lo que va generando el *ethos* de la organización. Smith (15) afirma que pueden existir diferentes niveles de ética en una institución dependiendo del contexto y de su nivel de disfunción. De esta manera, podemos hablar de una "ética ideal" en donde deben concentrarse los ideales del profesional o la organización. Sin embargo, en la práctica diaria una persona puede identificarse con la "ética del trabajo aceptable" siguiendo una conducta profesional u organizativa, incurriendo en prácticas no estrictamente éticas aunque aceptadas por la generalidad de los empleados. La práctica de la "ética de urgencia" supone que el trabajo puede sentirse amenazado si no se siguen ciertos comportamientos no aceptables y por la "ética subversiva" un individuo amenazado puede estar tentado de realizar cualquier acción que le sitúe en una posición más favorable. La "ética de la supervivencia" puede ayudar a mantener el puesto de trabajo. En este sentido, la existencia de estas diferentes situaciones éticas en las organizaciones no significa que no pueda alcanzarse la ética adecuada, en opinión de la autora, que pone en evidencia la dificultad y complejidad de las situaciones éticas en una organización.

Finalmente, los gestores tienen la obligación de modelar y afinar los valores para adecuarlos a los entornos externo e interno de la organización y comunicarlos a sus subordinados. De igual modo, debe existir una coherencia entre la declaración de valores y acciones de los gestores en la toma de decisiones, una identificación de todos los miembros con los valores elegidos, que han de ser discutidos y aceptados por consenso. El resultado definitivo es la publicación de la lista de valores de la organización o la adopción de un código deontológico. ◀▶

## Notas

- (1) GROSS, R.; OSTERMAN, P. *The new professionals*. New York: Simon and Schuster. 1972.
- (2) GONZÁLEZ ANLEO, J. "Las profesiones en la sociedad corporativa". En: FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J. L.; HORTAL ALONSO, A. (comp.). *Ética de las profesiones*. Madrid: UPCO. 1994.
- (3) ORTEGA Y GASSET. Misión del Bibliotecario. *Revista de Occidente*. 1935.
- (4) ALLENDEZ SULLIVAN, P. M. "El impacto de las nuevas tecnologías en la competencia laboral del bibliotecario del siglo XXI". En: *Biblio.*, enero-marzo 2004, vol. 5, nº 15.
- (5) 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 de travail". En: *Argus*. 1997. vol. 26, nº 1.
- (6) ANGLADA, L. "El futur de les biblioteques i el bibliotecari del futur". En: *Item*. 1993, nº 13.
- (7) CORNELLÀ, A. *Los recursos de información: ventaja competitiva de las empresas*. Madrid: McGraw-Hill. 1994.
- (8) CODINA, LL. "El futuro de los estudios de Biblioteconomía y Documentación y su adecuación a la demanda social". En: *Documentación de las ciencias de la información*. 2002. vol. 25.
- (9) Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya. <http://www.cobdc.org>.
- (10) SERRA, E.; CEÑA, M. *Las competencias profesionales del bibliotecario-documentalista en el siglo XXI*. En línea: [http://biblioteca.upc.es/Rebiun/nova/publicaciones/compe\\_prof.pdf](http://biblioteca.upc.es/Rebiun/nova/publicaciones/compe_prof.pdf).
- (11) *Título de Grado en información y documentación*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. 2004. También disponible en: [http://www.aneca.es/modal\\_eval/docs/conver\\_biblio.pdf](http://www.aneca.es/modal_eval/docs/conver_biblio.pdf).
- (12) GANZEBOOM, H.; De GRAFF, M.; TREIMAN, D. "Standard international socio-economic index of occupational status". En: *Social Science Research*. 1992, 25.
- (13) PRINS, H.; De GIER, W. *The image of the library and information profession: how see ourselves: an investigation*. München: Saur. 1995.
- (14) FRANKEL, M. "Professional codes: why, how, and with what impact?". En: *Journal of Business Ethics*. 8. 1989.
- (15) SMITH, M. M. "Making decisions in real-time and hard times". En: KIZZA, Joseph M. (ed). *Ethics in the computer age conference proceedings*. New York: Association for Computing Machinery. 1994.