

EL PERFIL PROFESIONAL DEL BIBLIOTECÓLOGO EN COLOMBIA (Extracto)

*María Clemencia Molina**

*Marta Alicia Pérez**

*Santiago Correa***

Pretende determinar el perfil profesional del bibliotecólogo requerido en Colombia en el presente y para la década del noventa, de acuerdo con el desarrollo de la bibliotecología y la ciencia de la información con miras al rediseño curricular de la Escuela Interamericana de Bibliotecología.

La definición del presente perfil profesional es la resultante de un proceso de estudio y contrastación de las diferentes ideas y tendencias de formación existentes, las expectativas del medio y los egresados con respecto a la profesión y sus posibilidades (perfil teórico), así como de la realidad concreta ocupacional del bibliotecólogo, dada en el sector productivo y de servicios (perfil ocupacional).

Ambos relacionan el presente y el futuro mediante el análisis de las tendencias de desarrollo del país y de la profesión a nivel mundial y el conocimiento de los requerimientos del sector ocupacional en lo referente a la formación del bibliotecólogo en los primeros años.

¡ATENCIÓN!

Es necesario aclarar que la presente ponencia es un extracto del trabajo original que se presentará a la Comisión de Asuntos Académicos de la Universidad de Antioquia, como sustento para la modificación del currículo de la Escuela Interamericana de Bibliotecología.

* Profesoras Escuela Interamericana de Bibliotecología. Universidad de Antioquia, Medellín.

** Profesor Facultad de Educación. Universidad de Antioquia, Medellín.

Por esta razón, la introducción, el marco teórico, el problema y otros apartes, sólo contemplan los aspectos más pertinentes y se han omitido capítulos enteros, tales como: la revisión de literatura en materia de currículos y estudios de perfiles, el análisis de la información de los egresados y sector empleador (encuestas), que conforman el perfil ocupacional, del cual sólo se incluyen las conclusiones; así como los antecedentes históricos en detalle acerca de la evolución de la Escuela Interamericana de Bibliotecología y su currículo.

Tampoco se incluyen los anexos (instrumentos de recolección de información, currículums anteriores, proyecto de reglamentación de prácticas, etc.).

Para quienes estén interesados en ampliar el tema con los aspectos omitidos, les informamos que el texto completo está disponible en la EIB para consulta o fotocopia.

INTRODUCCION

El sistema capitalista dentro del cual estamos inmersos se caracteriza por la aplicación deliberada de la ciencia al proceso de producción material. Nacido de dos revoluciones tecnológicas significativas (la naval comercial del siglo XV y la industrial del siglo XVIII), ha dado lugar a otras en los siglos subsiguientes: la "segunda revolución industrial" a mediados del siglo XIX y la revolución científico-tecnológica de hoy.

Inicialmente el capitalismo aparece como producto de un desarrollo técnico empírico, nacido de la generalización de la experiencia y la necesidad inmediata, en buena medida al margen de la ciencia. Más tarde el propio proceso de especialización lleva a la gran empresa a interesarse más directamente por los resultados de la investigación científica, a tratar de impulsarla hacia la búsqueda de frutos tecnológicos, o sea descubrimientos e innovaciones aplicables a la producción.

En efecto, una de las funciones prioritarias de los estados capitalistas, es hoy la de la investigación científica y tecnológica: a ella dedican ingentes recursos y esfuerzos, que en parte son justificados por sus funciones propias de "seguridad", de "defensa" y otras similares, o por aquellas de índole social derivadas del deterioro ambiental o de la prestación de servicios a la colectividad, pero que en

la mayor parte de los casos, son resultados de los requerimientos del crecimiento económico capitalista con garantía de estabilidad social y de expansión continua.

Por esta vía, toda la esfera científica y educacional queda subordinada a la demanda de la cúspide monopolista del capitalismo, en cuanto a lo que se debe investigar y aprender, y acerca del para qué. La organización y motivación de la estructura educativa y cultural del sistema, quedan inmersas en la ideología impuesta por la especialización capitalista.

En los momentos actuales, tal como lo plantea Miercs, la revolución científico-tecnológica parece haber llegado a su fin, cuando la monopolización de la economía capitalista a nivel internacional registra un climax que permite el control de la oferta para las corporaciones multinacionales a lo largo y ancho del mundo no capitalista, y cuando las empresas se esfuerzan en aplicar innovaciones ahorradoras de capital, la demanda de fuerza de trabajo calificada y especializada registra un estancamiento a todas luces clave y prolongado.

El proceso de acumulación de capital parece tender a debilitarse, al menos en los sectores más empleadores de mano de obra y pareciera tender a aquellas ramas bélicas o parabélicas que dependen del financiamiento y del mercado estatal: todo ello ha significado que en los centros metropolitanos han surgido barreras en el ciclo de reproducción "armónica" de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, esta información llega con mucho retraso a los interesados, los cuales continúan su forzada preparación, movidos por las expectativas de un empleo remunerador que no lograrán obtener. El resultado es que cuando llegue el momento de la realidad, una parte sustancial de los recién llegados al mercado de trabajo, se verá obligada, pasados los largos períodos de espera infructuosa, a renunciar a la ilusión y resignarse a trabajar por debajo de su capacidad y a venderse por debajo de su valor. Sólo entonces el Estado tratará de crear nuevos servicios y nuevas necesidades por un lado; y por otro lado establecer cupos y barreras colectivas en la educación.

Estos remedios operativos se revelan tardíos e insuficientes, de manera que el desempleo de técnicos llega a hacerse inevitable, así como la crisis en la educación, por la superproducción de especialistas destinados al paro forzoso.

Congruente con los planteamientos antes enunciados y como una forma de lograr la subordinación de la esfera científica y educacio-

nal, aparece dentro del contexto educativo el concepto de PERFIL, el cual ha presentado en el transcurso del tiempo diferentes acepciones: perfil ocupacional, de competencia, de personalidad, teórico o ideal que integran el perfil profesional, así como el perfil académico.

En nuestro medio, desafortunadamente, no existe una claridad diáfana, no sólo en la terminología, sino también en la concepción del perfil y en los actuales momentos, generalmente se confunden el perfil ocupacional con el perfil profesional, lo cual ha llevado a plantear serios cuestionamientos a esta estrategia de planeamiento curricular, pues se considera que de esta forma se está condicionando el desarrollo de la ciencia al subdesarrollo socioeconómico, representado por el sector ocupacional en los países económicamente dependientes, posibilitando de paso, la subordinación de la esfera científica y educacional.

Conviene anotar los cuestionamientos que sobre la efectividad de los perfiles se hacen en nuestro medio, dadas las características socioeconómicas de nuestro país, en el cual no existe una estructura ocupacional sólida, amplia y definida, lo que sumado a los alarmantes índices de desempleo calificado y subempleo con diploma, han llevado a desfigurar totalmente todo asomo de estructura ocupacional, llegándose a plantear la persona para el cargo y no el cargo para la persona.

I. EL PROBLEMA

1. JUSTIFICACION

En el momento de abocarnos a este estudio, podemos decir que predominan dos enfoques o planteamientos, antagónicos algunas veces y complementarios los más, para definir el Perfil Profesional. Para efectos del presente trabajo los hemos querido llamar: el Enfoque Pragmático y el Enfoque Teórico-Académico.

El primero, con el cual se identifican generalmente sectores externos a la Universidad y que primordialmente representan al sector empresarial-empendedor, tanto privado como público, reclama como fundamental que el profesional, en nuestro caso el Bibliotecólogo, posea unas habilidades, aptitudes y conocimientos técnicos que le permitan, en forma inmediata, resolver problemas concretos que se presentan hoy, a diferentes niveles, en las instituciones que ellos dirigen o lideran.

Ellos hacen parte del sector ocupacional y con frecuencia plantean serios interrogantes frente a la formación dada por la Universidad, la cual —consideran— no consulta las necesidades del medio y hace cada vez más remota la relación Universidad-Empresa, relación considerada básica para el desarrollo armónico de la sociedad.

Este sector cuestiona también los aportes que la Universidad ha dado al desarrollo de una tecnología propia, acorde con el desarrollo socio-económico colombiano, y ante la crisis actual de desempleo profesional y general, reclama la presencia de un profesional que egrese de la Universidad con una mentalidad creadora de nuevas fuentes de empleo.

El segundo enfoque, el teórico-académico y que tiene su asiento en los claustros universitarios, reclama para sí, una visión más futurista de la formación profesional, que no puede detenerse sólo en los aspectos coyunturales del desarrollo actual del país y que debe propender por un profesional integral, con una buena formación socio-humanística, enterado de los avances tecnológicos mundiales y con una visión realista de nuestras perspectivas de desarrollo.

De las consideraciones anteriores se puede prever el impacto o la importancia del estudio que se propone. Se trata primordialmente de confrontar en una forma sistemática los dos enfoques predominantes para llegar a una decisión de compromiso de lo que debe ser el perfil profesional del Bibliotecólogo en la próxima década. Este nuevo concepto deberá involucrar entonces, no sólo el perfil ocupacional, sino también expectativas de desempeño acordes con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

De este ejercicio académico se espera derivar varias acciones importantes:

- En primer lugar, un replanteamiento del currículo de la carrera, coherente con las necesidades del medio y una visión más acertada de los cambios tecnológicos y sociales que se están dando o se perciben en un futuro no muy lejano.
- En segundo lugar, un acercamiento efectivo Universidad-Sector empleador que propicie un mejor conocimiento de las posibilidades de acción del Bibliotecólogo, no sólo en los campos en los que actualmente se desempeña, sino en áreas de trabajo que aún no ha incursionado, pero para las cuales tiene una preparación adecuada.
- En tercer lugar, con la presente investigación se espera aclarar cuáles son las posibilidades reales que existen de formar un Bi-

bliotecólogo más preparado para la autogestión y la generación de nuevos empleos.

— Finalmente, con esta investigación se espera poner a prueba la posición un poco escéptica de quienes consideran que, dadas las condiciones de subdesarrollo del país, el atraso del sector productivo y la carencia de planes reales de desarrollo a nivel nacional y de las empresas, es poco lo que se puede lograr con este tipo de estudios.

2. FORMULACION

2.1 *Identificación*

Dos tareas fundamentales se ha planteado el grupo de investigación, a saber:

— Determinar el Perfil Profesional del Bibliotecólogo requerido en el país para la primera mitad de la década del noventa, con miras a la elaboración del diseño curricular de la carrera acorde con dicho perfil.

— Validar una estrategia metodológica para la elaboración de perfiles y diseños curriculares acordes con las necesidades del medio.

La definición del Perfil Profesional o sea el conjunto de habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos teóricos y prácticos que permitirán al Bibliotecólogo ser un ciudadano realizado y elemento activo del desarrollo del país, deberá ser la resultante de un cuidadoso y sistemático proceso de estudio y contrastación de las diferentes ideas y tendencias de formación existentes, las expectativas del medio y los egresados con respecto a la profesión y sus posibilidades, la realidad concreta ocupacional del Bibliotecólogo que se da en el sector productivo y de servicios y las condiciones del país que nos presentan un desarrollo cambiante, un presente crítico y difícil y un futuro incierto para el cual tenemos que planear nuestra acción académico-formadora.

En otras palabras, partiendo de experiencias pasadas y presentes y allegando toda la información y posiciones posibles de expertos, técnicos o personas que las representan y su visión del futuro, se espera predecir el bagaje con el cual debemos dotar al Bibliotecólogo del futuro próximo para que esté a la altura de su tiempo.

Se propone entonces trabajar en varios frentes: relacionando el pasado y el presente a través de la identificación del perfil teórico subyacente al plan de estudios actual, el perfil ocupacional de los Bibliotecólogos existentes y los posibles desfases de ambos, lo mismo que la integración teoría-práctica a nivel de la formación académica y el desempeño profesional y relacionando el presente y el futuro, mediante el análisis de las tendencias de desarrollo del país y la región y el conocimiento de los requerimientos del sector ocupacional en lo referente a la formación del Bibliotecólogo en los próximos 10 años

2.2 *Antecedentes Históricos*

La idea de elaborar el perfil profesional del Bibliotecólogo no es gratuita ni aparece espontáneamente, sino que nace de la necesidad de ser más certeros y eficientes en la formación del recurso humano en el área de información.

Ha sido una preocupación del conjunto de profesionales, el integrar dicha formación a las necesidades presentes y futuras del país y a su desarrollo científico y tecnológico, de acuerdo con los avances de la bibliotecología y ciencias de la información en el mundo.

Quién más indicado que la Escuela Interamericana de Bibliotecología, que lleva 30 años en la tarea de formar profesionales en el área de información, para emprender esta labor?

La E.I.B. se crea en el año de 1956 (Acuerdo N° 8 del 19 de octubre), e inicia labores el año siguiente.

En 1960 cambia su currículo inicial después de un cierre aproximado de un año, debido a problemas de índole académico-administrativa.

En 1964, la Universidad implanta una reforma que introduce la preparación humanística y científica en los primeros años de las carreras, cuyo responsable directo es el Instituto de Estudios Generales, lo que hace que la Escuela Interamericana de Bibliotecología, modifique y adapte su currículo.

Este currículo conserva su esencia con algunas modificaciones, hasta 1975, año en que se forma un grupo de trabajo que da inicio a su revisión. Dicho grupo se propone como objetivos:

1. Adecuar la carrera a la realidad nacional.
2. Elevar el status de la profesión.

Al considerar que en las actuales condiciones (1975), la Escuela está alejada de dicha realidad, se plantea como imperativo hacer un análisis y un diagnóstico de la situación reinante, tanto en la educación como en el campo laboral.

Para lograrlo, dicho grupo se planteó como necesario retomar el estudio de los antecedentes de la E.I.B., las tendencias de la educación bibliotecológica en Colombia y en América Latina, los recursos bibliográficos, técnicos, humanos y físicos, en aspectos bibliotecarios a nivel nacional, la movilidad del egresado y el análisis de la metodología empleada en la educación superior.

Algunos de estos puntos han sido debatidos en el Comité, discusión que se ha cristalizado en el estudio de las asignaturas mediante el análisis de su contenido e importancia dentro del currículo, así como de la metodología empleada y la determinación de materias principales, secundarias y electivas.

Más adelante se determina la composición por áreas: Investigación, administración, servicios, área técnica y área general o materias de servicio.

A partir de la Reforma de la Educación Post-secundaria (Decreto 080 de 1980), se formaliza el Comité de Currículo en 1983. Este año, como fruto de la recolección de las discusiones anteriores del Comité, se presenta a la Comisión de Asuntos Académicos de la Universidad un nuevo currículo, el cual no es aprobado y se aducen los siguientes argumentos:

- Carece de un estudio del perfil profesional, necesario para el diseño de nuevos currículos.
- Los objetivos que se enuncian no corresponden al currículo. Los que aparecen son de la Escuela.
- Debe ajustarse a la Reforma Post-secundaria (Decreto 080 de 1980).
- No responde a los adelantos tecnológicos del momento.
- El trabajo final debe estar de acuerdo con los recursos de la dependencia.

A pesar de no ser aprobado, se logra el intercambio de dos materias de servicio por dos asignaturas profesionales, a partir del primer semestre de 1984, lo cual lo modifica parcialmente, quedando por lo tanto como un currículo en transición.

El Comité se compromete a revisar nuevamente el currículo y acatar las observaciones. De acuerdo con esto, se formulan sus objetivos y se realizan dos cuestionarios para los egresados, una para analizar el currículo vigente y otro para conocer sus expectativas frente a la educación continua; de los cuales sólo se analizaron los resultados de este último, pues el índice de respuestas para el currículo no fue significativo.

Como puede apreciarse, se sentía ya la necesidad de elaborar un estudio sistemático y aunque a tientas, existían antecedentes para construir por lo menos los rudimentos de un perfil profesional con la metodología que le corresponde. Esta idea viene a cristalizarse con el proyecto de Reforma de la Universidad de Antioquia a principios de 1986 y se formaliza mediante el Acuerdo 72 del mismo año, por el cual se considera necesario revisar los currículos de las diferentes dependencias de la Universidad.

Como la Escuela ya había emprendido la revisión de su currículo, historia de la cual hemos dado cuenta aquí, pero carecía de un estudio de perfil que la justificara, solicita asesoría a la Facultad de Educación y emprende su elaboración. Fruto de ello es el presente trabajo.

3. OBJETIVOS

3.1 *Objetivos Generales*

- Elaborar el Perfil Profesional del Bibliotecólogo requerido a nivel nacional, con miras a la elaboración del diseño curricular de la carrera acorde con este perfil.
- Validar la estrategia metodológica propuesta para la elaboración de perfiles y diseños curriculares coherentes con las necesidades del medio.

3.2 *Objetivos Específicos*

- Analizar las perspectivas generales de desarrollo de la Bibliotecología a nivel nacional.
- Conocer los requerimientos del sector ocupacional en lo referente a la formación a impartir al Bibliotecólogo de la década del 90.

- Determinar la coherencia existente entre la formación recibida y el desempeño profesional del Bibliotecólogo consultando las opiniones de los egresados.
- Identificar cargos, funciones y responsabilidades propias del Bibliotecólogo.
- Evaluar la formación recibida por los egresados de los programas de Bibliotecología en lo relativo a la integración teórico-práctica.
- Conocer las expectativas de tipo académico, profesional y social del Bibliotecólogo en ejercicio.
- Detectar necesidades de Educación Continuada, tanto del sector empleador como de los Bibliotecólogos en ejercicio.

II. MARCO TEORICO

1. CURRÍCULO

Existen muchas definiciones de currículo, las cuales difieren:

- En razón de la concepción del currículo.
- En razón a su alcance, es decir, a su campo de acción.

En términos generales, el propósito básico del currículo es servir de medio para alcanzar los objetivos que la institución educativa se propone lograr.

El currículo deberá entenderse entonces como un "ACONTECER", como algo dinámico, participativo, crítico, creativo e investigativo, que se materializa cuando el agente educativo (el alumno) se enfrenta a su ambiente escolar y desarrolla un universo significativo para él, en relación con sus aspiraciones, con la de los diferentes grupos sociales y con la sociedad en su conjunto, propiciando situaciones de equilibrio y transformación entre unas y otras. "EL DOMINIO DE UN CURRÍCULO, ES EL ESTUDIANTE".

1.1 *El Currículo como factor de transformación social*

Tal como lo plantea Correa (1986) en la Reflexión Nº 1: Función Social de la Universidad, distintos papeles han sido asignados a esta:

- Como “conciencia crítica” de la sociedad.
- Como garante de una buena formación académica, humanística y profesional del estudiante.
- Contribuyente con sus aportes a la crítica, conocimiento y solución de los problemas del país.
- Promotora del conocimiento como una vía hacia la independencia y la libertad colectivas, donde el trabajo intelectual de la institución es una reserva social de la comunidad.
- Como un espacio de reflexión donde las ideas son en cierto sentido una forma de poder contra el atraso, la ignorancia y la subordinación.
- Como centro de progreso científico, tecnológico y cultural que posibilite romper la dependencia y la subordinación a los centros donde se producen la ciencia, la tecnología y la cultura. Para ello la Universidad debe intentar la formación de un profesional no conformista y comprometido con la solución a los problemas de la comunidad.
- Creadora de condiciones para que el estudiante se reconcilie con una actitud científica, cultural y artística frente a la vida y a su trabajo, en oposición a la concepción de la Universidad como TRANSMISORA de conocimientos.

El concepto de la sociedad acerca de la función de la Universidad está íntimamente ligado a la concepción de los fines de la Educación y estos a su vez, determinan en alto grado que clase de currículo tendrán las Universidades.

Existen tres planteamientos básicos sobre los fines de la educación, a saber:

- Como preservante.
- Como adaptadora.
- Como agente de cambio y transformación.

Consideraremos para esta reflexión, la Educación como agente de cambio y transformación social y a la Universidad como uno de los estamentos sociales que posibiliten este fin, desarrollando planes integrados de TIPO NACIONALISTA compatibles con la cultura de nuestro país.

Clarificados los fines de la Educación y las funciones de la Universidad, y entendiendo el currículo como un “ACONTECER”, como

algo dinámico, participativo, crítico, creativo e investigativo, que se materializa cuando el agente educativo se enfrenta a su ambiente escolar y desarrolla un universo significativo para él, en relación con sus aspiraciones, con la de los diferentes grupos sociales y con la sociedad en su conjunto, propiciando situaciones de equilibrio y transformación entre unas y otras, podemos entender como propósito básico del currículo, el servir de medio para alcanzar los objetivos, propósitos, metas y fines que la institución educativa se propone lograr.

1.2 *Factores constitutivos del currículo concebido como factor de transformación social*

— Pertinencia

L. D'Hainaut y D. Lawton, definen así el concepto de pertinencia: "Consiste en aproximar la enseñanza a la vida, al entorno natural y humano, al mundo del trabajo, para preparar al individuo a sus múltiples responsabilidades en un mundo en transformación y realizar la inserción del individuo en su medio y más particularmente para los países dependientes, la IDENTIDAD CULTURAL Y NACIONAL."

Entendido así el concepto de pertinencia, se puede operacionalizar entonces ésta, como la relación existente entre el currículo y:

- Los fines educativos.
- Las necesidades del medio.
- El desarrollo social.
- El desarrollo individual.

Se trata de generar situaciones que le permitan al educando, adquirir una visión crítica sobre la realidad en la que está inmerso y una actitud orientada a la apropiación de los problemas y al compromiso responsable de su solución dentro de estrategias de participación colectiva.

Lo anteriormente expuesto, plantea otra característica del currículo como factor de transformación social y ésta es:

— Participación.

Todos los esquemas curriculares deben estar diseñados para ORIENTAR SOCIALMENTE, inspirados en la necesidad de plantear soluciones a los problemas nacionales, inculcando profundamente en

el estudiante la certeza de que cada persona puede contribuir al mejoramiento socio-económico de los demás.

La única vía que posibilita esta orientación social del currículo es la Participación-Decision. La participación es definida por Arango (1985), como:

“Vinculación real activa y organizada de los miembros de un grupo social que se reconocen como voluntad común para enfrentar colectivamente las condiciones de su comunidad, y que la mayoría de los miembros de un grupo social tomen parte en las decisiones y tengan poder real para llevar a cabo cambios que afecten sus condiciones de vida. Ahora bien, la condición básica pero no suficiente para la participación, es la posibilidad de unirse con todos aquellos que viven las mismas relaciones y están dispuestas a transformarlas. La organización reúne las fuerzas particulares en un solo haz y le da continuidad a los esfuerzos colectivos.”

Pilonieta y otros (1985) plantean la participación como el conjunto de acciones que “potencializan procesos AUTOTELICOS Y ENDOGENETICOS en las comunidades y grupos productivos, dirigidos a mejorar las condiciones de vida y la capacidad para la toma de decisiones”.

En síntesis podemos concluir que son los grupos sociales el factor educativo principal y, únicamente dentro de un programa participativo, van a tener estos la representación que merecen.

— Flexibilidad

La investigación científica y su variada gama de consecuencias, el avance tecnológico y su comportamiento de tipo exponencial, la aplicación de nuevos métodos y sistemas, genera como necesidad correlativa, permanentes procesos de transformación en la educación y por ende en los currículos.

Estos factores sumados a otros, tales como los planes de desarrollo a nivel comunitario, regional y/o más ambiciosamente nacionales, tanto del sector oficial como privado, los cambios suscitados a diferentes niveles y en general las cambiantes necesidades del medio, hacen que un esquema curricular no pueda ser estático, sino que esté permanentemente abierto al cambio, pues con ello, el resultado del proceso no se encontrará desubicado y desactualizado.

Tal como lo plantea Arango (1985), la flexibilidad tiene que darse a nivel del sistema en el que se desarrolla, del plan de estudios

que orienta su implementación, de su ejecución misma y de los procesos llevados a cabo para evaluar tanto al currículo como al sistema total.

Pueden darle carácter de flexibilidad al currículo la conformación de áreas electivas, la estructuración modular, la configuración de un corpus y áreas terminales, la autodirección, etc.

— Enfoque Social

El currículo tanto en su diseño como en su ejecución debe servir para **ORIENTAR SOCIALMENTE**, inspirados en la necesidad de plantear soluciones nacionales a los problemas nacionales.

— Enfoque Investigativo

El desenvolvimiento de todo individuo, dentro del complejo mundo moderno, exige de parte de éste la toma de decisiones ágil, rápida y con márgenes de error permisibles muy restringidas. Esta delicada responsabilidad, obliga a las instituciones educativas a despertar en sus educandos la capacidad de descubrir relaciones causales, establecer categorías y prioridades, determinar correlaciones, entre otros factores. En general, los currículos deben posibilitar la introyección en el educando de una personalidad con carácter investigativo, para que su desempeño sea científico y consulte siempre la diversidad de variables que pueden influir sobre la toma de una decisión, tanto en la escogencia de ella, como en las diversas formas de su ejecución.

Erróneamente, las instituciones educativas consideran que el carácter investigativo de un currículo se logra con la introducción de cursos de investigación en su plan de estudios, sin considerar la ejecución y evaluación del currículo como los factores determinantes en su carácter investigativo.

— Practicidad

El currículo debe propiciar el principio de la vinculación de la teoría y la práctica, refiriéndose específicamente a proporcionar al alumno la integración de éstos en sus conocimientos y desarrollando en él la capacidad de aplicar correctamente estos conocimientos teóricos en la realidad inmediata.

De acuerdo con las tres funciones de la práctica en el proceso del conocimiento, se distinguen las siguientes formas fundamentales de la vinculación de la teoría y la práctica en la enseñanza:

- Derivación y obtención de nuevos conocimientos a partir de la práctica (la práctica como base del conocimiento).
- Comprobación del contenido de veracidad de la teoría en la práctica (la práctica como criterio de veracidad del conocimiento).
- Aplicación de los conocimientos en la práctica (la práctica como objetivo del conocimiento).

La vinculación de la teoría y la práctica del currículo no puede entenderse como:

“La *suma* de momentos teóricos y de momentos prácticos, sino como la relación teórico-práctica permanente en todas las áreas del conocimiento. Quiere decir esto, que el proceso de aprendizaje (tanto a nivel de contenido como de estrategias metodológicas), tiene que estar fuertemente integrado a la práctica cotidiana de los educandos en su trabajo, en su comunidad y en su familia. En este sentido, no se trata de crear experiencias prácticas artificiales, sino de tomar como punto de partida para los procesos de aprendizaje lo que el educando hizo o hace bien para extraer conocimiento a partir de la reflexión de su experiencia y del enriquecimiento teórico o bien para cualificar técnicamente o mecanizar esta dimensión pragmática del hacer cotidiano”. (Arango, 1985).

Lo anterior posibilita un amplio rango de motivación y satisfacciones al estudiante, quien ve colmadas sus expectativas e inquietudes.

— Interdisciplinariedad

En los últimos tiempos las expresiones “pensamiento interdisciplinar”, “investigación interdisciplinar”, “interdisciplinariedad”, entre otros, se han convertido en una moda.

El conocimiento interdisciplinar, no es un conocimiento fragmentado y que procede por ampliación de distintos comportamientos de un saber previamente establecido.

Un conocimiento no puede considerarse como interdisciplinar mientras permanezca centrado dentro de una perspectiva epistemológica particular, y se contente con ampliarla mediante una tentativa de visión marginal.

En síntesis, podemos definir el conocimiento interdisciplinar como aquel que sobrepasa el pensamiento disciplinado, tal como se

afirma en el contexto de las disciplinas particulares. Además, es necesario comprender que la inteligencia humana es, por esencia, interdisciplinar y que la cualidad fundamental de un gran pensamiento consiste en su posibilidad de percibir los conjuntos, de aprehender relaciones. El pensamiento que sea cautivo de una disciplina estrecha, aparece como extraño a la más alta vocación del espíritu humano.

Por tanto, el currículo debe posibilitar el conocimiento interdisciplinar que permita romper los obstáculos que se oponen a la tarea de emprender una ciencia *Unitaria* del hombre.

— Enfoque Inter-Institucional

La estructura curricular no debe ser algo aislado dentro de una institución académica. Es conveniente y debe integrarse a ella, el carácter interinstitucional, para favorecer la actualización, el cruce de experiencias, la versatilidad y el intercambio y óptimo aprovechamiento racional de los recursos existentes, tanto a nivel local, como regional, nacional e internacional

— Totalidad o Integralidad

Tres obstáculos presentamos actualmente al estudiante universitario, a saber:

- Comprender
- Integrar
- Aplicar

Aquí haremos referencia al segundo aspecto, la *Integración*.

Anteriormente se planteó como cualidad fundamental de un gran pensamiento, la posibilidad de percibir conjuntos, de aprehender relaciones. Sin embargo, nuestros currículos operacionalizados inicialmente en un plan de estudios, no son más que una sumatoria de agregados, de islas, que dificultan el establecimiento de una síntesis ordenadora de la realidad.

Cornejo y otros (1984) cuestionan el currículo entendido como un conjunto de disciplinas estructuradas en torno a un plan de estudios mediante un desarrollo secuencial de materias, que todos deben seguir igualmente.

Argumentan para ello, entre otras razones, las siguientes:

- La división en asignaturas tiende a desglosar la realidad en tantas parcelas como disciplinas se enseñan. Esto se agrava al

existir un docente para cada asignatura, quienes por exceso de celo profesional, suelen presentar su disciplina como la única cosmovisión integradora.

— El sentido secuencial estricto de contenidos, impide esa variedad de recorridos que supone el aprendizaje (*equifinalidad*). La pretensión de generar un proceso único para el acceso al conocimiento, ha provocado en ciertos casos decisiones arbitrarias, basadas en suposiciones no siempre comprobadas.

— El hombre actual necesita mayor información que en el pasado, pero no un exceso de datos desintegrados, sino, fundamentalmente, una síntesis ordenadora de la multiplicidad de influjos que recibe permanentemente, con el fin de que pueda incorporarse creativamente a la vida social. Y es para satisfacer esta necesidad, para lo cual se establecen instancias suficientes”.

En síntesis el currículo debe proveer ese carácter *totalizador*.

2. EL CONCEPTO DE PERFIL

Uno de los aspectos más conflictivos en la elaboración y diseño de un currículo es la transferencia de los fines, metas y objetivos definidos por las políticas educativas e institucionales al contenido de la enseñanza. Antiguamente el énfasis se centraba totalmente en las materias o asignaturas, con los cuestionamientos antes citados. Hoy en día se ha comprendido que es necesario centrarse en *el que aprende* más bien que en la materia que aprende.

Surge entonces un interrogante: ¿Cómo traducir los fines de las políticas educativas e institucionales en saberes (saber hacer y saber ser) del estudiante? Una posible respuesta es mediante la definición de un *perfil*.

El concepto de *perfil*, ha presentado en el transcurso del tiempo diferentes acepciones, las cuales conviene analizar con algún detenimiento.

D'Hainaut hace el siguiente planteamiento: Los saberes, los (saber hacer) y los (saber ser) que constituyen el perfil del educando deben poder manifestarse en actitudes, conductas o comportamientos en situaciones en las cuales puede encontrarse el estudiante.

Estas operaciones y estas actitudes estarán determinadas por la situación propiamente, pero más esencialmente todavía, por la fun-

ción del hombre en esa situación, la cual es a su vez un momento en un marco de vida (profesional, privada, política) y pertenece a un campo más amplio (el yo, los otros, el entorno, etc.).

El planteamiento anterior posibilita delimitar aspectos específicos en el establecimiento del Perfil de Formación, tales como;

- Lo ocupacional
- Las competencias
- La personalidad
- Lo profesional
- Lo académico

Factores que permiten entonces definir un *perfil* para cada uno de estos aspectos.

Perfil ocupacional:

Es la descripción de las ocupaciones existentes en el sector empleador y que están siendo o se espera sean desempeñadas por el egresado de un programa.

Este perfil trata de establecer la relación, cargo-función-responsabilidad como también los componentes cognoscitivos, actitudinales y de habilidades y destrezas que requiere para el desempeño de dicho cargo.

Perfil de competencias:

Este perfil obedece a un movimiento denominado "Competency Based Education" y está dotado de las siguientes características básicas:

- Especificación de las conductas requeridas
- Especificación de los medios aptos para determinar si la conducta cumple con los criterios de medida.
- Evaluación de las experiencias en términos de criterios de competencias.
- Responsabilidad de cumplir con los criterios.

Perfil de personalidad:

Describe las características y los modos de comportarse de un individuo, como resultado de su proceso de formación e información, los cuales, en su conformación y organización, explican el desenvolvimiento del sujeto en su medio ambiente.

Perfil teórico o perfil ideal:

Plantea una concepción ideal, un deber ser en el ejercicio de una profesión.

Este perfil tiene en cuenta las tendencias en el desarrollo del campo de conocimiento en estudio, como también sus innovaciones, integrándolas a los roles que, según los expertos en el área, se espera idealmente que el profesional desempeñe.

Conviene aquí mencionar el concepto de desempeño profesional óptimo, el cual es definido por Segall (1978) como: "Aquel que representa la ejecución más satisfactoria en las responsabilidades que comprenden a un role profesional".

Perfil profesional:

Es la descripción de las características únicas que diferencian a un profesional de otros, aún dentro del mismo campo de actividad. Representa lo característico y fundamental de una profesión.

Estas características se refieren a diversos aspectos del desempeño profesional, tales como:

- Límites en la capacidad de actuar; es decir, qué cosas puede hacer, qué problemas puede resolver dentro del marco de su habilidad.
- Elementos de actuación profesional: qué instrumentos y métodos usa para el ejercicio profesional.
- Tipo de usuario que atiende, o sea de quienes se espera que acudan a él en busca de servicios.
- Medio ambiente en el cual se espera que ejerza sus capacidades de actuar. Vale anotar la ubicación del profesional, que incluye consideraciones de carácter socio-cultural, geográfico y económico.
- Énfasis que caracteriza el desempeño del profesional: producción, servicios o investigaciones.

El *Perfil profesional* debe ser prospectivo y apuntar hacia las nuevas tendencias en el campo de conocimiento en estudio.

En síntesis el *perfil profesional* integra los perfiles antes definidos.

Perfil académico:

El doctor Víctor Guedez, define el perfil académico como el conjunto de rasgos, particularidades y expectativas que califican a un sujeto para recibir una credencial académica.

El mismo autor, acuña un nuevo concepto en la terminología curricular, como el de “*perfil académico-profesional*” el cual engloba lo concerniente a exigencias académicas y laborales, lo que implica una íntima relación entre Educación y Sociedad o “Proyecto Histórico-Pedagógico”.

III. DISEÑO TECNICO METODOLOGICO

La presente investigación presenta tres etapas a saber:

1. Elaboración del Perfil Teórico (ideal) del Bibliotecólogo.
2. Elaboración del Perfil Ocupacional del Bibliotecólogo.
3. Contrastación de los Perfiles Teórico y Ocupacional y elaboración del Perfil Profesional del Bibliotecólogo.

1. Elaboración del *Perfil Ideal* del Bibliotecólogo

a) *Análisis documental*: Revisión bibliográfica sobre antecedentes históricos del problema y análisis sobre nuevas tendencias en el desarrollo de la Bibliotecología, así como objetivos, tendencias y prácticas educativas en la formación de recursos humanos en esta.

b) *Conformación* de grupos de expertos para el desarrollo de una serie de talleres tendientes a:

— Analizar los postulados básicos relacionados con la formación de recursos humanos en Bibliotecología de acuerdo a las variables de importancia e impacto.

— Descripción del desempeño profesional esperado (*Ideal*).

— Determinar conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para un desempeño profesional *Ideal*.

Experiencia No. 1 Postulados básicos acerca del Bibliotecólogo

Objetivo: Analizar los postulados relacionados con la formación de recursos humanas en Bibliotecología de acuerdo a las variables de importancia e impacto.

Experiencia No. 2. Descripción del desempeño profesional esperado (óptimo)

Objetivos:

- Identificar y listar los roles (cargos) profesionales del futuro egresado.
- Realizar un listado de las responsabilidades profesionales que se prevé y ejercerán los egresados del programa.

Actividades por área: Cada uno de los grupos de especialistas elaborará el listado de cargos y responsabilidades profesionales que se espera idealmente que el futuro egresado realice.

Experiencia No. 3. Conocimientos, Actitudes y Habilidades

Objetivo: Determinar conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para un desempeño profesional ideal (óptimo).

Actividades: A partir del listado obtenido en la experiencia No. 2, se establecerán los conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para un desempeño profesional ideal.

Experiencia No. 4. Expectativas académicas, profesionales y sociales

Objetivo: Los grupos de expertos expondrán las expectativas de tipo académico, profesional y social que ellos advierten han existido con relación al ejercicio profesional de los egresados.

Actividades: Cada grupo de especialistas por área abordará el análisis de las diversas expectativas que ellos advierten en los distintos grupos de presión.

Se enfatiza en:

- Expectativas de carácter académico
- Expectativas profesionales y sociales

Se elaboró listado para discusión general entre los grupos.

2. Elaboración del *Perfil Ocupacional* del Bibliotecólogo.

Para la etapa 2 se emplea la metodología del análisis ocupacional con los siguientes pasos:

1. Recopilación y análisis bibliográficos.
2. Diseño de instrumentos tendientes a determinar qué es lo que hace el profesional, por qué lo hace, y cuáles son las actitudes, los conocimientos y habilidades necesarios para hacerlo.
3. Selección de una muestra significativa de egresados a la cual aplicar los instrumentos diseñados, de ser posible, en los sitios de trabajo mediante observación y diálogo con cada profesional que se estudia.
4. Elaboración del modelo de entrevista para realizar al sector empleador.
5. Validación de los instrumentos mediante el empleo de una prueba piloto y del juicio de expertos.
6. Aplicación de instrumentos.
7. Tabulación de resultados.
8. Análisis de resultados siguiendo el proceso descrito a continuación:
 - Descripción de puestos de trabajo (cargos del Bibliotecólogo).
 - Determinación de exigencias más destacadas de las ocupaciones, especialmente el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos que se requieren en el ejercicio de la profesión.
 - Precisión de actividades físicas y condiciones ambientales de trabajo.
 - Determinación de la posición de las ocupaciones en la estructura orgánica de los establecimientos.
 - Clasificación según se trate de habilidades prácticas o de conocimientos.
3. Elaboración del *Perfil Profesional* del Bibliotecólogo.

Para la etapa 3: partiendo de los resultados del análisis ocupacional, se contrasta con el perfil teórico elaborado por el grupo de expertos, integrando los aspectos más relevantes y presentándolo para un nuevo análisis al grupo de expertos y al profesorado de la Escuela

para lograr definir el perfil profesional, mediante un foro de discusión.

A partir del Perfil Profesional y con ponderación por frecuencias encontradas por grado de importancia y nivel de dificultad otorgados por juicio de expertos en el análisis ocupacional, se establecen "pesos específicos" por áreas y se elabora una propuesta de diseño curricular para ser discutida por la comunidad universitaria.

Población y Muestra

Para la segunda etapa, elaboración del perfil ocupacional, la *Población* objeto de la investigación está constituida por la totalidad de los egresados de la Escuela Interamericana de Bibliotecología en julio de 1986 (420) y una muestra de 80 egresados de las otras facultades de la misma área: Pontificia Universidad Javeriana y Universidad de La Salle.

Se aplicaron 500 encuestas de las cuales se obtuvo respuesta de 198, lo que equivale a un 39.6%.

En cuanto al sector empleador se aplicaron 100 encuestas de las cuales fueron diligenciadas 31, equivalentes a 31%, lo que muestra o el desconocimiento en el sector de este tipo de profesional o la apatía y falta de colaboración para responder la encuesta.

Técnicas de recolección de información

Para la recolección de información se emplearon diferentes técnicas a saber:

1. Análisis documental
2. Talleres para ser desarrollados bajo la metodología de *Foro* por los grupos de expertos.
3. Encuesta a egresados
4. Encuesta al sector empleador.

Técnicas de Análisis Estadístico

Se realiza un análisis descriptivo de la información (análisis porcentual, medidas de tendencia central, correlaciones).

IV. PERFIL TEORICO O IDEAL

1. DESCRIPCION Y ANALISIS DE LAS TENDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LA BIBLIOTECOLOGIA Y CIENCIAS DE LA INFORMACION.

“La biblioteca no será más el *centro del sistema*, sino apenas uno de los muchos *satélites* que gravitan en torno a la información, el verdadero sol del sistema”. (Figueiredo, 1986, p. 58).

Esta frase que resume una de las posiciones de más peso en la literatura de información del momento, en lo tocante al futuro de la profesión de Bibliotecología, tiene sus raíces en la aseveración de Lancaster acerca del advenimiento de una sociedad sin papeles, donde la biblioteca tradicional, tal como la conocemos hoy, desaparecerá.

La razón: El resultado de la aplicación de las nuevas tecnologías en la publicación y distribución de información, así como la posibilidad de acceso a fuentes remotas de información que suplantarán la necesidad de poseer un documento determinado, pues lo impreso será gradualmente sustituido por la publicación electrónica.

La continua reducción en los costos de acceso a estas nuevas tecnologías: edición electrónica, telefacsimiles, videotexto, videodisco, videodisco óptico, microcomputador, así como a las por venir: satélites de comunicación, teléfonos portátiles, sistemas integrados en línea de bibliografías, resúmenes y textos, tele-conferencias e instrucción por computador con capacidad de discusión, hará que las personas puedan acceder a ellas desde sus oficinas o aún desde sus casas, mediante terminales domésticas y computadores personales.

A propósito, la siguiente figura (Becker, 1984), que integra el desarrollo histórico de las tecnologías del computador y las telecomunicaciones, ilustra claramente la aseveración anterior.

Ya antes, en 1972, un estudio realizado por el Organismo Sueco de Desarrollo Administrativo (Wennerberg, 1972), empleando la técnica Delfos de consulta a grupos de expertos, había vaticinado tanto los avances tecnológicos en el almacenamiento y la transferencia de información, como lo que serían los adelantos futuros en materia de información y documentación y los diversos aspectos de la evolución de las bibliotecas.

Veamos sólo el resultado en lo que se refiere a los avances tecnológicos en el almacenamiento y transferencia de información:

- “Los documentos oficiales se almacenarán en forma de micropelículas o microfichas de las que se sacarán copias 1978
- Los resúmenes de tesis de doctorado y otros informes científicos y técnicos se almacenarán en bancos de datos 1979
- Los artículos científicos se producirán en forma normalizada para permitir su indización y la recuperación de datos que contienen. 1979
- Los resúmenes de patentes se archivarán en bancos de datos que podrán consultarse. 1980
- Las conferencias y otros programas de información almacenados en cinta video podrán prestarse a particulares o consultarse en las bibliotecas. 1980
- Existirá un banco europeo de micropelículas de disertaciones académicas. 1984
- La distribución de mensajes escritos por correo será sustituida en gran medida por transmisiones radiotelefónicas o cablegráficas (sistema de información). 1984
- Los grabadores de cinta video para almacenar programas de televisión serán casi tan comunes como lo son en la actualidad los receptores de televisión (número/población). 1985
- La información escrita o visual destinada a la investigación, la industria y la administración, se almacenará en gran medida en hologramas por medio de la técnica laser. 1986
- El videófono será casi tan común como lo es el teléfono en la actualidad. 1993
- Aproximadamente la mitad de todas las publicaciones científicas del mundo podrán leerse por medio de calculadoras (el texto completo y no sólo las referencias). 1994
- La información se producirá sólo “una vez” y se almacenará localmente en mesas de dibujo y escritorios automáticos de donde, con ciertas restricciones, podrá ser recuperada por otros. 1995

La tendencia fundamental es hacia la desaparición del papel como medio de almacenar y transmitir información. El papel (cuya ma-

nipulación física es lenta y engorrosa) será sustituido en gran medida por medios tales como las micropelículas, las cintas video y otros soportes de datos. Tal como lo ilustra el penúltimo acontecimiento mencionado, los medios numéricos se utilizarán ampliamente hacia el decenio de 1990".

Es entonces cuando la biblioteca tal como la conocemos hoy, no tendrá razón de existir y por ende el Bibliotecólogo; proceso que aunque gradual, será irremediable. (Lancaster).

¿Qué hacer entre tanto?

Según la visión de Lancaster, la profesión nació en las bibliotecas, de ahí el énfasis en la institución y en las funciones que allí se desempeñan. (La biblioteca es como un santuario donde se "esconde" el Bibliotecólogo y no sale a promover servicios).

Lo anterior tuvo razón de ser en el pasado, pero hoy con la adopción del computador y de las telecomunicaciones, que permiten agilizar rutinas y ampliar el radio de la información, ésta se ha salido de los ámbitos de la biblioteca y ya no es posible ni loable, contenerla.

Al respecto, no queda más remedio que ir retirando el foco de atención de la biblioteca como institución y pasarlo al Bibliotecólogo, el cual debe asumir un nuevo papel: el de comunicador.

Sin embargo, la imagen del Bibliotecólogo como un diestro consultor de información y comunicador, parece depender de las respuestas a tres preguntas críticas:

1. ¿Se incrementará la demanda por información?
2. ¿Necesitará la gente ayuda para resolver los problemas de información?
3. ¿La profesión será capaz de adaptarse a un rápido cambio en el medio y responder a los retos del presente?

Respuestas que han aventurado como *positivas* algunos estudiosos de la información, basándose en la creciente explosión de la misma y en que la sociedad se mueve hacia la edad de la información, donde información y conocimiento son el eje central de este movimiento social.

Como consecuencia habrá una mayor demanda de información y por ende la necesidad de ayuda para analizarla, seleccionarla y recuperarla, mediante un profesional que facilite el acceso al conocimiento registrado.

Y como *negativas*, otras, pues aunque coinciden en señalar el crecimiento exponencial de la información y su mayor demanda; con el ad-

venimiento de las nuevas tecnologías y su gran posibilidad de acceso personal por los bajos costos, predicen la desaparición del intermediario entre el usuario y la información.

En cuanto a los retos que debe afrontar la profesión, la cuestión no consiste en preguntar si es capaz de adaptarse a los cambios en el medio: ¡o se adapta o muere!

Los retos no provienen de la profesión misma, de su interior, sino del medio ambiente que la rodea, de lo que en Administración se llama "el entorno del sistema", constituido por las condiciones económicas, políticas, sociales, educacionales, culturales, grado de desarrollo científico y tecnológico, etc. Y en este último punto, es donde coinciden todos los autores: Adaptarse al cambio implantando nuevas tecnologías, sí, pero de acuerdo a las condiciones imperantes.

Es por esto que no se puede generalizar, ni predecir la dirección que debe imprimirse a la profesión para la próxima década ni para el siglo XXI, en todos los países, pues los cambios serán diferentes según sean éstos avanzados o atrasados económicamente.

Y aunque se plantea como necesario hacer una planeación adecuada, basándose en los recursos existentes; factores como la presión económica, los avances tecnológicos y las decisiones políticas de carácter nacional e internacional, imponderables, incontrolables y volátiles, impiden hacer un pronóstico certero. (Figueiredo, 1985, p. 51.)

Por otra parte, aunque el bibliotecólogo deba ser promotor y agente de cambio para implantar nuevas tecnologías, este desarrollo es más lento en nuestros países y su grado de asimilación es muy variable, tanto que se pueden clasificar a los profesionales en dos posiciones:

- Aquellos paralizados ante los profesionales de otras áreas que adaptan y utilizan nuevas técnicas, y
- Los innovadores de tecnologías. (Arboleda, 1986.)

En este sentido, autores como Becker (1983) y Wilson (1980), sostienen una posición más moderada que Lancaster, al considerar que los avances tecnológicos no se extienden por todo el mundo, ni cobijan con la misma intensidad a todos los países.

Si bien es cierto que los computadores se consideran hoy parte integral de la sociedad moderna, necesitaron más o menos un período de 30 años para consolidarse, pues sólo la década del 70 marca el inicio de la era de la tecnología de la información.

De tal manera, la institución biblioteca, aún en aquellos países que adopten más aceleradamente las nuevas tecnologías, existirá por mucho tiempo, pero su imagen ciertamente variará, y aunque todavía no hay una imagen bien definida de lo que será la biblioteca en la era electrónica, se aventura la existencia de una gran variedad.

Una rápida mirada al pasado y al presente, con las bibliotecas que ya han empezado a explorar medios no tradicionales para ofrecer servicios, nos proporciona algunas claves para percibir el futuro.

Veamos:

Años 40: Pioneros.

Años 50: Era de la investigación de los problemas de la organización de la información. (1ª generación del computador.)

Años 60: Aplicación general a funciones de la biblioteca (adquisición, circulación, catalogación).

(Biblioteca Nacional de Medicina (E.U.), Universidad de California, Universidad del Sur de Illinois; pioneras en la automatización de bibliotecas. 1965: NIT, MARC.)

Años 70: Crece el interés por la automatización. El sector comercial ingresa al mercado de la automatización de bibliotecas, dando como resultado grandes avances : ahora se venden paquetes y sistemas de búsqueda en línea (Lockhed, BRS), antes sólo máquinas y asesoría.

Años 80: Grandes progresos: Bases de datos en línea de catalogación compartida, sistemas automatizados integrados.

Años 90: Catálogos en línea, como un componente de un sistema integrado que apoyará todas las funciones de una biblioteca.

Año: 2.000: Biblioteca Electrónica.

Tres tendencias parecen haber tenido el más amplio impacto en los efectos totales de la automatización en las bibliotecas, especialmente en las académicas:

1. Crecimiento y desarrollo de servicios bibliográficos automatizados.
2. Cambios en la recuperación de información : uso de bases de datos en línea.
3. Catálogos públicos en línea.

(Moran. Academic Librs.)

Respecto al advenimiento en el año 2000 de la Biblioteca Electrónica, otros autores piensan, como Becker, que es el nombre del futuro, pero sin dejar a un lado su papel tradicional:

“Aunque no es probable que la ‘sociedad sin papel’ llegue antes de finalizar este siglo (si es que llega), sí es cierto que la mayoría de los tipos de información serán ‘reempacados’ en un futuro próximo y existirán en formas electrónicas. La publicación electrónica tendrá un gran efecto en las bibliotecas. Ya importantes obras de referencia están disponible en línea y muchas otras les seguirán. Para los editores será más rápido y más económico actualizar la información por medio del computador que publicar nuevas ediciones en papel. Es posible que el alto costo de las revistas convencionales haga que muchos de sus publicadores suban escandalosamente los precios, por lo tanto, estas publicaciones dejarán de existir en formatos de papel y estarán disponibles solamente como revistas electrónicas. Si un usuario necesita una copia en papel de una parte de la revista, esta podría imprimirse sobre demanda”.

(Moran, 84. Library Collections...)

La tecnología ha tenido y seguirá teniendo un gran efecto sobre los tipos de materiales que se encuentran en las colecciones de bibliotecas, pues éstas ya no están formadas únicamente por libros, revistas, etc., sino que contienen materiales en múltiples formatos (microfilms, microfichas, microtarjetas, etc.), y el futuro promete traer aún más variedad. Además, como lo asegura Moran, ciertos segmentos de la industria editorial están cambiando considerablemente y estos cambios afectarán el modo como la información se presenta y la manera como se distribuye, pues el ingreso de muchos editores a la publicación electrónica es seguro que repercutirá en las bibliotecas.

Sin embargo, se cree que los materiales impresos continuarán coexistiendo con la información electrónica, pues probablemente algunas bibliotecas (las de investigación, por ejemplo), necesitarán mantener una colección de libros útiles como archivo. (Moran. Library Collections...)

Otros autores creen que, al menos para un futuro inmediato, es probable que las amplias colecciones de materiales impresos seguirán siendo el centro de la biblioteca académica; muchos formatos nuevos (incluyendo algunos todavía no muy comunes como los discos ópticos) complementarán la información de los libros y las publicaciones periódicas. Pero como van las cosas, las fuentes impresas constituirán

una proporción reducida del total de la información disponible para propósitos académicos. Si esta tendencia continúa, los bibliotecarios tratarán más con "información" que con libros. Aunque en muchas áreas del conocimiento las funciones de la biblioteca como archivo —la preservación del conocimiento del pasado— les facilitará a los usuarios una información no disponible en otra forma, otros investigadores en áreas diferentes dependerán completamente de los medios electrónicos.

Además, el alcance del problema de la preservación de los materiales bibliográficos, es cada día más asombroso. Por ejemplo, la Biblioteca del Congreso y la de la Universidad de Columbia, estiman que el 30% de sus colecciones necesitan tratamiento y la Pública de Nueva York, un 50%. (Moran. Library Collections...)

Cuando un libro o un manuscrito tienen valor en sí mismos como objetos, se hace un intento por conservarlos, sin embargo, por el alto costo que acarrea preservar los originales, la única forma de lograrlo es a través de algún tipo de reproducción. Su contenido intelectual se protege, aunque no el objeto mismo.

La biblioteca del futuro tendrá entonces, colecciones de materiales impresos, bancos de datos con informaciones electrónicas y bases de datos integradas, comunicación digital y por video y estará conectada a grandes tipos de redes de bibliotecas e información, en una palabra seguirá como almacenadora y difusora de información.

Las nuevas tecnologías han abierto un nuevo mundo para las bibliotecas y muchas de ellas ya lo están explorando, y aunque la transición es difícil porque no pueden abandonar del todo su misión tradicional, si se resisten al cambio serán relegadas a ser depósitos de archivos, un lugar para ir a buscar conocimientos del pasado.

Para fines del siglo se espera que la mayoría (de las bibliotecas), hayan hecho la transición y adoptado las nuevas tecnologías, pues la era de la información llegará para quedarse y las bibliotecas deben unirse a esta corriente de progreso o de lo contrario se sumergirán en un lento remolino, generando productos y servicios anticuados. Por lo tanto, la forma en que se administran debe cambiar si se desea que continúen con su misión de apoyo al conocimiento.

En este contexto, el bibliotecólogo se concibe como aquel que establece el contacto entre los recursos informativos y las personas. La relación biblioteca-bibliotecólogo se mantendrá aunque su rol se vuelva hacia la gestión y administración.

Esta tercera tendencia obedece pues a una visión administrativa que se preocupa por integrar y administrar la nueva tecnología en una organización : la biblioteca.

Sin embargo, la tecnología que torna posible la recuperación de información remota y la comunicación de la misma a los usuarios que la precisan, así como la solución de problemas de almacenamiento, análisis y organización, ha incrementado la *cooperación* entre las instituciones que producen y almacenan la información, quienes ya no podrán ser autosuficientes ni autónomas y dependerán cada vez más unas de otras para asegurar el control y difusión de la misma. Así, vemos cómo el énfasis en las bibliotecas, está pasando de la exhaustividad en el almacenamiento de colecciones, a su accesibilidad, pues está visto que no se pueden satisfacer las necesidades de los usuarios aisladamente, es decir, si sólo se cuenta con los propios libros, revistas, etc. Por lo tanto, proporcionar acceso a la información será la meta y la actividad principal de las bibliotecas en la naciente era de las comunicaciones.

Hasta la fecha se ha utilizado el préstamo interbibliotecario para lograr la accesibilidad, pero éste ha sido un método lento, incómodo e incierto para obtener los materiales requeridos, pues la explosión de la información en cantidad, costo y facilidades de comunicación es un fenómeno nuevo que requiere de nuevas respuestas.

Afortunadamente la estructuración de redes, el uso de la tecnología y la promesa de nuevos métodos de transferencia de documentos, mejorarán los mecanismos de los planes cooperativos. Los nuevos equipos telefacsímiles digitales, tienen la posibilidad de ser un medio rápido y económico para el préstamo interbibliotecario.

En suma, los métodos de transferencia de documentos, tales como microondas, satélites y televisión por cable con capacidad de impresión local, mantienen la esperanza de una transferencia de documentos más rápida en el futuro.

Así como el concepto de biblioteca, de "depósito de libros", cambia a "centro para el acceso a la información desde diversas fuentes", el compartir recursos y la conformación de redes, proporcionan una herramienta poderosa a los administradores que buscan maximizar los recursos de su institución.

Por lo tanto, el *fortalecimiento de Redes y Sistemas* de información se constituye en un imperativo futuro.

2. ANALISIS DE LA INFORMACION DEL GRUPO DE EXPERTOS TENDIENTE A LA DEFINICION DE PERFIL —IDEAL—

Para la recolección de información del grupo de expertos, tanto a nivel central (Bogotá), como a nivel regional (Medellín), se construyeron una serie de pautas denominadas *experiencias* 1, 2, 3, 4, las cuales tenían por objeto:

- Evaluar de una Serie de Postulados, previamente seleccionados a partir de las opiniones expresadas por los profesores de la Escuela Interamericana de Bibliotecología, en cuanto al deber ser del Bibliotecólogo, para lo cual se construyó una escala de 1 a 5, donde 1 representa poca importancia, 5 mucha importancia y 3 neutralidad frente al postulado.
- Conocer la presencia de cada postulado en los currículos actuales y especialmente en el de la Escuela Interamericana de Bibliotecología. Para este factor se construyó una escala igual a la empleada en la evaluación de importancia, tendiente a establecer posteriormente la correlación existente entre los postulados y su presencia en el currículo.
- Identificar y listar roles (cargos y responsabilidades) profesionales que se espera idealmente que el Bibliotecólogo realice.
- Determinar conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para el desempeño de los cargos antes descritos.
- Conocer de parte del grupo de expertos las expectativas de tipo académico, profesional y social que se advierten en los distintos grupos de presión (Universidades, Asociaciones Profesionales, Comunidad en General).

2.1 *Experiencia 1. Definición de postulados*

Para su desarrollo se implementaron dos actividades altamente enriquecedoras, a saber:

Taller en Bogotá con la asistencia de los expertos:

Doctores: José Arias. Jefe División de Información y Documentación. ICFES.

- Silvia Castrillón, Presidenta Asociación del Libro Infantil y Juvenil.
- Clemencia Téllez, Jefe del Centro de Documentación CERLAL.

- Elsa Martínez, Jefe Hemeroteca Luis López de Mesa. Banco de la República.
- Mariluz Isaza, Jefe de la División y Documentación e Información. Ministerio de Educación.
- Moisés Pedraza, Director Departamento de Ciencia de la Información. Universidad Javeriana.
- Hugo Noé Parra, Decano Facultad de Bibliotecología y Archivista. Universidad de La Salle.
- Octavio Rojas, Gerente. Enlace.
- Alberto Becerra, en representación de Myriam Mejía de Godoy. Colcultura.
- Edgar Torres, Profesor Universidad Javeriana y Presidente de la Asociación de Egresados de Ciencia de la Información, Universidad Javeriana.

los cuales dado su desempeño profesional, cargos que ocupan y aportes al desarrollo de la Bibliotecología, fueron seleccionados, previamente.

Taller en Medellín, con la asistencia de los profesores de la Escuela Interamericana de Bibliotecología de la Universidad de Antioquia y un grupo interdisciplinario de expertos:

Profesores de la Escuela Interamericana de Bibliotecología:

- Iván Rúa R., Director.
- Rocío Herrera C.
- Irma Isaza R.
- Olga Cecilia Velásquez A.
- Libia Lotero M.
- Uriel Lozano R.
- Luis Eduardo Villegas P.
- Rodrigo Vega L.
- Marta Valencia de V.

Bibliotecólogos:

- Cecilia Inés Restrepo, Presidente ASEIBI.

- Rodrigo Zuluaga, Jefe de Fomento Artístico. Extensión Cultural.
- Rosalba Piedrahíta, Coordinadora GRUBE.
- Luz Marina Franco, Coordinadora GUIE.

Profesionales de otras áreas relacionadas con la Bibliotecología y Ciencia de la Información:

- Jorge Iván Correa, Ingeniero Industrial, Director Departamento de Bibliotecas - Universidad de Antioquia.
 - Robertulio Rojas, Jefe Departamento de Administración de Documentos. Universidad de Antioquia.
 - Gloria Inés Palomino L., Comunicadora, Directora. Biblioteca Pública Piloto.
 - Helena Correa, Comunicadora, Directora. Departamento de Ciencias de la Comunicación. Universidad de Antioquia.
 - César Valencia, Investigador. Universidad Pontificia Bolivariana.
- los cuales desde diferentes campos del conocimiento plantearon sus puntos de vista frente a la profesión del Bibliotecólogo.

2.1.1 *Postulados planteados al grupo de Bogotá*

El Bibliotecólogo debe ser un profesional que esté en capacidad de:

1. Planear, organizar, administrar y evaluar sistemas de información.
2. Investigar y aplicar los resultados de la investigación en el trabajo profesional.
3. Fomentar el uso de la información como factor de desarrollo.
4. Liderar y promover el desarrollo de las unidades de información y de la profesión.
5. Ejercer en cualquier tipo de unidad de información, para lo cual debe tener una formación general.
6. Aplicar los principios y técnicas de la selección, adquisición, organización, almacenamiento, recuperación y difusión de la información.
7. Actualizarse en los avances científicos y técnicos de la profesión

y adaptar las nuevas tecnologías a los sistemas de información, anticipándose al cambio.

8. Absorber las diversas oportunidades de empleo en el campo de la información.
9. Ser un crítico observador y actor de los procesos culturales y de los problemas sociales, capaz de plantear soluciones en el campo de la educación, la ciencia y la cultura, con clara conciencia de la importancia de la información en el desarrollo del país.
10. Tener conocimientos de Investigación, Administración, Técnicas de Recopilación, Organización, Recuperación y Difusión de la Información y en general del proceso de la transferencia de información, pero además, debe poseer un conocimiento de la realidad social e interesarse por el contenido de la información en las diversas áreas del conocimiento.
11. Valorar la información como objeto del conocimiento de la profesión.
12. Desplegar creatividad y trabajar en cooperación. Debe tener, además, gran capacidad de comunicación y vocación de servicio.
13. Adaptarse a las condiciones de trabajo, desempeñándose tanto en ambientes tradicionales como en aquellos en que se hace uso de la moderna tecnología de la información.

Para analizar la calificación frente a la importancia de cada postulado dada por el grupo, se obtuvo la media total del grupo frente a cada postulado, con los siguientes resultados en orden de prioridades:

1º	Postulado Nº 2	$\bar{X} = 5.0$
2º	Postulado Nº 9	$\bar{X} = 5.0$
3º	Postulado Nº 7	$\bar{X} = 5.0$
4º	Postulado Nº 1	$\bar{X} = 4.9$
5º	Postulado Nº 3	$\bar{X} = 4.5$
6º	Postulado Nº 10	$\bar{X} = 4.4$
7º	Postulado Nº 12	$\bar{X} = 4.4$
8º	Postulado Nº 11	$\bar{X} = 4.3$
9º	Postulado Nº 13	$\bar{X} = 4.0$

10	Postulado N° 4	$\bar{X} = 3.7$
11	Postulado N° 6	$\bar{X} = 3.4$
12	Postulado N° 8	$\bar{X} = 2.4$
13	Postulado N° 5	$\bar{X} = 2.2$

En cuanto a la evaluación de *impacto* de cada postulado, entendido éste como la presencia del factor en el currículo (es decir la forma como el currículo contribuye al desarrollo del postulado), se encontraron los siguientes resultados:

Postulado 1	$\bar{X} = 4.1$	(1º)
Postulado 2	$\bar{X} = 3.5$	(4º)
Postulado 3	$\bar{X} = 3.5$	(4º)
Postulado 4	$\bar{X} = 3.1$	(7º)
Postulado 5	$\bar{X} = 1.6$	(9º)
Postulado 6	$\bar{X} = 3.3$	(6º)
Postulado 7	$\bar{X} = 3.4$	(5º)
Postulado 8	$\bar{X} = 1.7$	(8º)
Postulado 9	$\bar{X} = 3.8$	(2º)
Postulado 10	$\bar{X} = 3.7$	(3º)
Postulado 11	$\bar{X} = 3.5$	(4º)
Postulado 12	$\bar{X} = 3.7$	(3º)
Postulado 13	$\bar{X} = 3.5$	(4º)

Para establecer la relación entre la importancia concedida al postulado y el impacto o presencia en el currículo, se aplicó una prueba estadística de correlación con los siguientes resultados:

Coefficiente de Correlación	0.4213
Coefficiente de Determinación	0.1707
Coefficiente de Sperman Brown	0.58

Lo que permite concluir la *baja* correlación existente entre lo que los expertos consideran debe ser el *Bibliotecólogo* y los currículos actuales vigentes para su formación.

Por último el grupo de expertos de Bogotá, adicionó tres (3) nuevos postulados, los cuales fueron agregados al taller a desarrollarse en Medellín.

2.1.2 Postulados planteados al Grupo Medellín

Al grupo de expertos de Medellín, se presentaron además de los Trece Postulados antes mencionados, tres (3) nuevos Postulados, producto de la experiencia de Bogotá, a saber:

14. Aplicar principios didácticos que posibiliten procesos de instrucción de usuarios y principios de apoyo a la docencia.
15. Estudiar y diseñar nuevos productos y servicios de información.
16. Participar en el delineamiento de políticas nacionales referentes a la información.

Se llevó a efecto el mismo proceso anterior para su calificación y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

<i>Postulado</i>	\bar{X} importancia	\bar{X} impacto
1	4.82 (3º)	4.33 (3º)
2	4.64 (6º)	3.92 (4º)
3	4.76 (4º)	2.83 (13º)
4	4.94 (1º)	3.27 (10º)
5	4.64 (6º)	4.38 (2º)
6	4.88 (2º)	4.90 (1º)
7	4.17 (7º)	2.52 (15º)
8	3.94 (8º)	2.60 (14º)
9	4.76 (4º)	2.50 (16º)
10	4.82 (3º)	3.90 (5º)
11	4.82 (3º)	3.43 (9º)
12	4.94 (1º)	3.60 (7º)
13	4.82 (3º)	3.00 (12º)
14	4.11 (8º)	3.50 (8º)
15	4.82 (3º)	3.80 (6º)
16	4.72 (5º)	3.20 (11º)

Para los datos así obtenidos se aplicó igual procedimiento estadístico que el anterior, con los siguientes resultados:

Coefficiente de Correlación	0.4083
Coefficiente de Determinación	0.1667

Coeficiente de Correlación
Sperman Brown

0.58

Como puede observarse la *bajísima* correlación existente entre postulados y currículos permanece constante, sólo que más acentuada en Medellín que en Bogotá.

Como conclusiones del Taller de Postulados, se pueden presentar las siguientes:

Al analizar comparativamente los resultados obtenidos en los grupos, aparecen en orden de importancia los postulados que deben regir la formación y el ejercicio profesional del futuro Bibliotecólogo:

El Bibliotecólogo debe ser un profesional que esté en capacidad de:

1. Ser un crítico observador y actor de los procesos culturales y de los problemas sociales, capaz de plantear soluciones en el campo de la educación, la ciencia y la cultura, con clara conciencia de la información en el desarrollo del país.
2. Planear, organizar, administrar y evaluar sistemas de información.
3. Investigar y aplicar los resultados de la investigación en el trabajo profesional.
4. Estudiar y diseñar nuevos productos y servicios de información.
5. Fomentar el uso de la información como factor de desarrollo.
6. Participar en el delineamiento de políticas nacionales referentes a la información.
7. Desplegar creatividad y trabajar en cooperación. Debe tener además gran capacidad de comunicación y vocación de servicio.
8. Actualizarse en los avances científicos y técnicos de la profesión y adaptar las nuevas tecnologías a los sistemas de información, anticipándose al cambio.
9. Valorar la información como el objeto de conocimiento de la profesión.
10. Tener conocimientos de Investigación, Administración, Técnicas de Recopilación, Organización, Recuperación y Difusión de la Información y en general del proceso de la transferencia de información, pero además debe poseer un conocimiento de la realidad

social e interesarse por el contenido de la información en las diversas áreas del conocimiento.

Los diez postulados antes descritos deberían guiar la formación del futuro *Bibliotecólogo*.

2.2 *Experiencia 2 y 3. Identificación y listado de roles y conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para un desempeño profesional óptimo.*

Las experiencias 2 y 3 son complementarias. Parten de la elaboración de un listado de cargos y responsabilidades profesionales que se espera idealmente que el bibliotecólogo realice (*experiencia 2*), para los cuales se establecen conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para su desempeño profesional ideal (*experiencia 3*).

A continuación se presentan en orden de frecuencias obtenidas, los *cargos* enunciados por los expertos, así como sus conocimientos, actitudes y habilidades requeridas:

PROMOTOR DEL USO DE INFORMACION - Frecuencia total 8

— *Funciones*

Diseñar servicios específicos de información
Diseñar campañas y programas de uso de información
Ejecutar campañas y programas de uso de información
Aplicar principios didácticos para instrucción de usuarios
Programar formas de cooperación con otras unidades de información.

— *Conocimientos*

Planeación. Sociología. Uso, valor e importancia de los recursos de información en cada área. Sistemas y servicios de información. Idiomas. Educación de usuarios. Recuperación de información. Psicología.

— *Actitudes*

De cooperación. Crítica. Interpretación. Creativa. Positiva hacia el cambio. Relaciones humanas.

— *Habilidades*

Expresión oral y escrita. Saber escuchar. Relaciones Humanas. Estrategia de búsqueda. Liderazgo.

INVESTIGADOR y DOCENTE - Frecuencia total 8

— *Funciones*

Formular y evaluar proyectos de investigación

Ejecutar investigación

Desempeñarse en los diferentes campos de la docencia

Enseñar y orientar el uso de la investigación.

— *Conocimientos*

Métodos de investigación. Tecnología educativa. Metodología de la enseñanza. Didáctica. Fundamentos de estadística. Epistemología. Sociología. Psicología.

— *Actitudes*

Analítica. Espíritu Científico. Búsqueda. Lógica. Docente. Tena-
cidad. Crítica. Investigativa. Creativa. Cooperación.

— *Habilidades*

Liderazgo. Dirección de personal. Expresión y comunicación. Ob-
servación.

ARCHIVISTA Y MICROFILMADOR en la empresa pública y privada
Frecuencia total 8

— *Funciones*

Administración archivos

Descripción de documentos

Mantenimiento de colecciones

Recuperación de información
Recolección de materiales
Manejo de información
Diseño y difusión de sistemas de archivo.

— *Conocimientos*

Teoría y técnica de archivo. Administración documental. Análisis de sistemas. Modernas tecnologías. Indización. Paleografía. Reprografía. Técnicas de organización. Estudio de usuarios.

— *Actitudes*

Creatividad. Interés. Orden. Análisis. Crítica. Investigativa. Observación. Renovación. Liderazgo.

— *Habilidades*

Relaciones Humanas. Reconocer necesidades. Valorar la información. Manejar documentos. Administrar.

ADMINISTRADOR DE UNIDADES DE INFORMACION - Frecuencia total 5

— *Funciones*

Planear sistemas y procesos de información
Organizar unidades de información
Dirigir
Evaluar unidades, sistemas y procesos de información.

— *Conocimientos*

Administración general. Administración de personal. Planeamiento. Métodos de evaluación. Diseño y análisis de sistemas. Organización y desarrollo de colecciones. Unidades de información.

— *Actitudes*

Disposición al cambio. Liderazgo. Decisión. Análisis. Flexibilidad. Crítica.

— *Habilidades*

Creatividad. Flexibilidad. Iniciativa. Motivación. Relaciones Humanas.

ANALISTA Y DISEÑADOR DE SISTEMAS DE INFORMACION -
Frecuencia total 4

— *Funciones*

Analizar

Diseñar

Evaluar

Proyectar sistemas de información.

— *Conocimientos requeridos*

Teoría y práctica de las técnicas. Teoría del diseño. Matemáticas. Economía. Análisis de sistemas. Formulación y evaluación de proyectos. Recursos de información. Computación.

— *Actitudes*

Capacidad analítica. Recursividad. Capacidad lógica. Capacidad para el cambio. Creatividad.

— *Habilidades*

Diseño. Planeamiento. Control. Comparación.

OTROS CARGOS DE MENOR FRECUENCIA

A continuación se describen otros cargos que presentaron una menor frecuencia dentro de los expertos, pero que se consideran importantes. Son ellos:

ANALISTA DOCUMENTAL Y BIBLIOGRAFICO EN
INVESTIGACION

— *Funciones*

Colaborar con los investigadores de otras áreas en la preparación de proyectos y en la consecución de información para tales proyectos.

— *Conocimientos*

Idiomas. Métodos de investigación. Estadística. Técnicas de recuperación de información.

— *Actitudes*

Perseverancia. Creatividad. Espíritu de trabajo en grupo.

— *Habilidades*

Memoria. En el manejo de automatización. En el manejo de herramientas de análisis y recursos de información. Observación.

PRODUCTOR DE BIENES Y SERVICIOS DE INFORMACION

— *Funciones*

Diseñar los servicios de difusión de información

Hacer estudios de mercados y evaluar necesidades de información

Producir bienes y servicios de información

Asesorar en información

Formar al usuario de los sistemas de información

Mercadear bienes y servicios de información

Realizar estudios de flujos de información.

— *Conocimientos*

Producción de información. Sociología. Mercadeo de la información. Docencia. Tecnologías modernas de información. Técnicas de análisis y recuperación de información. Conocimiento teórico

y práctico de los servicios de información en técnicas y rutinas. Psicología. Estadística. Costos. Comunicación.

— *Actitudes*

De actualización permanente. Investigativa. Curiosidad. Analítica. Relaciones Humanas. Creativa. Dinamismo. Liderazgo.

— *Habilidades*

Manejo de nuevas tecnologías en el tratamiento de la información. Promocionar servicios. Detectar necesidades de información. Diseño. Facilidad de integración.

PROMOTOR CULTURAL

— *Funciones*

Planear y administrar políticas culturales

Conservar y promover la cultura.

— *Conocimientos*

Manifestaciones culturales. Administración. Sistemas. Usuarios. Humanísticos y Sociales. Investigativos.

— *Habilidades*

Interpretación de necesidades culturales. Dinamismo. Proyección a la comunidad. Mística. Apreciación estética. Capacidad de expresión. Liderazgo.

— *Actitudes*

Receptividad de intereses culturales. Espíritu crítico. Estudioso de la problemática cultural. Versatilidad. Visión estética.

ASESOR DE INFORMACION

ASESOR EDITORIAL

ASESOR EN COMERCIALIZACION BIBLIOGRAFICA

2.3. *Experiencia 4. Expectativas académicas, profesionales y sociales*

Tal como se manifestó anteriormente, con esta experiencia se pretende conocer cuáles son las expectativas que desde los diferentes grupos de presión (universidades, asociaciones profesionales, comunidad en general), se tiene frente a la profesión.

Los resultados obtenidos en esta experiencia fueron los siguientes:

2.3.1 *Expectativas Académicas*

Aparece como un sentir común la necesidad de una formación más sólida en el campo administrativo, lo cual adquiere consenso dentro del grupo de expertos con una frecuencia total de 18.

Simultáneamente con la expectativa anterior, aparecen también los requerimientos de una formación más actualizada en el campo de la adopción y empleo de nuevas tecnologías de información, aspecto este que surge con una frecuencia total de 18.

Se manifiesta en tercer lugar como expectativa, una formación más interdisciplinaria, que posibilite el manejo de la información en la Empresa, ampliando así su campo de acción y de ejercicio profesional.

En cuarto lugar se plantea la necesidad de una formación más social y humanística que posibilite una mejor formación humana y cultural, permitiendo un mayor acercamiento a sus diferentes manifestaciones (arte, literatura, cine, teatro, pintura, escultura, etc.).

En quinto lugar se expone como expectativa, la necesidad de una formación que posibilite desarrollar una actitud investigativa, no sólo en el campo de las ciencias de la información, sino también en el campo del trabajo interdisciplinario.

En sexto lugar se establece la necesidad de una formación más práctica que profundice en los nuevos conocimientos de las áreas de información.

Por último se presenta la necesidad de una información que posibilite el desempeño docente, por ser ésta una actividad inherente al ejercicio profesional del Bibliotecólogo.

2.3.2 *Expectativas Profesionales y Sociales*

Referente a las expectativas profesionales y sociales, se encontraron los siguientes resultados:

- Mayor participación en programas nacionales de desarrollo cultural, educativo y científico (F=20).
- Mayor reconocimiento social de la profesión, que propenda por una mayor profesionalización, una legislación que ampare su ejercicio y una ampliación del mercado de trabajo (F=12).
- Divulgación del ROLE profesional del Bibliotecólogo que posibilite su reconocimiento científico, tanto en el trabajo interdisciplinario como en su vinculación al trabajo de investigación en relación con otras profesiones (F=6).
- Mayor reconocimiento económico de la profesión.
- Mayor sentido gremial y menos timidez política, que permita una mayor comunicación con grupos de presión.

3. CONCLUSIONES

El análisis de las nuevas tendencias en el desarrollo de la Bibliotecología permite centrar la atención en los siguientes aspectos:

Surgen nuevos roles para el Bibliotecólogo, el cual pasa a ser comunicador, agente promotor del cambio y administrador, lo cual es coherente con los postulados planteados por el grupo de expertos que consideran al profesional como:

- Un crítico observador y actor de los procesos culturales y de los problemas sociales, capaz de plantear soluciones en el campo de la educación, la ciencia y la cultura; con clara conciencia de la importancia de la información en el desarrollo del país.
- Planear, organizar, administrar sistemas de información.
- Fomentar el uso de la información como factor de desarrollo.

La anterior visión del Bibliotecólogo, presenta cuatro consecuencias claras, a saber:

1. Aplicación de nuevas tecnologías en la biblioteca o fuera de ella, lo cual aparece manifiesto en el postulado que considera que el Bibliotecólogo "debe actualizarse en los avances científicos y técnicos de la profesión y adaptar las nuevas tecnologías a los sistemas de información".
2. Una segunda consecuencia, es el establecimiento de la interdisciplinariedad en dos niveles: 1º, el estudio de campos relacionados del conocimiento que permitan evaluar las condiciones económico-sociales y las diversas áreas de actuación de la información y 2º, el trabajo en equipo con otros especialistas que permiten la implantación de las nuevas tecnologías.

Esta consecuencia es prevista por los expertos cuando formulan los siguientes postulados para su ejercicio profesional:

- Investigar y aplicar los resultados de la investigación en el trabajo profesional.
 - Desplegar creatividad y trabajar en cooperación. Debe tener además gran capacidad de comunicación y vocación de servicio.
 - Valorar la información como el objeto de conocimiento de la profesión.
3. Una tercera consecuencia, es el conocimiento que deben tener los países en desarrollo de su realidad y de las tendencias mundiales de la profesión, de tal manera que les permita vencer etapas y adaptar nuevos modelos acordes con sus necesidades, lo cual aparece presente en el postulado que asigna como función del Bibliotecólogo el "participar en delineamientos de políticas nacionales referentes a la información".
 4. Por último, aparece como consecuencia, la variación del espectro de los niveles de empleo, según la cual la mayoría de los trabajos de bibliotecología decrecerán en su demanda, aunque seguramente no desaparecerán en su totalidad, pero deberán ir modificando sus actividades y reforzando algunos aspectos para atender a las nuevas exigencias. Por tanto el postulado que rige la formación del Bibliotecólogo será: "estudiar y diseñar nuevos productos y servicios de información".

Todo lo anterior, aparece englobado en un último postulado enunciado por los expertos, el cual considera que el Bibliotecólogo debe

“tener conocimientos de investigación, técnicas de recopilación, organización, recuperación y difusión de la información y en general del proceso de la transferencia de información. Pero además, debe poseer un conocimiento de la realidad social e interesarse por el contenido de la información en las diversas áreas del conocimiento”.

En concordancia con lo anterior aparecen nuevos cargos, los cuales se consideran hacen parte del desempeño ideal del Bibliotecólogo.

En primer lugar y como igualmente importantes:

- Promotor del uso de información
- Archivista y microfilmador en la empresa pública y privada
- Investigador y docente
- y en su orden:
- Administrador de unidades de información
- Analista y diseñador de sistemas de información
- Analista documental y bibliográfico en investigación
- Productor de bienes y servicios de información
- Promotor cultural
- Asesor y consultor de información
- Asesor editorial
- Asesor en comercialización bibliográfica.

V. PERFIL OCUPACIONAL

1. ANALISIS DE LA INFORMACION. EGRESADOS Y SECTOR (No se incluye)

2. CONCLUSIONES

- AREAS DE DESEMPEÑO DEL BIBLIOTECOLOGO SEGUN
LOS EGRESADOS Y EL SECTOR EMPLEADOR.

<i>Egresados</i>	<i>Sector Empleador</i>
Administración general	Análisis de información
Análisis de información	Servicios
Servicios	Documentación
Investigación	Desarrollo de colecciones

Mercadeo
Archivos
Microfilmación
Sistemas, (Automatización,
Informática, etc.)
Asesoría a Empresas

Administración general
Archivos

Lo anterior muestra la coherencia que existe entre la información suministrada por los egresados y la del sector empleador, de donde se puede concluir que actualmente el Bibliotecólogo se encuentra trabajando en las siguientes áreas: Administración, Análisis de información y Servicios, como las más importantes y Documentación, Investigación, Archivos, Desarrollo de colecciones, Microfilmación, Sistemas y Asesorías, con menor frecuencia.

En relación a las áreas o actividades en las cuales se requerirán los servicios del Bibliotecólogo a corto, mediano y largo plazo, según el sector empleador, se encontró lo siguiente:

— Areas principales:

Documentación, en especial análisis de información, servicios, automatización e informática.

— Areas secundarias:

Archivos y publicaciones.

— ORIENTACIONES FUTURAS DE LA PROFESION SEGUN
LOS EGRESADOS Y EL SECTOR EMPLEADOR.

<i>Egresados</i>	<i>Sector empleador</i>
Automatización e informática	Automatización e informática
Administración de Sistemas y Ser-Redes y Sistemas de información.	Redes y Sistemas de información.
Redes y Sistemas de información Especializados.	
Documentación: Recuperación de información por medio de bases de datos.	
Democratización de la información	
Archivos y microfilmación.	

Tal como lo muestra el cuadro anterior, existe una coincidencia total en las tres primeras áreas, inclusive en su orden de importancia. Los egresados preveen orientaciones que no son tenidas en cuenta por el sector empleador, quizás por el desconocimiento que este último sector tiene de la profesión.

— CARGOS QUE ESTAN SIENDO DESEMPEÑADOS ACTUALMENTE POR LOS BIBLIOTECOLOGOS (EN ORDEN DE FRECUENCIA)

Jefe de Unidad de Información

Profesor

Catalogador

Supervisor de Microfilmación y Archivos

Jefe de Hemeroteca

Jefe de Servicios al Público

Jefe de Procesos Técnicos

Jefe de Selección y Adquisición

Referencista

Documentalista

Coordinador de Grupo

y otros que también se consideran importantes pero de menor frecuencia, ya mencionados en el texto.

— CUALIDADES INDISPENSABLES DE LA PERSONALIDAD DEL BIBLIOTECOLOGO

<i>Egresados</i>	<i>Sector Empleador</i>
Capacidad de Análisis	Capacidad de Análisis
Relaciones Humanas	Organización
Recursividad	Relaciones Humanas
Organización	Capacidad de Investigación
Iniciativa	Creatividad
Responsabilidad	Recursividad
Espíritu Investigativo	Honestidad

El cuadro anterior muestra la coherencia entre las dos opiniones, posibilitando así definir las características o cualidades indispensables en la personalidad del Bibliotecólogo.

VI. PERFIL PROFESIONAL DEL BIBLIOTECOLOGO PARA LA DECADE DEL 90

1. TENDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LA BIBLIOTECOLOGIA Y CIENCIAS DE LA INFORMACION

Tres posturas afloran en el panorama de la bibliotecología y ciencias de la información en un futuro. Futuro para algunos lejano e incierto, para otros próximo y previsible.

1ª La creencia en la desaparición de los soportes tradicionales de la información, como el papel, libros, revistas, etc., con el advenimiento de tecnologías electrónicas, lo que traerá como consecuencia la "muerte" de la biblioteca como institución y el cambio total del rol del *Bibliotecólogo hacia la comunicación*.

2ª La imposibilidad de hacer predicciones certeras, debido a la labilidad de los factores sociales, económicos, culturales y políticos, que hace que deba darse primacía a la planeación, de acuerdo con situaciones específicas, reales y concretas y que el Bibliotecólogo sea *un agente promotor del cambio*.

3ª La integración de las nuevas tecnologías a la biblioteca y la permanencia de esta como institución, lo cual hace del Bibliotecólogo un *administrador de la información*.

Cuatro consecuencias importantes se derivan de las anteriores teorías:

1ª La aplicación de nuevas tecnologías de información (en la biblioteca o fuera de ella) debe ser el punto focal a desarrollar en la profesión, para hacer frente al desafío de la era electrónica.

2ª El establecimiento de la interdisciplinariedad en dos niveles:
El estudio de campos relacionados del conocimiento que permitan evaluar las condiciones económico-sociales y las diversas áreas de actuación de la información.

El trabajo en equipo con otros especialistas (analistas de sistemas, especialistas en telecomunicaciones, gerentes) que permite la implantación de nuevas tecnologías.

3ª Los países en desarrollo deben conocer las tendencias mundiales de la profesión para vencer etapas, pero ante todo deben conocer primero su realidad y sólo adaptar modelos extranjeros, previo diagnóstico del medio ambiente, sin olvidar que la educación debe con-

centrarse en lo desconocido y especulativo, utilizando lo conocido como una base, como un punto de partida.

4ª El espectro de los niveles de empleo de los trabajos relacionados con la información, variará considerablemente con la adopción de las nuevas tecnologías, pues estas causan un impacto revolucionario en la actividad económica. Aunque la mayoría de los trabajos tradicionales del área de bibliotecología, decrecerán en su demanda, con seguridad no van a desaparecer en su totalidad. Por lo tanto, se deben ir modificando sus actividades y reforzando algunos *aspectos* para atender a las nuevas exigencias:

1. Implementación de los recursos de procesamiento electrónico de datos y telecomunicaciones.
2. Aplicación de técnicas gerenciales y de planeamiento.
3. Desarrollo de esquemas cooperativos, con miras al planeamiento y organización de redes y sistemas especializados de información.
4. Expansión de la investigación en las ciencias de la información.
5. Desarrollo de técnicas de indización, análisis y recuperación de información.
6. Estudio de las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales del país.
7. Educación y entrenamiento de usuarios de la información.

Pues se prevé que las funciones a desempeñar en un futuro y que generarán empleo serán:

- Investigación y desarrollo de la información. (3) (4) (5).
- Creación, desarrollo y aplicación de nuevos productos, por ejemplo, publicaciones electrónicas, (1) (4) (6).
- Gerencia de registros de información. (2).
- Planeación de bases de datos. (2) y (1).
- Análisis y diseño de sistemas y servicios de información. (3) (6).
- Mercadeo y aspectos económicos de la información. (2) (6).
- Búsqueda seleccionada de información. (5) (7).

En una palabra: consultoría comunicación y administración de la información para lo cual debe hacerse énfasis no sólo en el "saber hacer", sino en el "saber", para que logre ser el agente promotor del cambio.

2. POSTULADOS QUE DEBERAN REGIR LA FORMACION Y EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL FUTURO BIBLIOTECOLOGO

El Bibliotecólogo debe ser un profesional que esté en capacidad de:

- Ser un crítico observador y actor de los procesos culturales y de los problemas sociales, capaz de plantear soluciones en el campo de la educación, la ciencia y la cultura con clara conciencia de la importancia de la información en el desarrollo del país.
- Organizar, administrar y evaluar sistemas de información.
- Investigar y aplicar los resultados de la investigación en el trabajo profesional.
- Estudiar y diseñar nuevos productos y servicios de información.
- Fomentar el uso de la información como factor de desarrollo.
- Participar en el delineamiento de políticas nacionales referentes a la información.
- Desplegar creatividad y trabajar en cooperación. Debe tener además gran capacidad de comunicación y vocación de servicio.
- Actualizarse en los avances científicos y técnicos de la profesión y adaptar las nuevas tecnologías a los sistemas de información, anticipándose al cambio.
- Valorar la información como el objeto de conocimiento de la profesión.
- Tener conocimientos de investigación, administración, técnicas de recopilación, organización, recuperación y difusión de la información y en general del proceso de la transferencia de la información, pero, además, debe poseer un conocimiento de la realidad social e interesarse por el contenido de la información en las diversas áreas del conocimiento.

3. CARGOS, FUNCIONES, CONOCIMIENTOS, ACTITUDES, HABILIDADES, TECNICAS REQUERIDAS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL BIBLIOTECOLOGO

Los cargos que a continuación se describen obedecen a la fusión de los resultados obtenidos en los perfiles ideal y ocupacional. Aquellos cargos que aparecen sin técnicas, fueron señalados únicamente por los grupos de expertos y aquellos que aparecen sin conocimientos, ac-

titudes y habilidades, fueron señaladas únicamente por los egresados y el sector empleador.

CARGO: ADMINISTRADOR DE UNIDAD DE INFORMACION

— *Funciones*

Administrar recursos físicos, humanos y financieros
Planear actividades de información
Coordinar y dirigir programas de la Unidad de Información
Supervisar planes, programas y procesos.
Evaluar y controlar el desarrollo de la Unidad de Información
Planear programas de Extensión Cultural
Elaborar informes.

— *Conocimientos*

Administración general. Administración de personal. Planeamiento. Métodos de evaluación. Diseño y análisis de sistemas. Organización y desarrollo de colecciones. Unidades de Información.

— *Actitudes*

Disposición al cambio. Liderazgo, Decisión. Análisis. Flexibilidad. Crítica.

— *Habilidades*

Creatividad. Flexibilidad. Iniciativa. Motivación. Relaciones Humanas.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos, organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.
Estadísticas.
Estudios de tiempos.
Estudio de casos.
Dinámica de grupo.
Encuestas, entrevistas.

PROMOTOR DEL USO DE INFORMACION

— *Funciones*

Diseñar servicios específicos de información.

Diseñar campañas y programas de uso de información.

Ejecutar campañas y programas de uso de información.

Aplicar principios didácticos para instrucción de usuarios.

Programar formas de cooperación con otras unidades de información.

— *Conocimientos*

Planeación. Sociología. Uso, valor e importancia de los recursos de información en cada área. Sistemas y servicios de información. Idiomas. Educación de usuarios. Recuperación de información. Psicología.

— *Actitudes*

De cooperación. Crítica. Interpretación. Creativa. Positiva hacia el cambio. Relaciones Humanas.

— *Habilidades*

Expresión oral y escrita. Saber escuchar. Relaciones Humanas.

Estrategia de búsqueda. Liderazgo.

INVESTIGADOR Y DOCENTE

— *Funciones*

Desempeñarse en el campo de la docencia.

Formular y evaluar proyectos de investigación.

Ejecutar investigación.

Enseñar y orientar el uso de la investigación.

— *Conocimientos*

Métodos de investigación. Tecnología educativa. Metodología de la enseñanza. Fundamentos de estadística. Epistemología. Sociología. Psicología.

— *Actitudes*

Analtica. Espíritu científico. Búsqueda. Lógica. Docente. Tenacidad. Crítica. Investigativa. Creativa. Cooperación.

— *Habilidades*

Liderazgo. Dirección de personal. Expresión y comunicación. Observación.

— *Técnicas*

Metodológicas y pedagógicas.

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos, organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.

Encuestas y entrevistas.

Estudio de casos.

Dinámica de grupos.

Estadísticas.

SUPERVISOR DE MICROFILMACION Y ARCHIVOS

— *Funciones*

Administrar los archivos de empresa.

Coordinar microfilmación.

Organizar.

Controlar,

Dirigir.

Seleccionar material.

Analizar información.

Catalogar y clasificar.

Prestar servicios de referencia y consulta.

— *Conocimientos*

Teoría y técnica de archivo. Administración documental. Análisis de sistemas. Modernas tecnologías. Indización. Paleografía. Reprografía. Técnicas de Organización. Estudio de usuarios.

— *Actitudes*

Creatividad. Interés. Orden. Análisis. Crítica. Investigativa. Observación. Renovación. Liderazgo.

— *Habilidades*

Relaciones Humanas. Reconocer necesidades. Valorar la información. Manejar documentos. Administrar.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos, organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.
Estadísticas.
Dinámica de grupos.
Encuestas, entrevistas.
Estudio de casos.

JEFE DE CATALOGACION Y CLASIFICACION

— *Funciones*

Catalogar y clasificar el material.
Actualización y mantenimiento de catálogos.
Descarte de material.
Análisis de información.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para la organización, recuperación, diseminación y evaluación de la información.
Estadísticas.

Estudios de tiempos.
Estudio de casos.

JEFE DE HEMEROTECA

— *Funciones*

Seleccionar, adquirir, desarrollar y evaluar colecciones.
Analizar información.
Catalogar
Diseminar información
Difundir las publicaciones seriadas
Prestar referencia
Hacer instrucción de usuarios .
Administrar.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos,
organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.
Estadísticas.
Dinámica de grupos.
Encuestas, entrevistas.

ANALISTA Y DISEÑADOR DEL SISTEMA DE INFORMACION

— *Funciones*

Analizar sistemas de información
Diseñar sistemas de información
Evaluar sistemas de información
Proyectar sistemas de información

— *Conocimientos requeridos*

Teoría y práctica de las técnicas requeridas. Teoría del diseño.
Matemáticas. Economía. Análisis de sistemas. Formulación y
evaluación de proyectos. Recursos de información. Computación.

— *Actitudes*

Capacidad analítica. Recursividad. Capacidad lógica. Capacidad para el cambio. Creatividad.

— *Habilidades*

Diseño. Planeamiento. Control. Comparación.

JEFE DE SERVICIOS AL PUBLICO

— *Funciones*

Planear

Coordinar y dirigir

Supervisar

Organizar

Administrar

Evaluar

Asesorar usuarios en la realización de investigaciones

Coordinar servicios de referencia y préstamo

Prestar servicios de instrucción de usuarios

Elaborar bibliografías

Seleccionar material

Analizar información.

— *Técnicas*

Estadísticas

Encuestas, entrevistas

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos, organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.

Dinámica de grupo

Estudio de casos

Estudio de tiempos.

JEFE DE PROCESOS TECNICOS

— *Funciones*

Administrar

Coordinar las actividades de la sección

Dirigir
Seleccionar y adquirir materiales
Catalogar y clasificar el material
Hacer difusión de la biblioteca
Elaborar y manejar el presupuesto
Elaborar planes de trabajo
Elaborar herramientas de trabajo
Llevar estadísticas.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para seleccionar, adquirir, organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.

Estadísticas
Estudio de tiempos
Encuestas, entrevistas
Dinámica de grupos.

JEFE DE SELECCION Y ADQUISICION
(Desarrollo de Colecciones)

— *Funciones*

Coordinar la sección
Seleccionar material
Adquirir el material
Evaluar colecciones
Compra, canje, donación.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos,
Estadísticas.

**ANALISTA DOCUMENTAL Y BIBLIOGRAFICO EN
INVESTIGACION**

— *Funciones*

Colaborar con los investigadores de otras áreas en la prepara-

ción de proyectos y en el consecución de información para tales proyectos.

— *Conocimientos*

Idiomas. Métodos de investigación. Estadística. Técnicas de recuperación de información.

— *Actitudes*

Perseverancia. Creatividad. Espíritu de trabajo en grupo.

— *Habilidades*

Memoria. En el manejo de automatización. En el manejo de herramientas de análisis y recursos de información. Observación.

PRODUCTOR Y PROMOTOR DE BIENES Y SERVICIOS DE INFORMACION

— *Funciones*

Diseñar los servicios de difusión de información
Hacer estudios de mercados y evaluar necesidades de información
Producir bienes y servicios de información
Asesorar en información
Formar al usuario de los sistemas de información
Realizar estudios de flujos de información.

— *Conocimientos*

Producción de información. Sociología. Mercadeo de la información. Docencia. Tecnologías modernas de información. Técnicas de análisis y recuperación de información. Conocimiento teórico y práctico de los servicios de información en técnicas y rutinas. Psicología. Estadística. Costos. Comunicación.

— *Actitudes*

De actualización permanente. Investigativa. Curiosidad. Analítica. Relaciones Humanas. Creativa. Dinamismo. Liderazgo.

— *Habilidades*

Manejo de nuevas tecnologías en el tratamiento de la información. Promocionar servicios. Detectar necesidades de información. Diseño. Facilidad de expresión. Integración.

PROMOTOR CULTURAL

— *Funciones*

Planear y administrar políticas culturales
Conservar y promover la cultura.

— *Conocimientos*

Manifestaciones culturales. Administración. Sistemas. Usuarios. Humanísticos y Sociales. Investigativos.

— *Habilidades*

Interpretación de necesidades culturales. Dinamismo. Proyección a la comunidad. Mística. Apreciación Estética. Capacidad de expresión. Liderazgo.

— *Actitudes*

Receptividad de intereses culturales. Espíritu crítico. Estudiosos de la problemática cultural. Cumplimiento. Versatilidad. Visión Estética.

REFERENCISTA

— *Funciones*

Prestar referencia
Hacer difusión de información
Elaborar bibliografías
Orientar al usuario

Analizar información
Seleccionar material.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos, organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.

Estadísticas

Encuestas y entrevistas

Dinámica de grupos

Estudio de casos.

CARGO: DOCUMENTALISTA

— *Funciones*

Seleccionar y adquirir información

Analizar, indizar y procesar información

Recopilar información

Elaborar bibliografías

Divulgar colecciones y

difundir información

Hacer diseminación selectiva de información.

Elaborar proyectos

Planear sistemas

Sistematizar

Participar en actividades cooperativas

Administrar

Asesorar en el campo de investigación y capacitación.

— *Técnicas*

— Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos, organizar, recuperar, diseñar y evaluar información

— Encuestas y entrevistas

— Estudio de casos

— Estadísticas

— Dinámica de grupos

— Estudio de tiempos.

COORDINADOR DE GRUPO

— *Funciones*

Elaborar políticas, normas y procedimientos que definan objetivos de los programas del grupo
Planear y evaluar actividades
Coordinar las actividades de servicios relacionados con el grupo
Prestar asesoría en diversas actividades
Prestar asesoría en investigación
Administrar bases de datos.

— *Técnicas*

Uso de herramientas para seleccionar y adquirir documentos, organizar, recuperar, diseminar y evaluar información.
Estadísticas
Estudio de casos
Encuestas y entrevistas.

4. CUALIDADES INDISPENSABLES DE LA PERSONALIDAD DEL BIBLIOTECOLOGO

- Capacidad de análisis
- Organización
- Relaciones Humanas
- Recursividad
- Iniciativa
- Espíritu investigativo
- Honestidad
- Responsabilidad.

5. AREAS EN LAS CUALES SE DEBE ENFATIZAR EN LA FORMACION ACADEMICA SEGUN EL EMPLEADOR

Con relación a este aspecto, el sector empleador, consideró que debe darse énfasis en las áreas:

Automatización (computadores y procesamiento de datos)
Archivos
Administración

Servicios

Redes y Sistemas de Información Especializados.

6. ORIENTACION FUTURA (A CINCO AÑOS) DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL BIBLIOTECOLOGO

De acuerdo con las tendencias futuras, las expectativas académicas anunciadas por el grupo de expertos, por los egresados y el sector empleador; aparece como un sentir común la necesidad de una formación más sólida en el área administrativa, enfatizando en la administración de archivos y redes y sistemas de información, así como una formación más actualizada que permita la adopción y empleo de nuevas tecnologías de información aplicadas a la documentación, especialmente a la recuperación de información por medio de bases de datos.

Simultáneamente se manifiesta la necesidad de una formación más interdisciplinaria que posibilite desarrollar una actitud investigativa y un desempeño docente y profesional óptimos.

Se plantea además como imperativo una formación social y humanística que permita conocer y evaluar las condiciones del país para lograr un desarrollo informativo acorde con ellas que haga posible un mayor acceso de la información o lo que es lo mismo, que se avance hacia su democratización.

7. AREAS DE FORMACION

En concordancia con el *perfil profesional* antes descrito, se aprecia la necesidad de cuatro grandes áreas de formación que hagan posible el desempeño profesional óptimo del Bibliotecólogo, de tal manera que de una parte supla las necesidades del medio, manifiestas en los requerimientos del sector empleador y de otra lidere el desarrollo de la profesión y del campo del conocimiento de la Ciencia de la Información, coherente con sus avances a nivel mundial.

Estas áreas son:

Area Técnica:

Conformada por elementos de catalogación, clasificación, documentación: indización, análisis y recuperación de información, archivos, microfilmación y con un gran énfasis, en los momentos actuales, hacia los campos de la informática, la automatización y las telecomunicaciones.

Area Administrativa:

Que forme el Bibliotecólogo más hacia la gestión administrativa en los diversos campos de la información que hacia el trabajo técnico. Para ello deben propiciarse elementos como: Administración de recursos humanos, físicos y financieros, planeamiento, formulación y evaluación de proyectos, trabajo cooperativo (interinstitucional) y comunicación.

Area Investigativa:

Que involucre los campos de investigación en la ciencia de la información, investigación científica que demanda el concurso de otros campos del conocimiento, mediante el trabajo interdisciplinario.

Area Humanística y Social:

Que posibilite al Bibliotecólogo ser un crítico observador y actor de los procesos culturales y de los problemas sociales, convirtiéndolo en un agente de cambio. Sus componentes son: sociológicos, psicológicos, políticos, económicos y culturales.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR Z., Ignacio

¿Qué espera la empresa privada de la Universidad? / Ignacio Aguilar Z. // En: Revista Universidad de Santo Tomás. -- Bogotá. -- Vol. 4, no. 11 (May-Ago. 1971); p. 417-420.

ALCORTA, Luis B.

Planeamiento del currículo / Luis B. Alcorta // En: Mundo Universitario. -- Bogotá, -- no. 6 (Ene-Mar. 1974); p. 79-86.

ARBOLEDA SEPULVEDA, Orlando

La bibliotecología y ciencias de la información a través del ejercicio profesional / por Orlando Arboleda Sepúlveda // En: IV Reunión de Egresados Escuela Interamericana de Bibliotecología. -- Medellín; La Reunión, 13 p.

ARBOLEDA SEPULVEDA, Orlando

Impacto de los avances tecnológicos en las asociaciones profesionales de bibliotecología y ciencias de la información / Orlando Arboleda Sepúlveda // En: Revista AIBDA. -- Turrialba. -- Vol. 6, no. 2. (Jul-Dic. 1985); p. 139-154.

ARRELLANO A., Hernando

Análisis curricular y estructural de los programas docentes universitarios de administración / Hernando Arrellano A. // En: Mundo Universitario. -- Bogotá. -- no. 1 (Jul-Sep. 1973); p. 119.

ARIAS RUJANA, Orlando

El perfil del administrador en Colombia / Orlando Arias Rujana // En: *Tecnología Administrativa*. -- Medellín. -- Vol. 2, no. 4 (Sep. 1981); p. 7-40.

BECKER, Joseph

An information scientists view on evolving information technology / Joseph Becker // En: *Journal of the American Society for Information Science*. -- New York. -- Vol. 35, no. 3 (Mayo. 1984); p. 164-169.

BRITTAİN, J. Michael

Desenvolvimento de currículo nas Escolas de Biblioteconomia para enfrentar o desafio da tecnologia da informacao / J. Michael Brittain // En: *Ciencia da Informacao*. Río de Janeiro. -- Vol. 14, no. 2 (Jul-Dic. 1985); p. 109-125.

CORNEJO, José

La innovación curricular en la educación permanente / José Cornejo, Martín Miranda, Eugenio Rodríguez // En: *Educación Hoy*. -- Bogotá. -- Vol. 7, no. 39 (May-Jun. 1977); p. 33-66.

CORREA URIBE, Santiago

En búsqueda de la excelencia académica en la Universidad / Santiago Correa Uribe. -- [s.l. : s.n., 198-?] - 15 h.

D'HAINAUT, L.

El establecimiento de un perfil de información / L. D'hainaut. -- [s.l., s.n., 19-?]. - 6 p.

Diagnóstico sobre el currículo de los programas de educación a distancia en Colombia / Marta Arango Montoya... [et. al.]. - Medellín : CINDE, 1986. - 168 p.

ECUADOR MINISTERIO DE EDUCACION

Hacia la definición de un perfil profesional del docente primario ecuatoriano / Ministerio de Educación // En: *Curriculum*. - Venezuela. -- Vol. 5, N° 10 (Dic. 1980); pp. 85-133.

FILLEY, Richard D.

Prolife of an I.E. / Richard D. Filley // En: *Industrial Engineering*. -- Vol. 14, N° 8 (Ago. 1982); p. 34.

GALLARDO, Sehka

Aplicación de un modelo de evaluación curricular al plan de estudios de la carrera T.S.V. en Administración, mención recursos humanos : lineamientos generales para un modelo formativo. - Caracas : Instituto Universitario - Región Capital, 1983. -- 54 p.

GARCIA, Juan C.

Consideraciones sobre el marco teórico de la educación médica // En: *Universidades*. -- México. -- Vol. 21, N° 86 (Oct-Dic.) ; pp. 58-68.

GIEAVE, D.

Structural change within the information profession : a scenario for the 1990s / D Gleave, C. Angell, R. Woollev // En: *Aslib Proceedings*. -- London. -- Vol. 37, N° 2 (Feb. 1985); pp. 99-133.

- GUEDEZ, Víctor**
Lineamientos académicos para definición de los perfiles profesionales / Víctor Guédez // En: Curriculum. -- Venezuela. -- Vol. 5, N° 10 (Dic. 1980) ; pp. 17-44.
- HOHMAN, Manfred**
El currículo y su construcción / Manfred Hohman // En: Educación. - Alemania. -- Vol. 9 1974) ; pp. 124-139.
- ICFES**
El perfil del administrador en Colombia / ICFES // En: Tecnología Administrativa. - Medellín. -- Vol. 2, N° 4 (Sep. 19, 1981) ; p. 7.
- KRZYS, Richard Andrew**
Education for librarianship in Colombia / Richard Andrew Krzys. -- Cleveland : Western Reserve University, School of Library Science, 1965. -- 248 p.
- KRZYS, Richard Andrew**
A history of education for librarianship in Colombia / Richard Andrew Krzys, Gaston Litton. -- Metuchen, N.J. Scarecrow, 1969. -- 70 p.
- LAFOURCADE, Pedro**
Documento sobre planes de estudio y acción docente en el nivel universitario / Pedro Lafourcade. -- San José, Costa Rica: Centro Multinacional de Investigación Educativa, 1982. -- 75 p.
- LANCASTER, F.W.**
Future librarianship : preparing for an unconventional career / F.W. Lancaster // En: Wilson Library Bulletin. New York. -- Vol. 57, N° 9 (May. 1983) ; pp. 747-753.
- MAGALHAES, Rodrigo**
Repercusiones de la Revolución Microelectrónica en el trabajo de la Biblioteca y de Información : análisis prospectivo / Rodrigo Magalhaes // En: Revista de la UNESCO de Ciencia de la Información, Bibliotecología y Archivología. Paris. -- Vol. 5, N° 1 (Ene-Mar. 1983) ; p. 2-12.
- MENESES MORALES, Ernesto**
Un perfil del maestro universitario / Ernesto Meneses Morales // En: Revista de la Educación Superior. -- México. -- Vol. 6, N° 4 (Oct.-Dic. 1977) ; pp. 3-18.
- MONTENEGRO DE LIMA, Regina Celia**
Desenvolvimiento profesional e inovacoes tecnológicas / Nice Meneses de Figueiredo, Regina Celia Montenegro de Lima // En: Revista da Escola de Biblioteconomia de UFMG. - Belo Horizonte. -- Vol. 15, N° 1 (Mar. 1986) ; pp. 47-67.
- MORAN, Bárbara B.**
Academic libraries and the new technologies / by Barbara B. Moran // En: Academic Libraries / Barbara B. Moran. -- Washington, ASHE, 1984. -- pp. 5-28.

- MORAN, Barbara B.**
Library Collection and Cooperation / Barbara B. Moran // En: Academic Libraries / Barbara B. Moran. -- Washington, ASHE, 1984. -- pp. 61-77.
- MULLER, Anna Katharine**
Guía para la concepción, elaboración y operacionalización de un manual de diseño y evaluación curricular para un sistema de educación a distancia / Anna Katherine Müller. -- Unesco : ICFES, 1985.
- PARANHOS, Wanda María M.R.**
Reflexões sobre o ensino de informática para Bibliotecários / Wanda Maria M.R. // En: Revista de Biblioteconomia de Brasilia. -- Brasilia. -- Vol. 13, N° 2 (Jul.-Dic. 1985) ; pp. 179-188..
- PEREZ MESA, Rodrigo**
Perfil ocupacional del contador público en Colombia : realidades y perspectivas / Rodrigo Pérez Mesa // En: Contaduría. -- Medellín. -- N° 3 (Sep. 1983) ; p. 89.
- PILONIETTA P., Germán**
Proyectos educativos pertinentes / Germán Pilonietta P., David Rodríguez V. -- Bogotá : [s.n.], 1985. -- 30 h.
- RAMA, Germán**
Transición estructural y educación : la situación de la juventud / Germán Rama // En: Revista Colombiana de Educación. -- Bogotá. -- N° 12 (1983) ; pp. 9-32.
- PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECOLOGIA**
Consideraciones sobre la formación del Bibliotecólogo para década 1986-1996 / Pontificia Universidad Javeriana, Departamento de Bibliotecología. -- Bogotá : El Departamento, 1982. -- 31 h.
- RESTREPO C., Flavio**
Promoción de programas con poca demanda de estudiantes : una visión del problema desde Ingeniería Industrial / Flavio Restrepo C. // En: Revista Facultad de Ingeniería. Universidad de Antioquia. Medellín. -- Vol. 1, N° 1 (1984) ; pp. 27-35.
- RIVERO SERRANO, Octavio**
El Perfil del Médico Educador / Octavio Rivero Serrano // En: Revista de la Universidad de México. -- México, D.F. -- Nueva Epoca, Vol. 40, N° 44 (Dic. 1984) ; pp. 21-23.
- ROA CONTRERAS, José Isidro**
Operacionalización del análisis ocupacional para el diseño curricular / Jesé Isidro Roa Contreras, Luis A. Bravo Jáuregui // En: Curriculum. Venezuela. -- Vol. 5, N° 10 (Dic. 1980) ; pp. 61-82.
- ROBREDO, JAIME**
Informacao e Transformacao : Reflexões sobre o futuro da biblioteca / Jaime Robredo // En: Revista de Biblioteconomia de Brasilia. -- Brasilia. -- Vol. 14, N° 1 (Jan.-Jun.) ; pp. 51-69.

ROMERO DE DULCEY, Isabel

Ideas para un plan de estudios en Bibliotecología / por Isabel Romero de Dulcey. -- Cali: Universidad del Valle, Departamento de Bibliotecas, 1986. -- 10 h.

SAMBAQUY, Lydia de Queiroz

A Biblioteca do futuro / Lydia de Queiroz Sambaquy // En: Revista da Escola de Biblioteconomía da UFMG. - Belo Horizonte. -- Vol. 1, N° 1 (Mar-Sep. 1972) ; pp. 62-68.

SARMIENTO GOMEZ, Alfredo

Requerimientos de recursos humanos en las modalidades de educación intermedia y tecnológica en el mercado de trabajo en las grandes ciudades / Alfredo Sarmiento G. -- Bogotá : ICFES, Sub-dirección de Planeación, 1983. -- 144 p.

SARACEVIC, Tefko

The evolutionary and revolutionary changes in information science education in the United States / Tefko Saraevic // En: Revista AIBDA. -- Turrialba. -- Vol. 6, N° 2 (Jul.-Dic. 1985) ; pp. 75-91.

SUAREZ C., Carlos

Pasos y procedimientos para la elaboración del currículo de los programas académicos universitarios / Carlos Suárez C. // En: Revista Javeriana. -- Bogotá. -- Vol. 496, N° 478 (Sep. 1981) ; pp. 355-364.

TEJADA, Luis A.

Hacia un perfil profesional del docente para el medio rural : una aproximación teórica / Luis A. Tejada H., Pablo Mercado // En: Curriculum. -- Venezuela. -- Vol. 3, N° 6 (Dic. 1978) ; pp. 99-117.

VASQUEZ RESTREPO, Jaime

La enseñanza de la bibliotecología y los cambios sociales y tecnológicos de la información / por Jaime Vásquez Restrepo // En: Tercer Seminario de Bibliotecas de Educación Superior. -- Cartagena : El Seminario, 1980. -- 10 h.

VELASQUEZ DE JARAMILLO, Teresa

El análisis al puesto de trabajo : un insumo para el inventario de necesidades de capacitación / Teresa Velásquez de J. // En: Revista de Psicología Industrial. -- Medellín. -- Vol. 1, N° 2 (1982) ; pp. 3-10.

VIEIRA, Anna da Soledade de

A automacao no currículo de biblioteconomía / Anna da Soledade de Vieira // En: Revista da Escola de Biblioteconomía da U.F.M.E. -- Belo Horizonte. -- Vol. 1, N° 1 (Mar-Sep. 1972) ; pp. 12-31.

WENNERBERG, Vif

Empleo de la técnica Delfos para planear el futuro de las bibliotecas / por Vif Wennerberg // En: Boletín de la Unesco para las Bibliotecas. -- París. -- Vol. 26, N° 5 (Sep-Oct. 1972) ; pp. 254-259.

WILSON, T. D.

Tendencias do ensino de biblioteconomía e Ciencia da informacao no Reino Unido / T D. Wilson // En: Revista de Biblioteconomía de Brasilia. -- Brasilia. -- Vol. 14, N° 1 (Jan-Jun, 1986) ; pp. 1-17.