

usuar



# LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LAS PROFESIONES QUE GESTIONAN LA INFORMACIÓN



Con el patrocinio de:



# La percepción social de las profesiones que gestionan la información

## Informe de resultados.

Barcelona, diciembre 2021

### **Grupo impulsor**

Elena López de la Fuente

José María Uría Fernández

María Luisa SantaMaría Ramírez

Oskar Hernández Pérez

Rosario Toril Moreno

Sara Martínez Cardama

Víctor Villapalos Pardiñas

Yolanda de la Iglesia Sánchez

### **Autoría**

Spora Sinergies SCCL

Edo Bazzaco y Mireia Faucha

# Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Metodología .....</b>	<b>6</b>
2.1. Aproximación cualitativa .....	7
2.2. Técnica de recogida de datos.....	8
2.3. Análisis de los datos .....	8
<b>3. El valor de la profesión .....</b>	<b>10</b>
3.1. Valor para la ciudadanía .....	12
3.2. Valor para las organizaciones.....	17
3.3. Prospección.....	21
<b>4. El papel de los/as profesionales.....</b>	<b>25</b>
4.1. Competencias profesionales .....	26
4.2. Formación.....	29
4.3. Procesos de selección.....	33
<b>5. Recursos económicos .....</b>	<b>37</b>
<b>6. Ámbitos de incidencia .....</b>	<b>40</b>
6.1. Agencia del sector .....	41
6.2. Marco normativo .....	43
6.3. Recursos económicos .....	44
<b>7. Conclusiones.....</b>	<b>46</b>

---

# 1. Introducción

---

La Sociedad Española de Documentación e Información Científica (SEDIC) está planeando diseñar una estrategia de incidencia política (*advocacy*), para poder influir en las y los responsables de la toma de decisiones con el fin de incrementar las oportunidades para las y los profesionales del sector en los próximos años.

Para diseñar una estrategia de *advocacy* es fundamental contar con datos empíricos que orienten sobre qué políticas influir, qué tipo de mensajes transmitir y qué temas abordar de forma prioritaria. Por ello, SEDIC impulsa un estudio para conocer **qué percepción tienen sobre el sector las personas con capacidad de decisión** sobre el colectivo profesional y sus instituciones. En particular, el estudio se centra en analizar la percepción de las y los profesionales de la gestión de la información, así como de las figuras políticas con poder de decisión en torno al estado actual del sector y su posible evolución en los próximos años.

Para dar respuesta a la demanda, la presente investigación se estructura en base a dos **preguntas de investigación**:

- ¿Qué **percepción** tienen las y los técnicos del sector y las personas situadas en espacios de toma de decisiones sobre profesionales e instituciones de la documentación y gestión de la información?
- ¿Qué **elementos clave** se deben tener en cuenta al diseñar una estrategia de incidencia política?

Para poder responder a estas dos preguntas de investigación, se inicia un estudio en dos fases.

- En la **primera fase**, el equipo de investigación se centra en la recogida y análisis de las percepciones de las y los profesionales de la gestión de la información en relación con las dimensiones de análisis identificadas.
- En una **segunda fase**, se recogerán y analizarán las percepciones de los cargos políticos con incidencia en las políticas vinculadas a las y los profesionales e instituciones de la información. La triangulación de estas distintas percepciones permitirá elaborar orientaciones para el diseño de la estrategia de incidencia.

El presente documento es un informe que recoge los resultados de la investigación, en cuanto a la percepción de los y las profesionales del sector.

---

## 2. Metodología

---

## 1.1. Aproximación cualitativa

La presente investigación se basa en una aproximación cualitativa. La metodología cualitativa se orienta a obtener un **cuadro significativo de los principales factores que determinan la percepción** existente sobre las y los profesionales de la información y las instituciones del sector.

De acuerdo con esta premisa, este enfoque se caracteriza por priorizar el análisis y la interpretación de las opiniones y evaluaciones que las personas hacen de sus acciones y las de los demás. La metodología cualitativa hace hincapié en el carácter significativo del comportamiento humano, dando especial importancia al **lenguaje como vehículo de significado** y a la **interpretación y comprensión** como estrategias fundamentales para abordar los fenómenos sociales. Así, se orienta a la comprensión de los significados, sentidos y explicaciones que los grupos y colectivos humanos hacen sobre sus propias actividades y el mundo que les rodea.

En definitiva, la investigación cualitativa ofrece una descripción de los fenómenos sociales que se nutre simultáneamente de los relatos de las personas participantes, así como de la recopilación, categorización e interpretación de la información por parte del equipo investigador.

La metodología cualitativa parte de una serie de **dimensiones de análisis** que reflejan las preocupaciones que guían la investigación y concretan las preguntas de investigación formuladas. Las dimensiones son las temáticas de investigación que orientan la recogida de datos cualitativos, así como su posterior análisis. La siguiente tabla recoge las dimensiones de análisis de la investigación:

### Dimensiones de análisis

- Valor de los/as profesionales de la información en la actualidad.
- Papel de los/as profesionales de la información en la transformación digital.
- Papel de los/as profesionales de la información como financiadores y gestores de recursos.
- Valor de las unidades de información en la actualidad (bibliotecas, centros de documentación, archivos, museos, etc.).
- Valor de la gestión documental.
- Valoración del sector público frente al privado.
- Diferencias entre comunidades autónomas.
- Evolución y futuro de las unidades de información.
- Evolución de la asignación de recursos.
- Evolución de las políticas públicas y del marco legal.

## 1.2. Técnica de recogida de datos

En esta primera fase de la investigación, la metodología cualitativa se ha implementado mediante la realización de **3 grupos de discusión** con profesionales del sector. El grupo de discusión es una técnica cualitativa de exploración y recogida de información que permite profundizar en los significados que las personas otorgan al objeto de investigación a través de la discusión entre un grupo reducido de personas (entre 4 y 8 personas). Es precisamente esta interacción entre los miembros del grupo lo que constituye el hecho distintivo del grupo de discusión. La discusión no tiene el objetivo de buscar el consenso, sino que posibilita la emergencia de discursos divergentes y la recogida de la diversidad de opiniones y puntos de vista existentes en torno el fenómeno estudiado.

Los grupos de discusión se han convocado siguiendo **criterios de heterogeneidad** para incluir las distintas perspectivas existentes alrededor del objeto de estudio. Para ello, se han establecido los siguientes criterios en base a los ejes o variables que pueden incidir en la percepción sobre la situación de las y los profesionales de la información y las instituciones del sector:

- **Territorio:** representantes de distintas comunidades autónomas.
- **Administración:** representantes de distintas administraciones responsables de unidades de información (municipios, diputaciones, comunidades autónomas, estado).
- **Unidades de información:** representantes de bibliotecas, archivos, centros de documentación, museos, etc.

En cualquier investigación cualitativa, la composición de los grupos de discusión está limitada por la respuesta a la convocatoria. En este caso, cabe señalar que los criterios de heterogeneidad se han cumplido de forma general. Así, en relación con el territorio se ha contado con representantes de más de 14 comunidades autónomas. En cuanto a las unidades de información y las Administraciones, han participado representantes de bibliotecas municipales, provinciales, autonómicas y universitarias; también de archivos de municipales y autonómicos; y, por último, representantes de otros tipos de unidades de información (institutos de investigación, centros culturales y de creación, etc.). Como limitación del estudio, es importante destacar la elevada presencia de bibliotecas frente los otros tipos de unidades de información.

Finalmente, la celebración de los grupos de discusión se ha llevado a cabo mediante videollamada, debido al amplio alcance territorial del estudio, así como a las restricciones y medidas vigentes derivadas de la situación del Covid-19.

## 1.3. Análisis de los datos

La metodología cualitativa se ha implementado mediante un análisis temático de los datos. El procedimiento de análisis se ha desarrollado en las siguientes fases:

- En primer lugar, una vez celebrados los encuentros de los grupos de discusión, se ha procedido a **transcribir de forma literal** su contenido.
- A continuación, se ha llevado a cabo una **categorización temática** de la información obtenida. Este procedimiento de análisis consiste en sistematizar la información obtenida



de acuerdo con las dimensiones de análisis predefinidas, así como de otras dimensiones emergentes. Este análisis facilita la identificación de los distintos discursos en torno las dimensiones de análisis, y permite identificar los discursos homogéneos, así como las divergencias presentes entre las personas participantes.

- En tercer lugar, se ha realizado un **análisis cruzado** de la información. Es decir, se han comparado las aportaciones de los distintos grupos de discusión realizados en relación con cada categoría de análisis.

Una vez terminado el análisis, se ha procedido a redactar el presente informe.

### ¿Cómo se interpretan los datos cualitativos?

- Los resultados son una **sistematización de las aportaciones** realizadas por las personas entrevistadas, es decir, una organización temática de los discursos significativos expresados en los grupos de discusión.
- Los resultados cualitativos muestran los distintos **discursos y argumentos** presentes alrededor de los temas objeto de estudio, es decir, las distintas posiciones y puntos de vista existentes. Por eso, a menudo, se informa de la presencia de discursos u **opiniones dispares** u opuestas.
- Los datos cualitativos no nos dan cuantificaciones sobre la presencia o peso de cada uno de los discursos, sino que nos permiten entender la percepción social sobre el estado de la profesión; profundizando en los motivos y las formas: el **cómo** y el **porqué**.
- A lo largo del informe, se incluyen **citas literales** para ilustrar lo que se explica y dar evidencia de ello. Las citas recogen las palabras literales de las personas entrevistadas e intentan mantener las características de la oralidad. En consecuencia, pueden tener errores gramaticales o sintácticos.

---

## 3. El valor de la profesión

---

En este apartado analizaremos la percepción de profesionales de la información en relación con el papel que desarrollan en la actualidad. Es importante señalar la **gran diversidad de perfiles técnicos** que engloba la categoría de “profesionales de la gestión de información” y, en consecuencia, las dificultades que eso supone para definir de manera uniforme la función de estos perfiles profesionales, las actividades que llevan a cabo y su impacto potencial. En palabras de las personas entrevistadas, no podemos hablar de un “papel uniforme” de la profesión.

---

*Ser bibliotecaria universitaria o bibliotecario público o documentalista de empresas son cosas bastante diferentes... por eso, me refiero, que no hay un papel uniforme.*

---

A lo largo de los grupos de discusión, han emergido algunos de los **factores de diferenciación**, que explican por qué la profesión es tan diversa:

- En primer lugar, para comprender la situación actual de la profesión es necesario hacer una retrospectiva y analizar su evolución histórica. Distintas voces sostienen que las **unidades de la información o instituciones** vinculadas a la gestión de la información han evolucionado en distintas direcciones; por lo que la función de los profesionales que se encuentran en ellas se ha alejado. Así, las funciones de bibliotecas municipales, bibliotecas de ámbito estatal, bibliotecas universitarias, archivos o empresas privadas cada vez son más distintas.
- En segundo lugar, y ligado al factor anterior, la **tipología de tareas profesionales** es muy diversa. Como iremos viendo a lo largo del informe, originalmente, la profesión estaba dirigida a la preservación de documentación y a facilitar su acceso. En cambio, en las últimas décadas estamos asistiendo a una transformación en la que los profesionales de la información de algunas instituciones están asumiendo nuevas funciones en la comunidad a la que atienden. Por un lado, este cambio se debe a la transformación de las instituciones y, por otro, al hecho de que actualmente los canales de acceso a la información se han multiplicado.
- En tercer lugar, un último factor que contribuye a la diversidad de la profesión es el **geográfico**. Por ejemplo, la gestión de las instituciones vinculadas al sector, como pueden ser las bibliotecas, presenta diferencias en función de las comunidades autónomas donde llevan a cabo su actividad o de las dimensiones de los municipios donde se ubican los centros.

Esta progresiva diversificación dificulta hacer una simple definición de los valores o aportaciones de la profesión. Sus funciones no pueden entenderse en el vacío, sino que cada vez es más necesario tener en consideración el contexto en el que se desarrolla la profesión. En otras palabras, las aportaciones de la profesión no pueden desligarse de las funciones de las distintas instituciones y unidades de información en las que se llevan a cabo, ni de la población objetivo a la que atienden. Por este motivo, a continuación, se presentan las distintas aportaciones de la profesión, organizadas en dos bloques:

- Valor para la ciudadanía.
- Valor para las organizaciones.

## 1.4. Valor para la ciudadanía

En primer lugar, en los grupos de discusión se señala que el papel de las y los profesionales del sector ha cambiado de forma significativa en los últimos años, enfocándose cada vez más en proporcionar servicios e implementar actividades de cara a la ciudadanía, y no directamente vinculadas con la gestión de los archivos y fondos documentales. Esta mutación en la profesión se ha hecho patente en los tres grupos de discusión, en los que se ha afirmado que estamos asistiendo a una evolución que va **de la gestión de fondos a la profesión como servicio a las personas**.

---

*Es muy interesante y, sin darnos cuenta, fijaros, si no, corrígeme; pero hemos acabado hablando del servicio. Pero no de lo que tradicionalmente se entendía como el núcleo de la biblioteca o del archivo, que era o los libros, o los documentos, la colección o los fondos. Ahora se habla de servicios, de ciudadanía, de lugar de encuentro, de proyectos, de colaboración. Y hemos dejado en un segundo lugar lo que, hasta diez, quince, veinte años, era el eje; que era la colección, el fondo, que también está, por supuesto. Pero es algo que todos estamos viendo.*

---

Esta transformación se ve claramente si se analizan las funciones actuales de la profesión. Hoy en día, según las personas entrevistadas, las principales acciones que realizan las y los profesionales de la documentación y gestión de la información de cara a la ciudadanía son las siguientes:

### a) Facilitar el acceso a la información documental

Profesionales de la gestión de la información siguen teniendo un papel clave para garantizar el acceso a la información. Esta función se ofrece tanto a personas que pueden tener conocimientos básicos como avanzados sobre los criterios, técnicas y soportes disponibles para su búsqueda: usuarios de bibliotecas, estudiantes, personal universitario de investigación, etc. A este respecto, el valor de las y los profesionales del sector no se limita a la capacidad de proporcionar a las personas la información buscada; más bien, tiene que ver con la capacidad de **acompañarlas en el proceso de búsqueda**, ofreciéndoles conocimientos para poder gestionarla e interpretarla. Por ejemplo, ofrecen criterios para discriminar entre contenidos y fuentes informativas de calidad, veraces, fiables y otras engañosas, imprecisas o falsas.

---

*Nuestro papel, más que el de dar información, yo creo que tenemos el papel de enseñar a manejarla, o sea enseñar a conseguir información, gestionarla, tratarla... ver qué información es útil, cuál no es útil, si es fiable o si no es fiable (...) saber distinguir lo que es fake news o bulos.*

---

La función de facilitar el acceso a la información documental ha sufrido, de esta manera, cierta transformación, a causa de la amplia disponibilidad de información que hoy en día tiene la ciudadanía. Mientras que antes el acceso a la información pasaba necesariamente por las unidades de información, como archivos o bibliotecas, actualmente, los canales de acceso a la información son infinitos. En este contexto, los conocimientos y experiencia de los profesionales de la

información es aplicable de otra forma, enseñando a la ciudadanía a evaluar y reconocer la fiabilidad de las distintas fuentes de información.

---

*Hombre, yo creo que el acceso que tienen ahora todo el mundo a la información no es el mismo que teníamos antes, entonces hay una información que muchas veces no es veraz y yo creo que nuestro papel también está en enseñarles a evaluar las fuentes, donde encuentran la información o los recursos que utilizan.*

---

Es importante destacar cómo esta función de guía en el **acceso y manejo de la información**, en cómo adquirirla, buscarla, interpretarla, etc. se reconoce como una función que ha caracterizado históricamente la profesión. A lo largo de los grupos de discusión, hay quien considera que esta función sigue siendo el pilar de la profesión. Por el contrario, otras personas, sobre todo provenientes de bibliotecas, consideran que esta función está perdiendo centralidad progresivamente, siendo sustituida por otras funciones que se presentarán a continuación. A pesar de estas pequeñas discrepancias, hay cierto consenso en que hace unos años esta tarea se centraba en prestar o entregar libros u otros documentos. En cambio, como se ha comentado, esta función es cada vez más activa, puesto que pasa por aportar conocimiento y asesorar en la búsqueda de recursos o fuentes fiables.

---

*Bueno, nosotros quizá el préstamo de libros es algo que era un servicio antes estrella y que ahora ha caído prácticamente, por lo menos nosotros tenemos muy poquito. Y sí que, ya (ahora) (...) la figura del bibliotecario aporta su conocimiento de encontrar recursos de información y fuentes viables.*

---

Por último, es importante mencionar que, en algunas unidades de información -como es el caso, por ejemplo, de las bibliotecas municipales- no sólo se facilita el acceso a información relativa al fondo; sino que se proporciona información sobre **servicios** de las administraciones, **eventos locales**, o **trámites administrativos**. En particular, en el actual proceso de digitalización de la producción y la difusión de información, el acompañamiento a las personas con problemas de alfabetización digital se ha impuesto como una actividad clave para garantizar el derecho de acceso a la información de toda la ciudadanía. En consecuencia, instituciones como las bibliotecas están convirtiéndose en puntos de información claves para la ciudadanía.

## **b) Acompañamiento en la gestión de trámites**

Muy ligado con el punto anterior, en los diferentes grupos de discusión, se ha puesto de relieve que, en las bibliotecas, la función de sus profesionales no se reduce a ofrecer acceso a la información. La complejidad de los trámites administrativos ha llevado a los y las profesionales de la información a dedicar parte de su tiempo en asesorar a la ciudadanía para llevar a cabo estos trámites. Aunque no consta como parte de sus tareas, los y las profesionales de las bibliotecas **acompañan a la hora de solicitar trámites** municipales, rellenar impresos para solicitar el paro, entre otros. Como ya se ha mencionado, la progresiva **digitalización burocrática** aún hace más relevante esta tarea, ya que posibilita la atención de la ciudadanía no capacitada en el uso de tecnologías.

---

*(...) y más ahora con toda esta modernización de los certificados digitales, (...) de todos estos trámites electrónicos que se han añadido a cualquier cosa que tengas que hacer, pues la gente está todavía más perdida, no sabe a quién acudir, a qué organismo acudir o a qué fuente de información.*

---

### c) Promoción del intercambio y generación de conocimiento

Además de facilitar el acceso a la información, las y los profesionales llevan a cabo, cada vez más, actividades relacionadas con procesos de creación de conocimiento, diseñadas para (y en algunos casos con) la ciudadanía. En particular, las/los profesionales de la información son actores fundamentales para facilitar y acompañar la participación directa de los usuarios/as de las unidades de información (archivos, bibliotecas, centros de documentación etc.) en actividades culturales, de reflexión y de producción de conocimiento. De esta manera, las instituciones no sólo actúan como puntos **de acceso a documentación o información**, sino que ejercen como **espacios de creación de conocimiento**.

---

*Para nosotros la biblioteca pública ha pasado de garantizar el acceso de la información a potenciar la creación de conocimiento y el desarrollo individual y colectivo a través del aprendizaje dinámico, la creatividad y la innovación. Y el otro cambio, para mí crucial, es el rol de los usuarios, ¿no? Un rol mucho más activo y este papel comunitario(...) y ya hablaré más adelante cuál serían nuestros referentes, pero básicamente el cambio de facilitar el acceso a la generación de conocimiento y el rol comunitario y un papel mucho más activo del usuario como protagonista del servicio*

---

Este es uno de los nuevos retos que están asumiendo algunas instituciones, como bibliotecas municipales y universitarias, que se están convirtiendo en espacios comunitarios de creación. Esta incipiente función está generando cambios a distintos niveles. En primer lugar, está **transformando la relación con los usuarios de las unidades de información**, que están ocupando un **papel mucho más activo**, productivo y protagonista a la hora de participar en lo que pasa dentro de la institución. En segundo lugar, a nivel profesional, este cambio **reclama otras habilidades y tareas que se alejan de la idea tradicional de gestión de la información**, acercándose a una profesión más comunitaria, de mediación y promoción cultural.

### d) Gestión de recursos

La gestión de documentación ha sido históricamente uno de los pilares de la profesión. Aun así, en los grupos de discusión, se hace evidente que, en la actualidad, las y los profesionales de la información gestionan mucho más que fondos documentales. Entre otros, se habla de la gestión y cesión de infraestructuras tecnológicas (tabletas, ordenadores, etc.) o de la gestión de espacios, como salas.

---

*Sí, por su puesto, porque cada vez son más que vienen a pedirte que le prestes una Tablet, un ordenador. Sí, gestionamos recursos fundamentalmente.*

---

### e) Promoción del aprendizaje

Otra función clave que se menciona en los grupos de discusión es el papel de las y los profesionales de la información como promotores del aprendizaje en un sentido muy amplio. Por un lado, hay quién hace referencia al papel de las bibliotecas en el **fomento de la lectura**. Por otro, hay personas que van más allá y hablan de estas instituciones como espacios de **formación a lo largo de la vida** (*long-life learning*). Así, en bibliotecas municipales o universitarias, los programas formativos ya son parte de los servicios que ofrecen estas instituciones de forma periódica. Como se expondrá en el siguiente capítulo, esto tiene consecuencias sobre las competencias y habilidades que tienen que poner en práctica los/las bibliotecarios/as, debido a que necesitan conocer qué tipos de actividades formativas programar, cómo implementarlas, etc.

---

*Cada vez, los bibliotecarios tenemos que formar más en técnicas de aprendizaje y cada vez tenemos más demanda de programas formativos.*

*Servicios a la ciudadanía, servicios de todo tipo, no solamente bibliotecarios, de información, pero un poquito más amplios (...) y de formación, o sea que es a lo que también tendemos.*

---

En este sentido, existe la percepción de que, progresivamente, las bibliotecas están incorporando con más fuerza funciones de transmisión y producción de conocimiento.

#### **f) Fomento de las relaciones sociales y comunitarias**

En los grupos de discusión emerge una última función que está cogiendo especial relevancia en las bibliotecas. Estos centros abiertos al público cumplen cada vez más una función de **punto de encuentro** y de socialización para la ciudadanía. Aunque las bibliotecas siempre han sido espacios de encuentro para la ciudadanía, esta función está ganando importancia en los últimos años. Se está reforzando la idea de biblioteca como espacio de reunión, como una plaza pública o un centro cívico, pero donde las relaciones comunitarias se articulan a través del conocimiento y de la información. De esta manera, si hace unos años la función principal de estas instituciones era disponer de un fondo de libros para la ciudadanía, así como ofrecer un espacio donde consultarlos, leerlos o estudiar; poco a poco va ganando protagonismo la biblioteca como lugar donde conocer diferentes personas, construir nuevas relaciones o fortalecer la red social del barrio.

---

*Nosotros principalmente el cambio que observamos es que aparte que tenemos un público que consume digitalmente, un público a mayores, el público que viene, hay muchísima demanda de la biblioteca como espacio de encuentro, muchísima, debido a que hay una enorme soledad en las sociedades urbanas y una necesidad de encontrarse con iguales o similares, ese el principal cambio.*

---

En relación con las bibliotecas municipales, en los grupos de discusión se subraya que esta función ha pasado a ser esencial en un momento en el que la soledad impera cada vez más y, en especial, entre poblaciones como las personas mayores. Las bibliotecas y, en consecuencia, los y las profesionales que trabajan en ellas están **respondiendo a una necesidad social** que va en aumento; aunque se aleje de las funciones originales de la institución. De hecho, distintas voces ponen sobre la mesa que esta función aún ha cogido más relevancia a raíz de la situación derivada

del Covid-19; ya que la ciudadanía necesita, más que nunca, contar con espacios de encuentro y relación.

En cuanto a las bibliotecas universitarias, se comenta que esta función también empieza a ser relevante. El interés reside en la capacidad de la biblioteca y sus espacios de borrar las relaciones de poder, “de **romper las barreras**” que hay, por ejemplo, entre profesorado y alumnado. La biblioteca es un espacio de relación entre iguales, dónde todos sus usuarios van a hacer uso de sus recursos sin diferencias. Esto convierte a las bibliotecas no sólo en instituciones para acceder a información, sino en lugares privilegiados para entablar otras formas de relacionarse en torno al conocimiento.

Esta transformación no es casual, sino que hay una apuesta por este modelo, que se plasma, en primer lugar, en cómo se están **diseñando los espacios**, que empiezan a contar con salas polivalentes o mobiliario que fomenta la interacción. En segundo lugar, también se refleja en las **actividades de fomento de la participación ciudadana** que se llevan a cabo, como es el caso de los clubs de lectura. Cabe destacar que en algunas comunidades autónomas y, concretamente, en algunas regiones, esta apuesta es más clara o está más avanzada que en otras, como es el caso de la provincia de Barcelona.

---

*El espacio físico [de las bibliotecas] hoy por hoy es punto de encuentro, es punto de reunión, es creación de comunidad (...); y, de hecho, se diseñan los espacios para que así sean, para que se fomente ese punto de encuentro sin entrar en conflicto con ciertos usos tradicionales que siguen ahí: espacio de silencio, estudio, etc.*

---

Finalmente, esta nueva función de las bibliotecas no está libre de retos. En los grupos de discusión, hay voces que plantean que combinar las **actividades** tradicionales de estas instituciones con la participación o socialización no es sencillo, ya que **pueden ser contradictorias**. Si unas requieren de silencio, las otras promueven la charla y conversación; si unas proponen la reclusión e individualidad, las otras abogan por relacionarse y estar en grupo. Del mismo modo, se advierte que hacer de las bibliotecas “centros de ocio” puede conllevar la pérdida de sus funciones originales. Así pues, uno de los retos si se apuesta por promocionar este nuevo valor será encontrar mecanismos para compaginarlo con las utilidades tradicionales de las bibliotecas.

### g) Promoción de la cultura

Siguiendo con el hilo del punto anterior, en los grupos de discusión se destaca la importancia de que figuras profesionales como bibliotecarias, archiveras, etc. puedan **participar activamente en el diseño de los proyectos culturales** de los centros. De hecho, las actividades culturales se reconocen como un área estratégica de intervención en las unidades de información de la actualidad y de un futuro cercano. Por esto, algunas de las personas entrevistadas consideran que un factor clave para la profesión es la **capacidad de identificar e interpretar las dinámicas de consumo cultural** de la población. A modo de ejemplo, la cita muestra la preocupación por conocer cómo la población joven se acerca a la cultura.

---

*Creo que es la clave, y no solo para nuestro sector, cómo las nuevas las generaciones más jóvenes hacen ese consumo de la cultura, ¿no?*

---



La capacidad del sector por identificar las tendencias culturales será central en los próximos años, ya que permitirá adaptar los fondos, orientar la búsqueda de información o documentos, pero también facilitará la programación de eventos culturales en las instituciones abiertas al público.

#### h) Gobernanza participativa

Por último, las y los profesionales de las bibliotecas, archivos y centros de documentación públicos pueden desempeñar un papel activo para facilitar la puesta en marcha de mecanismos de **gobernanza compartida** y co-diseño de las actividades de los centros, siendo este un ámbito más de aportación de la profesión a las administraciones públicas.

---

*La Administración tiene que pensar más en conceptos como la gobernanza compartida (...) porque es que si no creamos unos nuevos marcos de funcionamiento (...) en relación con la ciudadanía, no va a haber diálogo (...) yo creo que es una línea muy muy importante.*

---

## 1.5. Valor para las organizaciones

Como se explicaba en la introducción de este capítulo, para comprender el valor de la profesión es imprescindible analizar las funciones que ejercen los y las profesionales de la información en relación con las instituciones en las que se llevan a cabo y la población a la que se atiende. Si en el apartado anterior se han identificado las funciones que se desempeñan para la ciudadanía, a continuación, se recogen las funciones que se llevan a cabo para profesionales, ya sean de la Administración o del sector privado.

#### a) Gestión y sistematización de la información

La primera función a la que se hace referencia en los grupos de discusión es la gestión de la información en el marco de las organizaciones. Concretamente, en los grupos de discusión se identifican dos aspectos esenciales que los y las profesionales de la información aportan para el correcto funcionamiento de empresas privadas y administraciones públicas. En primer lugar, se destaca que las y los profesionales de la información representan el perfil profesional más adecuado para manejar, **ordenar y archivar la información** de las organizaciones. Esta demanda ha ido a más en los últimos años, ya que la digitalización ha conllevado un aumento exponencial del volumen de datos e información que las organizaciones deben gestionar. En segundo lugar, las y los profesionales de la información no sólo sistematizan la información, sino que se encargan de **diseñar y sistematizar los mecanismos y protocolos** más eficientes para que las personas de la organización puedan recuperar y consultar la información archivada.

Históricamente, profesionales de la información han sido referentes para dar respuesta, a nivel técnico, a este tipo de cuestiones. Como ya se ha comentado, en los últimos años, estas tareas están en constante transformación, debido al proceso tecnológico de digitalización de archivos y fondos documentales. En este proceso de **transformación digital**, las personas entrevistadas afirman que los y las profesionales de la gestión de la información siguen siendo los perfiles más cualificados para el desarrollo de estas tareas. Sin embargo, distintas voces alertan que a menudo las **organizaciones** privadas **desconocen el potencial de los y las profesionales de la**

**información.** De esta manera, a pesar de que la transformación digital lleva consigo un aumento de datos e información a gestionar, paradójicamente, las y los profesionales de la información parecen estar perdiendo protagonismo.

---

*En relación con la empresa, pues yo creo que un documentalista puede aportar lo que es la teoría de la gestión de la información. Yo ahora me encuentro que van a hacer una gestión documental y están con el tema de Administración electrónica y, cuando veo quien lo está liderando... ¡Lo está liderando el departamento de informática! Pues ¿Qué le falta? le falta conocimientos de clasificaciones... De muchas más cosas, cómo recuperar la información... Ellos no tienen esos conocimientos y nosotros, sí, como gestores de la información. Entonces, este es el valor diferente ¿no? que lo que puede aportar otro sector.*

---

En las empresas se encuentran múltiples perfiles profesionales asumiendo estas funciones: ingenieros/as, informáticos/as, etc. Esta situación preocupa, ya que es un nicho laboral con un enorme potencial, en el que el sector de la gestión de la información no está tan presente como podría estarlo. Al preguntar por las causas de esta situación, hay quien considera que la causa principal es la intrusión profesional por parte de sectores con conocimientos tecnológicos. En cambio, otras personas sostienen que es el propio sector de la gestión de la información quien no está consiguiendo posicionarse.

## **b) Acompañamiento a la transformación digital**

Más allá de la gestión de la información una vez digitalizada, otra función vinculada a ello es el propio proceso de digitalización. Las personas entrevistadas consideran que para impulsar un proceso de digitalización es necesario contar con conocimientos de gestión de la información; por lo que el papel del sector es fundamental. Ahora bien, como ya se ha comentado, es habitual que las organizaciones prioricen conocimientos vinculados a la tecnología y no a la gestión de la información. La consecuencia es que las y los profesionales de la información no estén liderando el proceso de transformación digital en todas las organizaciones. Es por esto por lo que se considera esencial **hacer valer las aportaciones de las y los profesionales de la información**, así como la importancia de promover los equipos multidisciplinares.

De hecho, este análisis es, en cierta manera, contradictorio con la visión que tienen las y los profesionales del sector sobre sus capacidades. Según la mayoría de las personas participantes, el sector de la gestión de la información se ha caracterizado históricamente por su capacidad de reacción y adaptación a la introducción de nuevas tecnologías de almacenamiento de conocimientos y nuevas metodologías de trabajo. En cambio, curiosamente, el sector privado no tiene esta percepción sobre la profesión, ni repara en su capacidad de adaptación, ni en su bagaje y experiencia en el manejo y adaptación a las nuevas tecnologías.

## **c) Garantía de calidad de la información**

A lo largo del informe, se ha ido esbozando un contexto caracterizado por el aumento exponencial de los datos e información, como resultado de la transformación digital. La disponibilidad ilimitada de datos acarrea la duda sobre su calidad y veracidad. Por consiguiente, una demanda creciente en las administraciones y empresas es garantizar la veracidad, integridad y autenticidad de los datos con los que se trabaja o bien los que se publican. Frente a esta demanda, las y los

profesionales de la gestión de la información juegan un papel clave a la hora de establecer y supervisar el cumplimiento de estrictos **criterios de calidad** en la gestión de la información. En tanto que figuras encargadas de los procesos de gestión de la información, representan el perfil indicado para velar por un uso y publicación de datos correcta, eficiente y segura. Esta función es aun más relevante cuando se trata de datos sensibles, como son datos personales o jurídicos, entre otros.

---

*En el caso de los archiveros (...) como manejamos una información con unas especiales características en cuanto a evidencia jurídica, en cuanto a calidad de información pública, etc. se nos está reconociendo ya un papel que hemos venido reclamando en muchas ocasiones.*

---

En los grupos de discusión se pone de relieve que esta función está **ganando prestigio** paulatinamente. Si bien, como se ha visto, en algunos aspectos, la profesión no recibe el reconocimiento que merece, se afirma que poco a poco las organizaciones públicas y privadas están reparando en la importancia del papel de las y los profesionales de la información a la hora de garantizar la calidad de los datos disponibles.

#### **d) Asesoramiento en transparencia y protección de datos**

En relación con el punto anterior, la disponibilidad de grandes cantidades de datos por parte de las organizaciones ha ido acompañada de un reclamo de transparencia por parte de la ciudadanía, que pide que la gobernanza y los datos disponibles tanto por parte de empresas, como de la Administración, sean públicos. Es importante destacar que esta creciente demanda de disponer de datos abiertos por parte de la ciudadanía supone una oportunidad para el sector, que puede aprovechar para impulsar su posicionamiento en el sector privado. Asimismo, la ciudadanía exige que las organizaciones ofrezcan garantías de que sus datos serán tratados con seguridad. Estas exigencias van acompañadas de normativas que están haciendo emerger nuevas funciones para el sector de la documentación y gestión de la información.

En primer lugar, las y los profesionales del sector desarrollan un **papel cada vez más activo** en lo que se refiere a la transparencia en el acceso a la información que las organizaciones tienen que poner a disposición de la ciudadanía; participando con equipos multidisciplinares en su gestión. En segundo lugar, en cuanto a la protección de datos, las y los profesionales de la información son **responsables de la implementación** de acciones dirigidas a garantizar la protección de información personal, privada, sensible etc. que no puede ser compartida o filtrada, por parte de actores públicos y privados. Otra vez, esta función se suele llevar a cabo en colaboración con otros perfiles legales.

---

*En la Junta de Andalucía se han montado en todas las consejerías (...) las unidades de transparencia, las personas responsables de los archivos centrales son uno de los componentes de esa unidad de transparencia (...) Hay bastantes responsables de archivos a los que se le ha asignado el papel de delegado de protección de datos en determinadas entidades, o sea que aunque se está empezando a avanzar (...) es verdad que se está poniendo en valor esas otras capacidades que tenemos que no son meramente la de encontrar un papel.*

---

A este respecto, algunas de las personas participantes en los grupos de discusión subrayan que, en los últimos años, ha habido **avances normativos** que contribuyen notablemente a clarificar los principios y criterios en base a los cuales actores públicos y privados tienen que gestionar el intercambio de información. Por un lado, esto facilita el trabajo de los perfiles profesionales involucrados en estas tareas; por el otro, ayuda a dibujar de manera más clara el tipo de aportación técnica que las y los profesionales del sector pueden hacer a las organizaciones públicas o privadas. Como ilustra la cita, en un inicio, las figuras que desempeñaban asesoramiento en transparencia y protección de datos se encontraban con ambigüedades normativas que dificultaban su tarea, que poco a poco se han ido resolviendo:

---

*Tenemos el Esquema Nacional de Interoperabilidad<sup>1</sup> y todas las políticas de gestión y documentos electrónicos nacida a raíz de ese esquema (...) y eso es de obligado cumplimiento para todas las administraciones públicas. O sea que ahí ya no cabe ni discusiones ni cabe nada, con lo cual se nos ha clarificado mucho el trabajo.*

---

#### e) Atención y predisposición de servicio

Para cerrar este punto, en los grupos de discusión se ha identificado un valor que podría considerarse transversal a los demás. Se trata de la **predisposición para satisfacer las necesidades de otras personas** que, históricamente, se afirma que ha caracterizado la profesión de gestores de la información:

---

*Tenemos un gran sentido del servicio (...) sabemos que nuestro fin último es conseguir o proporcionar ese servicio, que yo creo que es muy importante.*

---

Independientemente de la tarea concreta, las personas entrevistadas resaltan la capacidad y predisposición profesional de ser útil a las personas, de atenderlas y de estar pendientes de los servicios que requieran. Es cierto, como ya se ha visto en el apartado de “valor para la ciudadanía” que este es un valor general del sector. Aun así, en los grupos de discusión se plantea que es un factor que puede jugar un papel clave en las organizaciones y favorecer la incorporación de las y los profesionales de la información en los equipos de trabajo del sector privado. Según se expone, en las empresas hay una tendencia hacia la implementación de dinámicas de trabajo horizontal, colaborativo, en equipo o por proyectos, en la que estar acostumbrado/a a trabajar para los demás y tener vocación de servicio es, sin duda, una ventaja.

---

<sup>1</sup> El Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI) establece los principios y directrices de intercambio y conservación de la información electrónica por parte de Administraciones Públicas y regula la manera en la que las Administraciones Públicas de España deben comportarse a la hora de tratar la información para asegurar la interoperabilidad con sistemas de otras administraciones y con los ciudadanos que hagan uso de la Administración electrónica. Su existencia está contemplada en el artículo 156 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, y se regula principalmente en el Real Decreto 4/2010.

## 1.6. Prospección

Con este apartado, se cierra el capítulo dedicado al valor de la profesión, recogiendo el ejercicio de prospección de futuro que han realizado las personas asistentes a los grupos de discusión. Si bien ya se ha ido introduciendo cierta perspectiva temporal a lo largo de los primeros apartados, en este punto se analizan los elementos clave para esbozar qué valor podrá aportar la profesión de la gestión de la información en un futuro próximo.

Es interesante apuntar como elemento general compartido en todos los grupos de discusión, que se percibe un optimismo prudente de las personas entrevistadas hacia **la continuidad de la profesión en el futuro**. En efecto, es opinión general que los conocimientos propios de la profesión, así como la experiencia y formación en procesos de gestión de la información, la capacidad de desempeñar tareas complejas, entre otras funciones, contribuirán a ofrecer oportunidades laborales a profesionales de la información, tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, es opinión general, también, que factores como la transformación tecnológica vinculada a la digitalización de los procesos de gestión de la información, el replanteamiento de las funciones de las unidades de información o la precarización del mercado de trabajo reclamarán una gran capacidad de **adaptación y actualización** a las y los profesionales del sector en los próximos años.

Como ya se vislumbra en los apartados anteriores, la profesión poco a poco se orienta a proporcionar servicios y impulsar actividades de cara a la ciudadanía. En los grupos de discusión se señala que esta tendencia irá a más en los próximos años y determinará las funciones de las unidades de información dirigidas a la ciudadanía, en especial, las bibliotecas.

---

*Yo creo que sí que seguiremos existiendo, evidentemente, pero quizás no como estamos ahora sino más enfocados, pues eso, a biblioteca como espacio para la ciudadanía, espacio abierto, y no tanto enfocada en procesos técnicos, catálogos, etc.*

---

La cita apunta hacia este cambio, en el que se prevé que perderán fuerza los servicios vinculados al acceso a fondos en beneficio de servicios de acompañamiento, asesoramiento y, sobre todo, comunitarios. Aunque ya se ha comentado, es relevante destacar que la implementación de lo que algunas personas entrevistadas se animan a llamar un nuevo “paradigma”, se encuentra en estadios de implementación distintos en función de la comunidad autónoma.

A continuación, se profundiza en algunas aportaciones o funciones que las unidades de información orientadas al público general irán fortaleciendo en este cambio progresivo que las personas entrevistadas prevén:

### a) Apuesta por el asesoramiento y acompañamiento

En los grupos de discusión se muestra convicción a la hora de afirmar que las actividades técnicas tradicionalmente realizadas por el sector -como es la gestión de la información- asumirán una connotación cada vez más individualizada. En otras palabras, se prevé que las figuras profesionales se vayan especializando en **identificar las necesidades de los/as usuarios** de cada unidad de información para poder ofrecerles una **respuesta personalizada**. Se considera que, poco a poco, la aportación del sector y de sus instituciones será ofrecer asesoramiento y

acompañamiento en las dudas que la ciudadanía pueda tener en relación con la información, la gestión de documentación o hasta las relaciones sociales y comunitarias.

---

*Vamos a pasar de ser solamente el señor o la señora de la biblioteca, a ser un mentor, un orientador, es decir aprovechar el conocimiento que hemos atesorado.*

---

Este cambio no es nuevo, sino que ya se observan transformaciones que van en esta misma dirección, por ejemplo, en los servicios que se ofrecen desde las bibliotecas universitarias, donde está tomando importancia el asesoramiento en la búsqueda de fuentes de información fiables o en la publicación en revistas académicas de ciencia abierta. Cambios que se planea que irán a más en los próximos años. Asimismo, en el caso de las bibliotecas municipales, esta atención individualizada ya se ha mencionado en apartados previos. Así, algunas de las funciones que asumen tienen que ver con informar sobre trámites, ayudar en la búsqueda autónoma de información o documentos, entre muchos otros ejemplos.

Esta nueva manera de entender la aportación de la profesión hacia la ciudadanía tendrá que ir acompañada con un replanteamiento parcial (en algunos casos, ya en marcha) de la visión, los objetivos y la organización interna del trabajo en las unidades de información, sobre todo en los centros que, de por sí, tienen más vocación de contacto con la comunidad -como por ejemplo las bibliotecas municipales y universitarias-. Todo esto con la finalidad de poner los **usuarios en el centro de la planificación** de las instituciones y de las actividades del personal técnico.

---

*¿Cómo me gustaría que fuera? En cuanto a la institución, mucho más social, mucho más que la ciudadanía se dé cuenta de que, nuestra razón de ser, son ellos: es su servicio, no de la administración.*

---

Por último, esta prospección no se basa tan sólo en los indicios que ya se divisan en la actualidad; sino que también se percibe cierto interés y deseo en que así sea, como refleja la cita anterior. La vocación de servicio es ya parte del valor de la profesión, pero, como se observa, las y los entrevistados quieren que tome más relevancia, que se convierta en uno de los pilares de la profesión y que la ciudadanía lo perciba de esta manera.

## **b) Trabajo comunitario y formación**

El futuro cercano de las unidades de información orientadas al público y, sobre todo, de las bibliotecas, se articulará en torno a **dos líneas de trabajo: el trabajo comunitario y la formación**. Estos dos ejes ya se ha visto que van tomando fuerza en los entornos bibliotecarios, mediante su concepción como espacios de encuentro y orientados al servicio. Esta visión de futuro es compartida por muchas de las personas entrevistadas, pero la siguiente cita lo sintetiza a la perfección:

---

*Hay dos ejes de desarrollo de las bibliotecas, en general, que están siendo muy importantes y que seguirán siendo importantes: el eje social y el eje de la formación (...) Creo que esos dos ejes, el eje social con más peso en las públicas y algo menos en las universitarias, pero también; y el eje de*

---



*formación con peso en las dos claramente, creo que eso lo vamos a ver desarrollándose.*

---

En relación con la formación, conceptos ya mencionados, como la formación a lo largo de la vida, tendrán un papel aún más central en el diseño de los servicios que se ofrecerán en estos centros.

Poco a poco, según los discursos recogidos, las bibliotecas dejarán de ser vistas como espacios donde acceder y consumir conocimiento, para pasar a ser espacios de transmisión y creación colectiva de conocimiento.

En cuanto al trabajo comunitario, en los grupos de discusión se plantea que será necesario reconceptualizar parte de las instituciones del estado. Así, se plantea que se tendrán que entender y planificar como espacios “abiertos” a su entorno, que faciliten la relación con agentes de la comunidad y desde los cuales sea posible **impulsar proyectos en red**. Así, serán centros capaces de “acoger” las iniciativas impulsadas por la ciudadanía a nivel local (el tejido asociativo, estudiantil, las y los vecinos etc.); a la vez que los centros impulsarán nuevas iniciativas sociales. Así mismo, será necesario que estas instituciones dispongan de personal con los conocimientos técnicos y la experiencia necesaria para liderar proyectos y actuaciones desde el enfoque metodológico del co-diseño y coproducción de proyectos sociales. Para alcanzar esta visión y que estas nuevas funciones tengan éxito, se señala que será necesaria la incorporación de la **innovación como premisa metodológica**.

---

*Yo creo que se va a potenciar, por lo menos desde la biblioteca pública, el liderar proyectos comunitarios, y que sea la biblioteca quien lidere, y hay experiencia [para hacerlo].*

---

Si la evolución del sector avanza hacia esta dirección, las y los profesionales del sector serán actores con un papel clave en los **procesos de planificación estratégica de proyectos comunitarios y de fomento de la cohesión social** a nivel local. De alguna forma, el trabajo de las bibliotecas pasará por la colaboración entre profesionales de la información, representantes de la sociedad civil organizada, de la ciudadanía y de la política.

### **c) Transformación tecnológica**

Las personas entrevistadas ven el potencial del sector en la transformación tecnológica que están llevando a cabo organizaciones públicas y privadas en dos sentidos.

En primer lugar, ya se ha evidenciado la capacidad del sector para contribuir y facilitar la digitalización tanto en el ámbito público, como privado. No obstante, se considera que para que el sector se consolide como líder en este proceso en los próximos años, será necesario trabajar para visibilizar el potencial de las y los profesionales de la información.

En segundo lugar, al centrarse en el futuro se da por hecho que la digitalización tendrá consecuencias sobre la propia profesión, lo que podrá conllevar cambios en la forma de trabajar y hasta la pérdida de puestos de trabajo:

---

*La digitalización y una serie de procesos robotizados pues harán que sean necesarias menos personas, lo que sí, yo no creo que los espacios [para la*

*profesión] vayan a desaparecer, para nada. ¿Qué se van a reformular? Se reformularán. (...) es que creo que somos una profesión que se reformula.*

---

Sin embargo, se afirma que la capacidad de encarar proactivamente los cambios que puede sufrir el sector en los próximos años puede ser clave para poder adaptarse y aprovechar la transformación para fortalecer la profesión.



---

## 4. El papel de los/as profesionales

---

Como se ha visto en el capítulo anterior, el valor de las y los profesionales de la información y sus instituciones ha sufrido importantes cambios en los últimos años. Poco a poco, las y los profesionales de la información han ido sumando funciones a su trabajo. Este cambio de papel reclama nuevas competencias que van más allá de la gestión de información y documentación. A su vez, esto implica repensar la formación que deben recibir, así como los criterios de selección de personal para las instituciones del sector. Por este motivo, en este capítulo, se analiza el papel de los/as profesionales de la información a través de tres aspectos: las competencias profesionales, la formación y los procesos de selección de personal.

## 4.1. Competencias profesionales

En este primer punto se recoge una lista de competencias profesionales que, aunque no forman parte del núcleo de habilidades de la profesión, se hacen imprescindibles para trabajar en el contexto actual del sector. Esto es, un contexto en el que predomina el trabajo multidisciplinar y por equipos, la coordinación con agentes del territorio y con una transformación tecnológica que ha avanzado a pasos agigantados en las últimas décadas. Lejos de ser estanca, la profesión ha ido evolucionando para adaptarse a tales cambios; de manera que, para definirla, ya no es suficiente referirse a la gestión documental y de la información. Esto se hace patente en los grupos de discusión, en los que se destacan las siguientes competencias adicionales en las que las y los profesionales de la información cada vez destacan más:

### a) Coordinación y trabajo multidisciplinar

En los grupos de discusión, una de las competencias a la que más se hace referencia es la capacidad de coordinarse con otros/as profesionales. La coordinación entre agentes se plantea como un tema central en la profesión de gestor de la información. Se explica que los equipos de profesionales que trabajan en unidades de información son cada vez más multidisciplinarios y que las y los profesionales de la información tienen que estar en constante relación con profesionales de otros sectores.

Esta competencia es necesaria, se afirma, en cualquiera de las instituciones o unidades de información. Aun así, donde sin duda tiene especial relevancia es en las bibliotecas, debido a su progresiva conversión en espacios de encuentro comunitario. Como muestra la cita, este **nuevo concepto de biblioteca requiere trabajar en coordinación con agentes del “ecosistema”**. La coordinación es entendida como una estrategia para llegar a más personas de la comunidad y fortalecer los proyectos que en ella se llevan a cabo. Del mismo modo que ahora la función de la biblioteca va más allá de acercar y facilitar la información a la ciudadanía, las vías a través de las que se llega a la ciudadanía también se ven multiplicadas.

---

*Voy a ser un poco rompedora, pero insisto que hablo desde la perspectiva de biblioteca pública y de Catalunya, que es lo que yo conozco. Yo diría que el modelo de biblioteca que intentaba explicaros, que es una biblioteca que pretende facilitar al usuario un itinerario entre descubrir, aprender, crear y conectar con la comunidad. Es un modelo que requiere a la biblioteca pública trabajar en ecosistema con otros agentes, de hecho, siempre.*

---

Las y los profesionales juegan una función de agentes comunitarios, que implica, también, un alto nivel de coordinación con profesionales de diferentes áreas de la Administración, así como con otros actores del territorio (asociaciones, grupos informales, equipamientos, etc.).

En otras instituciones, esta competencia de coordinación también es necesaria, pero presenta algunas diferencias. En administraciones públicas o empresas, encontramos profesionales de la información “incrustados” en **equipos multidisciplinares**, donde se encuentran haciendo trabajo multidisciplinar en su día a día. En este caso, aportan su experticia en investigación y búsqueda de fuentes de información, dando respuesta a las demandas de sus compañeros y compañeras.

En los grupos de discusión, se menciona esta competencia una y otra vez, y se señala como uno de los **ejes vertebradores del cambio** que está sufriendo la profesión. Si hasta hace unos años, se afirma, el/la profesional más valorado era el más experto en una temática, actualmente, lo es el más versátil y el más capaz de generar sinergias y articular distintos temas y profesionales. En palabras de una persona entrevistada, se ha pasado del “profesional vertical al horizontal”.

---

*El mejor archivero era el que trabajaba más en vertical y ahora es en horizontal, y eso es difícil. Es decir, una mutación que es potente. El que más habla con otros, tanto con ciudadanía, como con otras profesiones; y hace diez años el más valorado era el que más sabía de X tema muy concreto ¿no? Es un cambio brutal.*

---

Para terminar, es interesante apuntar que, mientras que algunas personas consideran que se trata de una competencia que aún se tiene que desarrollar más entre las y los profesionales del sector, otras consideran que es una de sus fortalezas. Así, se afirma que tienen una capacidad y experiencia para gestionar informaciones complejas y para tener una visión general de los procesos organizativos. Estas habilidades pueden ser una aportación valiosa tanto para administraciones, como para empresas, ya que otros perfiles profesionales no suelen tenerlas:

---

*Yo trabajo mucho con tecnólogos y con informáticos: ellos tienen un valor que nadie lo va a poder cuestionar, pero esa tercera, no la tienen, esa tercera marcha de tener una visión mucho más macroscópica... Es lo que nosotros, desde nuestra formación y experiencia, tenemos. Ahora, si no eres capaz o no quieres dar ese salto, pues igual ese profesional, ese archivero, tiene las horas contadas y va a desaparecer.*

---

En todo caso, se prevé que la obligación de coordinarse y llevar a cabo trabajo multidisciplinar se irá a más en los próximos años; por lo que será uno de los aspectos clave en la evolución de la profesión. En consecuencia, como refleja la cita, será necesario que las personas que trabajen en el sector incorporen estas competencias.

## **b) Gestión comunitaria**

Como se ha mencionado anteriormente, hay zonas en las que se ha apostado por fomentar el papel de las bibliotecas como espacios públicos de encuentro. En los grupos de discusión, se destaca que las y los profesionales de la información que trabajan en ellas cada vez asumen más **tareas de**

**agentes comunitarios**, participando en el diseño, la elaboración y la implementación de proyectos sociales y culturales locales.

Esta tarea, que parte de las personas entrevistadas acogen de forma grata, también conlleva nuevos desafíos. En primer lugar, requiere ciertos conocimientos de gestión de proyectos e intervención comunitaria que las y los profesionales de la información no tienen por qué tener de base.

En segundo lugar, se señala que hay una **falta de coordinación entre agentes de diferentes sectores** que hace que, desde las bibliotecas, se elabore un tipo de proyecto que no acaba de ser coherente con el que se elabora desde otros agentes comunitarios. A modo de ejemplo, se identifican estas dificultades en proyectos dirigidos a personas mayores o a la juventud, que a veces pueden chocar con otros proyectos implementados en un mismo municipio. Se considera que este desencaje se debe a las diferencias de formación y de manera de pensar y plantear proyectos desde distintos sectores.

Por último, se identifica cierta preocupación en torno la asunción de estas tareas de agente comunitario. Mientras hay quien aboga por potenciar esta función, otras personas consideran que puede **desvirtuar el trabajo tradicional de gestor de la información**, haciendo que se descuiden las tareas propias de esta profesión:

---

*Evidentemente tenemos que descuidar otros esfuerzos más técnicos, con lo que al final se resiente la finalidad auténtica de nuestro trabajo, que es acercar los documentos a los ciudadanos.*

---

### c) Habilidades sociales

En relación con todas las funciones mencionadas, durante los grupos de discusión se destaca repetidamente que las y los profesionales del sector tienen que contar con habilidades sociales como la **capacidad de diálogo**, la **escucha activa** o la **empatía**, entre otras, y saber ponerlas a disposición de las personas con quienes interactúan. Ahora mismo, ni bibliotecarios, ni archiveros tienen un trabajo de despacho con tareas solitarias, sino todo lo contrario. La mayoría de los y las profesionales del sector están **en constante relación con usuarios** de las unidades de información, otro personal técnico de administraciones públicas o empresas u otros profesionales-; lo que conlleva dominar habilidades sociales.

### d) Capacidad de identificar necesidades sociales

Una de las competencias que no suele mencionarse al pensar en los/as profesionales de la información es su capacidad de identificar necesidades de las comunidades a las que atienden. En los grupos de discusión se expresa que es una de las competencias más importantes, ya que les permite **adaptar los servicios** y ajustarlos a los cambios sociales, tecnológicos y empresariales, entre otros. Como ejemplo de actuación, se pone de relieve la programación de eventos colectivos en las bibliotecas para hacer frente a la soledad, como los clubes de lectura, que se han mantenido hasta mientras estaban vigentes las medidas de confinamiento derivadas del Covid-19.

Para cerrar este apartado, es necesario mencionar que, entre las personas entrevistadas, hay cierta discrepancia en torno al nivel de logro de las competencias mencionadas. Por un lado, hay personas que consideran que estas competencias ya están asumidas por todo el sector; pero, por

el otro, algunas personas alertan que hay profesionales que están lejos de disponer de estas habilidades.

---

*No hay una evolución profesional que acompañe a estos retos y entonces lo que ocurre es también muy comprensible. Tampoco podemos pedir que todo el mundo sea capaz o quiera o sepa hacer esta mutación.*

---

En todo caso, el consenso reside en considerar que es indispensable que las y los profesionales de la información dispongan de las competencias anteriores, teniendo en cuenta la dirección que está tomando el sector y los nuevos retos que implica.

## 4.2. Formación

El papel de las y los profesionales de la información está directamente relacionado con la formación que han recibido. De hecho, las competencias que se han recogido en el apartado anterior vienen, en parte, determinadas, por la formación.

En los grupos de discusión se da cierta perspectiva histórica que contextualiza la situación de la formación en el sector de la documentación y gestión de la información. Se explica que la oferta formativa superior **se creó para cubrir una demanda**, ya que había mucho personal que trabajaba en las bibliotecas sin tener una formación específica y certificada para ello. Por consiguiente, se crearon facultades y escuelas en algunas universidades. Sin embargo, se advierte que desde hace unos años **ha disminuido la demanda** de estos estudios y que, en algunos casos, están desapareciendo muchos de estos centros de formación.

Para comprender las características de la formación existente, también hay personas que plantean que se diseñó en base a las características del sector del momento y acorde a los conocimientos y habilidades del profesorado disponible para impartirla. Si bien se considera que en su momento fue adecuado, también se percibe que los contenidos impartidos ya no se adecuan a los requerimientos actuales del sector. Por este motivo, se considera necesario apostar por repensar y fortalecer la formación de las y los profesionales de la información para garantizar la continuidad de la profesión en el futuro. En otras palabras, como ilustra la cita, hay quien sugiere que los cambios que ha sufrido el sector no se han plasmado en los contenidos formativos.

---

*Seguimos anclados en la diplomática medieval y en el privilegio rodado y en el pergamino, cuando hoy estamos en otra película. Hay un cambio de chip, no sé si hablar de cambio de paradigma es demasiado pretencioso, pero desde luego estamos en otra historia, y si no nos ponemos las pilas con una formación adecuada...*

---

Como propuesta general, se sugiere **revisar en profundidad los planes de formación** que ofrecen las facultades y los centros de formación. En concreto, a lo largo de los grupos de discusión se plantea que algunos contenidos que conforman la formación tienen cierto **margen de mejora**:

### a) Competencias digitales

En primer lugar, se considera que hay una **falta de competencias digitales** entre las y los profesionales del sector y se pone de relieve que la formación universitaria debería incorporar más contenidos para fortalecer este tipo de competencias. Ante la rápida evolución de las tecnologías de la información y la comunicación, se señala que esta profesión está cada vez más ligada al ámbito digital y que muchas de las personas trabajadoras que se formaron hace años, se han quedado desactualizadas. Este déficit conlleva que el trabajo se ralentice y que el personal sea menos ágil a la hora de realizarlo, a la vez que dificulta las tareas educativas de cara a la ciudadanía. En el caso de las bibliotecas, se pone el ejemplo de saber instalar un certificado digital y entender cómo funciona para, posteriormente, poder enseñárselo a los usuarios. Así pues, no se trata sólo de dominar las técnicas y los programas informáticos de gestión de la documentación electrónica, sino también, de forma más transversal, de saber interactuar mejor en un entorno de trabajo que se organizará cada vez más en torno a las tecnologías de la comunicación, por ejemplo, en lo que respecta a la planificación de las actividades, el trabajo en equipo, la producción de documentos, etc.

---

*En un futuro nos veo pues más especializados, más tecnológicos, o sea (...) tenemos que formarnos mucho más en tecnologías y adaptar eso, que estamos viviendo ahora mismo, (...) a lo que viene, tecnológicamente hablando.*

---

En este sentido, si, como se ha apuntado, se pretende posicionar el sector como un agente clave en la transformación digital de organizaciones, será imprescindible reforzar estos conocimientos.

Por el contrario, algunas personas opinan que en los últimos años -para dar respuesta a esta exigencia- las facultades universitarias han acabado otorgando un peso excesivo a la dimensión “digital” en sus planes de estudio, en detrimento de otros conocimientos más tradicionales, pero igualmente valiosos, del sector.

---

*Los estudios actuales de bibliotecas, que ya no son estudios de bibliotecas, se han centrado excesivamente en solo un aspecto, que es la biblioteca digital (...) Y la biblioteca no es solo digital, es mucho más.*

---

Es decir, aunque se considera imprescindible prestar atención a la dimensión digital en la formación de las nuevas generaciones de profesionales de la información, se considera que la formación no debe centrarse exclusivamente en este aspecto, y que es importante no perder de vista que las unidades de información son, ante todo, espacios físicos abiertos al público, y que este aspecto debe reflejarse también en la formación impartida en las universidades.

### b) Habilidades sociales y educativas

En segundo lugar, se destaca que, hoy en día, las **habilidades sociales y educativas** son esenciales para poder facilitar el acceso a la información y acompañar a la ciudadanía en la generación e intercambio de conocimiento. En cambio, se considera que la formación actual no hace suficiente énfasis en este tipo de competencias.

### c) Gestión y liderazgo

En tercer lugar, se hace constar que la formación existente no aporta suficientes conocimientos y competencias en relación con la **gestión de centros**. A este respecto, se explica que la dirección de las unidades informativas es uno de los puestos a los que pueden optar las y los profesionales de la información. Sin embargo, se destaca que la formación universitaria no ofrece suficientes recursos a las y los profesionales para saber cómo liderarlos y gestionarlos. Se pone como ejemplo la falta de herramientas para saber cómo coordinar al personal de las bibliotecas o bien cómo organizar el presupuesto anual de un centro.

En este ámbito, hay quien va más allá y sostiene que la formación de profesionales de la información debe incorporar elementos y prácticas propias de la empresa privada como, por ejemplo, el liderazgo de equipos. En efecto, la capacidad de coordinar de forma creativa e innovadora equipos cada vez más multidisciplinares será un requisito clave en la gestión de las unidades de información del futuro, y el dominio de las técnicas de gestión y motivación del personal puede abrir nuevas oportunidades a los profesionales de este campo.

---

*Por ejemplo, en extensión bibliotecaria, prácticamente no se estudia cómo gestionar un centro, cuando la mayoría de los que van a salir de allí van a terminar gestionando pequeñas bibliotecas o incluso grandes bibliotecas.*

---

Del mismo modo, la incorporación de conocimientos de marketing a la formación universitaria puede proporcionar a las y los futuros profesionales herramientas para visibilizar mejor el trabajo realizado por las unidades de información y, en general, para que puedan comunicar con mayor eficacia lo que el sector puede aportar al mercado laboral.

### d) Capacidad de adaptación y flexibilidad

Otro aspecto relevante en la formación es la capacidad de adaptación y la flexibilidad laboral. En los próximos años, las facultades y los centros de formación tendrán que dotar a los estudiantes de herramientas y conocimientos que les permitan ejecutar sus actividades de forma más flexible, así como mejorar sus habilidades en cuanto a la gestión de un **entorno que cambia rápidamente**.

---

*Yo creo que tenemos, además, unos perfiles profesionales tradicionales muy afianzados... a los temas muy técnicos, ¿no? Y, quizás, esa es una de las cosas que, en mi opinión, eh, que deberíamos de ir abandonando. Porque, precisamente, esas labores técnicas son las más fáciles de hacer. La posibilidad de adaptarse, de adaptarnos a lo que tenemos en el entorno, yo creo que es lo más complicado. Por eso, efectivamente, yo creo que la flexibilidad en cuanto a capacidad de aprendizaje es probablemente una de las más importantes.*

---

De hecho, poniendo el foco sobre el contenido de la cita, según algunas de las personas entrevistadas, el refuerzo de estas habilidades sociales, más que las habilidades técnicas vinculadas al desarrollo de la profesión, es el principal reto al que se enfrenta el profesorado; por lo que sería necesario un esfuerzo para adaptar los planes de formación. Además, otras personas



destacan la complejidad de trabajar en esta dimensión desde las universidades y la formación reglada.

### e) Dinamización de proyectos

En quinto lugar, se habla de la creciente relevancia que tienen los proyectos comunitarios y la falta de formación que aporte los conocimientos necesarios para gestionarlos de forma eficaz. Existe la percepción, como ya se ha comentado, de que, en los próximos años, cada vez más profesionales de las unidades de información abiertas al público (en especial, de las bibliotecas) asumirán más funciones de agentes comunitarios. En consecuencia, necesitarán conocimientos relacionados con la gestión del ciclo del proyecto, que incluye el diseño de los objetivos y de las actividades, el seguimiento económico y la comunicación de las actividades, entre otras tareas. Según su opinión, los planes de formación no incorporan este tipo de conocimientos, lo que puede repercutir en el futuro profesional de los nuevos gestores de información.

---

*Hay un grave problema de adaptación del modelo profesional, de la persona o el compañero, compañera, que está habituado a un rol muy claro, muy concreto, muy bien descrito que era el de préstamos, de consulta... Y le cuesta dar ese salto de agente dinamizador de proyectos (...) No hay una evolución profesional que acompañe a estos retos y entonces (...) tampoco podemos pedir que todo el mundo sea capaz o quiera o sepa hacer esta mutación, pero realmente es un cambio tan radical de objetivos.*

---

### f) Formación continuada

Teniendo en cuenta los puntos de mejora anteriores, en los grupos de discusión se plantea que sería imprescindible contar con **formaciones de actualización** que permitan a los y las profesionales evolucionar al tiempo que el sector y las demandas sociales. Se señala que, hoy en día, solo las personas interesadas por estos avances o, por ejemplo, por la tecnología, se preocupan por actualizarse y mantenerse al día. No obstante, hay cierto acuerdo en afirmar que la formación no puede dejarse a discreción de cada individuo, sino que debería plantearse un programa de formación y actualización transversal para el sector. Por último, algunas personas confirman que ya existen planes de formación en algunas instituciones, pero se afirma que se deberían revisar para adaptarlas a las particularidades actuales del sector.

Para cerrar este apartado, todo lo expuesto hasta el momento provoca que haya mucha **disparidad entre el nivel formativo** de las y los profesionales que trabajan en unidades de información. Es cierto que, en general, se habla de la presencia de profesionales con alto nivel de formación. Aun así, algunas personas destacan que en algunos centros también trabaja personal con un nivel formativo mucho más bajo y con capacidades limitadas para afrontar las nuevas demandas del sector: innovar, liderar proyectos, trabajar en red, etc. En algunos casos, este dualismo contribuye a desmotivar a los profesionales más preparados que, al creerse sobreformados para el puesto que ocupan, muestran una menor implicación en las tareas que se les asignan.



## 4.3. Procesos de selección

A lo largo de los grupos de discusión, han emergido distintas aportaciones relacionadas con los procesos de selección para plazas de profesionales de la información. La preocupación por la selección de personal no es arbitraria, ya que tiene claras consecuencias sobre cuál es la situación del sector. Los procesos de selección tienen impacto tanto en la formación y capacidades que tales profesionales intentarán perfeccionar para obtener la plaza, como en la percepción social que hay sobre la profesión.

### a) Ofertas laborales

En primer lugar, se señala que en los últimos años se han abierto **plazas públicas** para trabajar en unidades de información; una oportunidad que no se había dado en la última década. Según las personas participantes, la falta de contratación pública durante tanto tiempo ha contribuido a que muchas personas formadas en gestión de la información hayan abandonado el sector.

En relación con las nuevas ofertas laborales públicas, algunas personas perciben que cada vez hay **menos personal cualificado** optando a estas plazas. Hay quien explica que las personas que se presentan a los exámenes para obtener una plaza pública como personal de bibliotecas, archivos, etc. tienen un nivel formativo y unas habilidades muy inferiores a las requeridas, y parecen mostrar menos motivación e implicación por el trabajo. Aunque no se dispone de datos cuantitativos para contrastarlo, se comenta que esta situación podría ser consecuencia de la falta de promoción del sector, que es desconocido y está poco valorado socialmente. Además, se pone de manifiesto que **pocas personas jóvenes** se presentan para cubrir las nuevas plazas que se abren, lo que contribuye a consolidar el estereotipo de que se trata de una profesión envejecida, y dificulta la atracción de nuevas generaciones.

### b) Diferencias entre el sector público y privado.

Un segundo elemento que se menciona en los grupos de discusión es la diferencia que se encuentra entre los procesos de selección en el sector público y el sector privado. Por un lado, hay quien considera que no se dan tantas diferencias en los procesos de selección, y ambos modelos son eficaces.

---

*Y bueno, yo, la verdad, viendo los dos modelos tampoco creo que haya tantas diferencias.*

---

Por otro, hay quién plantea que hay grandes diferencias. Estas personas explican que en el sector público las plazas se publican y se hacen **oposiciones** para establecer quién las ocupará. Estos procesos, afirman, tienen cierta rigidez, y establecen unos requisitos que no siempre permiten evaluar las características específicas del puesto a cubrir. En consecuencia, como muestra la cita, los equipos no suelen seleccionar al candidato más adecuado, sino que la Administración pública escoge mediante el concurso quién destinará a la plaza vacante:

---

*¿Podéis seleccionar quién trabaja con vosotros? Esa ya es una gran diferencia (...) aquí se entra por oposición, por traslado y por poco más. Entonces... bueno pues te toca lo que te toca.*

---

Así, se pone de manifiesto que los procesos de selección de las administraciones acaban valorando más el conocimiento mnemotécnico de temarios genéricos que las competencias, experiencia y conocimientos específicos que se requieren para cada puesto concreto. Además, los actuales mecanismos de selección no están diseñados para valorar la capacidad de dinamizar los proyectos y procesos culturales, sociales y comunitarios que, como ya se ha dicho, tendrán un papel cada vez más significativo entre las tareas asignadas a los profesionales de los centros.

---

*Lo fundamental es que la Administración sea capaz de comprender que tenemos que trabajar por perfiles, no porque te sepas un temario de cuarenta temas de memoria y eso implica cambios en la selección del personal.*

*A veces, se exige un perfil muy técnico a la hora de las oposiciones, pero realmente yo creo que luego debes tener un papel mucho más dinamizador...*

---

Este sistema puede convertirse en un obstáculo importante para la incorporación de profesionales mejor preparados y más capacitados para llevar a cabo las tareas que se les van a exigir.

En cambio, en el sector privado el procedimiento de selección es mucho más **flexible**, enfocado a encontrar el perfil profesional más adecuado para cubrir una carencia específica en la plantilla. Esto permite hacer una selección más meticulosa centrada en los **conocimientos** y en la **experiencia** de las personas candidatas.

### c) Condiciones laborales

Otra preocupación respecto a la selección de profesionales de la información tiene que ver con la prospección en relación con las condiciones laborales del sector público. Así, hay voces que vaticinan que, en los próximos años, las unidades de información públicas externalizarán parte de su personal a empresas privadas. Esta situación preocupa porque, según se argumenta, podría tener un impacto negativo en las condiciones de trabajo del sector.

---

*El futuro va a ser un, lamentablemente, unos servicios con mayor número de subcontratación, lamentablemente. Y es un futuro que no me gusta, pero es a lo que vamos.*

---

### d) Equipos multidisciplinares

A lo largo del texto se ha manifestado repetidamente la importancia del trabajo multidisciplinario para ofrecer un servicio de calidad. Se señala que, en un futuro próximo, las unidades de información quizás necesitan **incorporar** entre su personal a **figuras técnicas muy diversas**, con conocimientos y perfiles profesionales específicos, para poder ejecutar de forma óptima la creciente variedad de actividades que, según la tendencia de los últimos años, se llevarán a cabo en estos centros.

Según alguna perspectiva, el papel de profesionales de la información en los centros tenderá hacia tareas de coordinación y cooperación con otros perfiles. A la vez, el trabajo en equipos multidisciplinares permitirá a las distintas figuras técnicas asumir las actividades más en línea con su formación, sin necesidad de que todas tengan los mismos conocimientos en campos muy diferentes. Ahora bien, siguiendo con esta propuesta, los equipos de las unidades de información deberán incorporar profesionales provenientes de otras formaciones y sectores, como pueden ser gestores culturales, expertos en comunicación, entre otros. De hecho, en algunas instituciones, ya se están constituyendo equipos multidisciplinares.

---

*Una cosa que hacemos mal y que habría que replantearse es cómo conformamos los equipos, y yo creo que ahí tenemos mucho margen de mejora. Yo no soy trabajadora social, pero quizá necesito una trabajadora social en el equipo, igual necesito alguien experto en redes sociales y comunicación, seguramente necesitaré a alguien que sepa diseñar flujos de trabajo etc. etc. O sea, realmente más que llevar a nuestra mochila un montón de diferentes capacidades, yo creo que es pensar en cómo deberíamos (...) ¿Cómo deberíamos conformar nuestros equipos?*

---

No obstante, esta propuesta genera recelo entre algunas personas, que ven en este proceso el peligro de la **intrusión profesional**. Así, se identifica preocupación por la incorporación de nuevas figuras profesionales en las unidades de información, que hasta ahora han representado una de las principales oportunidades de trabajo para el sector. Esto, unido a las dudas sobre la disponibilidad de recursos públicos para las unidades de información y a la preocupación por el deterioro de las condiciones de trabajo, hace que este escenario se vea como una amenaza.

---

*Los de educación social vienen muy fuertes para liderar los proyectos comunitarios, con mucha formación... de hecho, nosotros en bibliotecas tenemos muchos graduados en educación social. Lo mismo los periodistas, miles de ellos, muchísimos en paro, ¡pumba! Este es un hueco del mercado. Entonces, para mí, esa es una amenaza importante, el que otros ocupen los espacios que nosotros dejamos vacíos.*

---

Sin embargo, en línea con el punto anterior, otras personas no ven la convivencia con profesionales de otras áreas como un peligro para la profesión; o, incluso, consideran que una definición "compartimentada" de las profesiones es cada vez menos relevante y útil para entender las dinámicas de trabajo que caracterizarán el futuro próximo.

---

*Un periodista maravilloso ¡Chapó! lo quiero con mi equipo. Si viene un informático de la bomba, transversal, abierto y dispuesto a todo y a trabajar para mí y yo no para él, o los dos para los dos, ¡lo quiero para mi equipo! Una profesión no define una capacidad, define una posición, una plaza que me saque, entonces hay que apostar más por perfil más que por profesiones, yo no veo intromisión.*

*Nuevos roles, técnicos en programación, expertos temáticos, líderes de proyectos, patrocinio en mecenazgo, curadores y redactores de contenidos,*

*nuevas competencias, programación, networking... Va por aquí, es la complementariedad de los equipos, y siempre teniendo en cuenta nuestra función tradicional.*

---

Teniendo en cuenta los riesgos y oportunidades que plantea este escenario, hay consenso en que el futuro del sector avanza hacia el trabajo multidisciplinar. Por lo tanto, se ve fundamental empezar a planificar cómo las instituciones del sector abordarán este horizonte.

---

## 5. Recursos económicos

---

Para contar con un diagnóstico exhaustivo del sector en la actualidad es preciso analizar la disponibilidad de recursos económicos que permitan la mejora de las unidades de información, la situación de las y los profesionales, así como de los servicios que ofrecen.

En relación con este aspecto, en los grupos de discusión se identifican algunas preocupaciones y debilidades del sector. Una vez más, es necesario destacar como a **nivel territorial** (es decir, dependiendo de la comunidad, provincia o municipio considerado) **se registran diferencias** significativas en lo que refiere a la percepción de las personas participantes respecto al nivel de inversión (y especialmente, de inversión pública) que recibe sector.

A nivel general, en el ámbito del empleo público, se destaca que las **administraciones no están dedicando recursos suficientes para consolidar el personal** de las unidades de información, que ya está infrarrepresentado respecto a los requerimientos del sector. Es más, tras años de reducción de las plantillas laborales de los centros, las administraciones siguen sin hacer las inversiones necesarias para recuperar los lugares de trabajo perdidos:

---

*Una debilidad es la falta de personal con el que nos estamos encontrando en muchos servicios, yo creo: no se dedica suficientes presupuestos o fondos a eso, a mantener una plantilla adecuada en tamaño...*

*No se invierte en personal, no se reponen las plantillas, se mantiene la (...) precariedad en muchas administraciones.*

---

Como recogen las citas anteriores, esta situación preocupa a las personas entrevistadas, ya que tiene consecuencias de diversa índole. Así, genera sobrecarga laboral porque la falta de personal obliga al equipo existente a asumir más volumen de trabajo. Esto, a su vez, puede llegar a afectar al servicio y atención que se ofrece al público.

En el desarrollo de los diferentes grupos, se identifican algunos de los criterios de distribución de los recursos que podrían explicar esta infrafinanciación de ciertas unidades de información o de servicios vinculados a la gestión de la documentación y la información. Hay quien señala la **transformación digital** como una de las posibles causas de la falta de inversión económica. Estas personas subrayan como el proceso de digitalización de la información y de los fondos documentales permite al público acceder a los recursos de las unidades de información de forma telemática. Aunque esta transformación tecnológica se considera un gran avance, también se sostiene que ha contribuido a consolidar, en las administraciones públicas, la percepción de que no es necesario hacer inversiones para fortalecer el personal en los centros.

---

*A lo que se tiende ahora es a eliminar personal. Cuando con esto de que todo es digital y de que vamos avanzando... La idea general yo creo es de: no hace falta tanta gente, ¿para qué hace falta tanta gente en una biblioteca? O sea, que es un poco el mensaje que recibimos continuamente desde la Administración.*

---

Hay cierta percepción social de que la transformación digital conlleva la sustitución de las unidades de información y, por ende, de sus profesionales; cuando, como se ha ido exponiendo a lo largo del informe, justamente el proceso de digitalización requiere de un conjunto de tareas de

preparación, mantenimiento y ordenación que también requiere de las y los profesionales de la información.

En el caso específico de las bibliotecas, como ya se ha comentado en apartados previos, en los últimos años se ha ido priorizando la implementación de **actividades comunitarias** que van desde la programación de exposiciones, debates públicos, eventos culturales, clubs de lecturas, entre otras muchas actividades. Es decir, de actividades que no tienen que ver directamente con la gestión de la información o de los fondos documentales.

---

*Ahora, también, las bibliotecas se están centrando mucho (...) en lo que es la actividad cultural; actividad cultural como actividad lúdica, me refiero; no solamente de animación a la lectura (...) Y cada vez se destina más presupuesto a otras actividades que no son intrínsecas de las bibliotecas.*

---

En opinión de algunas de las personas participantes, este viraje en la orientación de la función de las bibliotecas ha ido acompañado de un cambio en los criterios de los presupuestos, que priorizan este tipo de actividades en detrimento de otros ámbitos de inversión. Con todo, cabe mencionar que también hay figuras que consideran que financiar este tipo de actividades no es un inconveniente, sino más bien una forma de fortalecer el papel de las bibliotecas en la sociedad actual.

En las conversaciones mantenidas en los grupos de discusión se apunta a la falta de recursos como una de las debilidades importantes del sector. Aun así, algunas personas consideran que no siempre es la falta de recursos el factor que impide la activación de proyectos novedosos, transformadores y viables. De hecho, se afirma que, a menudo, se alude al argumento de la falta de recursos como excusa para no impulsar procesos internos de revisión y mejora de los procesos de coordinación y trabajo de los equipos técnicos.

---

*A veces, tengo la sensación de que es un pretexto, que, como no tengo los recursos, no hago proyectos; como no me dicen lo que tengo que hacer, no lo hago; como no me dan, yo no doy. Y esto no va así.*

*¿Nos faltan recursos? no es cierto, nos faltan buenos proyectos que sean viables y que se puedan ejecutar (...) Cuando algo funciona, [se] sigue invirtiendo para que siga funcionando, sea una biblioteca pública, municipal o de universidad. Entonces, también para ser un poquito más críticos con nosotros.*

---

En cualquier caso, el reto del sector no es obviar los problemas de financiación, sino analizarlos y, a la vez, ser capaces de compaginar el reclamo de recursos con el esfuerzo por la mejora constante de los servicios ofrecidos.

---

## 6. Ámbitos de incidencia

---



En este último capítulo se recoge la percepción de profesionales de la gestión de la información sobre los temas que se consideran prioritarios para impulsar acciones de incidencia o *advocacy* dirigidas a mejorar, a medio y largo plazo, las condiciones de trabajo, a incrementar el reconocimiento político y social de la profesión en España y a fortalecer la capacidad de influencia del sector en los procesos de toma de decisiones políticas que afectan al futuro de las unidades de información. Este análisis no muestra una propuesta exhaustiva de todas las áreas en las que se puede focalizar la incidencia; sino que se trata de las propuestas recogidas en los grupos de discusiones. Como se ha ido viendo, a lo largo de los capítulos anteriores aparecen múltiples cuestiones que pueden ser objeto de una estrategia de *advocacy*.

Un primer elemento que destacar tiene que ver con la percepción de que actualmente **las instituciones políticas y las administraciones estatales y autonómicas no se identifican como aliadas** de las posibles demandas del sector.

---

*Yo creo que, en este momento, es una de nuestras debilidades, nuestro retorno político y administrativo, por lo menos en el entorno en el que yo me muevo... Y el papel de nuestra Administración no es precisamente de favorecer nuestra actividad, sino todo lo contrario.*

---

Esta primera consideración, compartida por casi todas las personas entrevistadas, ha de tenerse en cuenta a la hora de pensar en posibles acciones de promoción en todos los ámbitos que se comentan a continuación.

## 1.7. Influencia del sector

### a) Impulsar la autoorganización y el asociacionismo profesional

En primer lugar, las y los profesionales que han participado en el estudio advierten que las **asociaciones profesionales** se encuentran con importantes dificultades para ser reconocidas como espacios capaces de representar las demandas de todo el sector de forma unificada. Los primeros capítulos del informe se iniciaban precisando la complejidad de definir uniformemente el sector, debido a los múltiples perfiles y funciones que acoge. En términos de *advocacy*, una vez más, la gran diversidad de perfiles técnicos incluidos en la categoría de "profesionales de la gestión de la información" puede convertirse en un obstáculo para la definición de una **agenda común** para el sector y puede disminuir la fuerza de las asociaciones profesionales en cuanto a su capacidad para influir en los procesos de toma de decisiones que afectan al sector.

A modo de ejemplo, SEDIC es una asociación con una gran valoración por parte de las personas entrevistadas. Como ejemplifica la cita, las tareas llevadas a cabo por las personas que la impulsan se reconoce por parte de todo el sector:

---

*Y es verdad que no nos sentimos representados por las asociaciones, y es una pena, es una auténtica lastima (...) todos conocemos gente que están dentro y que intentan tirar del carro, y se dejan la vida y pierden tiempo familiar para*

*intentar sacar eso adelante, y al final no logramos esto unirlo (...) pero creo que es fundamental, actuar como grupo, actuar todos juntos...*

---

Aun así, hay quién señala que esta enorme diversidad puede generar que ciertos sectores no se sientan del todo representados en las acciones que se llevan a cabo. Por eso, se plantea la posibilidad de diseñar **líneas estratégicas capaces de tener en cuenta las distintas demandas**, los distintos contextos en los que se desempeña la actividad profesional y las diferentes instituciones que conforman el sector. Para conseguirlo, la implicación y la participación directa y activa de los y las profesionales es un factor fundamental para incrementar la capacidad de influir de las asociaciones profesionales del sector. Pese a que involucrar a más personas no es tarea fácil, hay consenso en que deben ser las personas que conforman el sector quién debe de implicarse para que la incidencia tenga efecto.

---

*Los primeros aliados tenemos que ser nosotros mismos, compartimos muchas cosas, somos profesionales de la información, cada uno con su especialidad y sus características peculiares, pero estamos todos en el mismo carro.*

---

Otro factor que emerge en los grupos de discusión, vinculado con la capacidad de autoorganización, es la **complejidad de incidir** realmente en las políticas públicas, los marcos normativos o el funcionamiento del sector.

---

*Realmente, el asociacionismo profesional en España es muy débil, nos falta presencia política, nos falta presencia en la sociedad; no se nos tiene en cuenta.*

---

*Nos falta política, desarrollo político, o sea desarrollar nuevas políticas. Y creo que tendremos que ser nosotros los que empujemos en ese sentido.*

---

Por ello, la apuesta por una estrategia de *advocacy*, que incorpore líneas de acción para impulsar colectivamente la mejora del sector se valora muy positivamente.

Finalmente, la **cooperación entre perfiles** de distintos ámbitos, tanto técnico, como político se considera un factor indispensable para poder llevar a cabo acciones exitosas de incidencia, con representantes políticos y administraciones.

---

*Y yo creo que este es un buen camino, aunque ahora [haya] una cierta crisis, precisamente, por falta de apoyo político... Pero yo sí que creo que uno de los caminos que nunca debemos abandonar es la cooperación.*

---

## **b) Visibilizar el sector y el trabajo que desarrolla**

Un segundo elemento identificado en los grupos de discusión tiene que ver con la comunicación; la importancia de **saber explicar** a la sociedad y a representantes políticos la labor que realizan los y las profesionales del sector; **difundiendo el valor** que tienen para la ciudadanía, las administraciones y las empresas privadas.

---

*Habría que visibilizar más nuestro papel, y yo creo que también eso muchas veces es una labor nuestra ¿no? (...) Muchas veces no sabemos vendernos, entonces, yo creo que es importante visibilizarnos.*

---

Así, se destaca la importancia de comunicar de forma más directa y de saber explotar la amplia red de unidades de información desplegada en el territorio para este fin. Hay una percepción general que el sector se encuentra en un **momento crítico**, caracterizado por los cambios, que puede revertir positivamente si se aprovecha, pero que también puede llevar a un empeoramiento del posicionamiento del sector. Si bien todas las personas entrevistadas tienen claro que la aportación del sector es fundamental para los cambios sociales, tecnológicos y de conocimiento que está sufriendo la sociedad; también son conscientes que es imprescindible transmitir esta percepción a la sociedad civil y a las instituciones públicas.

En particular, se hace hincapié en la relevancia de **construir una narrativa** y relatos sobre el sector, y no dejar la estructuración del marco de comunicación sobre la gestión de la información a otros actores.

---

*Nos cuesta, como profesionales, explicar el relato de la biblioteca. No les sabemos transmitir el relato y, si no sabemos construir este relato, en proyecto, pues va a ser muy difícil que nos pongan recursos.*

---

Esta dificultad por generar un marco de comprensión sobre qué es y qué aporta el sector es generalizado. Como muestra la cita, hasta las bibliotecas, que son las unidades de información más conocidas por la ciudadanía, se encuentran con dificultades para transmitir su función y proyectos. De esta manera, existe la percepción de que el **cambio en el sector**, que se ha ilustrado a lo largo del documento, es evidente entre los/as profesionales del sector, pero no entre la ciudadanía, que sigue percibiendo el sector con sus características clásicas y más bien estereotipadas.

Finalmente, la visión de futuro aparece clara entre las personas participantes en el estudio. La dificultad yace en tejer un relato capaz de atraer al público general y a los estamentos políticos para ganar capacidad de incidencia que permita influir en el cambio.

## 1.8. Marco normativo

### a) Impulsar una política integral para el sector.

En cuanto al marco normativo que regula la profesión, la principal preocupación destacada en los grupos focales es la **ausencia de legislación y políticas públicas** que aborden de forma **integral** las demandas de los distintos profesionales que se encuadran en la categoría de profesionales de la de información, así como las de las unidades de información. Así, se critica la ley actual, que se considera muy generalista e incapaz de abarcar las especificidades de las distintas unidades de información existentes.

---

*En este país, lo más moderno que se ha hecho en bibliotecas es la biblioteca que hizo María Moliner en el año 35 o 36, vamos... Desde entonces no ha habido ni ley de bibliotecas, ni política global... ha habido intentos, pero no hay una verdadera política de bibliotecas. No la ha habido nunca, ni nadie ha tenido preocupaciones por hacerla y por desarrollarla.*

---

Ante esta situación, se reclama la **actualización de la normativa** para dar respuesta a la falta de un marco integral y claro. Pero, a su vez, también para ajustar la normativa a las funciones que los y las profesionales del sector pueden asumir en el futuro, a sus competencias y formación específicas, a los mecanismos y criterios de selección para la contratación en las unidades de información, etc. En síntesis, para actualizar el modelo de instituciones y profesión a todos los cambios que se han ido mencionando a lo largo del informe. Siguiendo la argumentación de la cita, la actualización del marco normativo debe ser capaz de regular el futuro gestor de la información, por lo que, profundizar en el ejercicio prospectivo realizado en este estudio, se hace necesario.

---

*Hay que redefinir el perfil del gestor de la información de aquí al futuro y que, por lo tanto, tiene que tomarse decisiones desde el ministerio, desde administraciones públicas, para poder responder a este nuevo perfil.*

---

Uno de los principales obstáculos para las asociaciones profesionales del sector a la hora de diseñar una estrategia de incidencia común -con objetivos y propuestas compartidas y unificadoras para el marco normativo del sector- se ha identificado en las **diferencias entre los marcos normativos** de las distintas comunidades autónomas que rigen el sector, así como en la multiplicidad de actores políticos y administraciones hacia las que dirigir la incidencia.

---

*Si hay un consenso a nivel nacional de que es un médico y de qué formación tiene un médico, a nivel del profesional de la información no lo hay (...) En Catalunya tienen una normativa; en Galicia, otra normativa y en Andalucía, otra distinta. Entonces, la dificultad del sector es mucho mayor incluso para poder unirnos y reclamar cambios.*

---

Aun así, cabe advertir que, a lo largo de los grupos de discusión, nadie ha transmitido estar satisfecho/a con la regulación de su territorio. Así pues, el reto es construir una propuesta compartida de marco e iniciar la incidencia para mejorar el marco normativo existente.

## 1.9. Recursos económicos

El último aspecto que se ha señalado como un ámbito claro para la incidencia es el de la financiación y los recursos económicos. En los grupos de discusión se señala que, en el caso de los **centros dependientes de las administraciones públicas**, se requieren **más recursos financieros** para poder planificar, programar y ejecutar actividades culturales y cívicas

innovadoras es un ámbito al que habrá que dirigir más esfuerzos de incidencia política en los próximos años.

De hecho, se afirma que las actuales limitaciones presupuestarias son el principal **obstáculo para poder impulsar actividades innovadoras**, que se centren en la programación de eventos culturales, procesos de formación y de reflexión o de producción de conocimientos. En definitiva, la falta de recursos es un **freno a la promoción de la participación** directa de los usuarios de las distintas unidades de información, **así como al proceso de transformación** de las instituciones hacia los nuevos modelos expuestos a lo largo del informe.

---

*Muchas veces estás muy constreñido y realmente, [para] desarrollar un proyecto, tiene que estar, vamos, dotado con financiación y también con personal, si no está abocado al fracaso... Entonces, digamos, que también eso es importante.*

---

Algunas de las personas que participaron en los grupos también apuntan que cualquier acción de incidencia dirigida a aumentar los presupuestos disponibles para los centros se enfrentará a un escenario desfavorable en los próximos años, ya que se percibe que las administraciones **no suelen priorizar la inversión** en acciones culturales y comunitarias que no generen un retorno económico directo. Este elemento contextual no puede ser ignorado a la hora de diseñar la estrategia de incidencia de las asociaciones profesionales del sector.

---

## 7. Conclusiones

---

Para concluir el informe, a continuación, se recogen las conclusiones de la primera fase del estudio. Las conclusiones se organizan respondiendo a las preguntas de investigación:

## ¿Cuál es el valor de los/as profesionales de la información en la actualidad?

Actualmente, el valor de la profesión presenta **diferencias importantes en función de la institución** en la que se lleva a cabo. De esta forma, las aportaciones del sector son diferentes para la ciudadanía que para las organizaciones. En el caso de las **instituciones dirigidas a la ciudadanía**, destacan funciones como el acompañamiento en la gestión de trámites, la promoción del intercambio y generación de conocimiento, la gestión de recursos, o bien el fomento de las relaciones sociales y comunitarias. En cambio, en cuanto a las **organizaciones**, tanto privadas, como públicas, destaca el acompañamiento a la transformación digital, la orientación en el cumplimiento de criterios de calidad de la información, o bien el asesoramiento en transparencia y protección de datos. El valor de las y los profesionales de la información sigue siendo fundamental en la sociedad actual. Aun así, la percepción social del sector no lo refleja, por lo que es necesario apostar por **visibilizar su valor** y dar a conocer sus funciones tanto entre la ciudadanía, como entre el sector privado y el estamento político.

## ¿Cuál es la evolución y futuro de las unidades de información?

Las unidades de información se encuentran en un **proceso de transformación**, derivado de múltiples cambios: la digitalización documental, la adopción de un modelo más comunitario en las bibliotecas, o bien la creación de equipos multidisciplinares. Nos encontramos, pues, en un momento fundamental en el que es necesario una apuesta para **adaptar y actualizar las lógicas** de trabajo y funciones de las unidades de información; de manera que este proceso sea visto como una oportunidad de fortalecer las unidades de información más que como una amenaza a su función histórica. Se trata de aprovechar el contexto para **consolidar cambios** que ya se están haciendo un hueco en las instituciones: apostar por un servicio personalizado a los usuarios de las unidades de información; fomentar el trabajo comunitario, la formación y la producción colectiva de conocimiento; así como situarse como referentes en el asesoramiento de la transformación tecnológica. Para ello, será necesario **repensar el marco normativo** para que favorezca esta transformación, así como **replantear los contenidos formativos** que se imparten a las y los profesionales del sector para garantizar que cuentan con las competencias necesarias.

## ¿Cuál es la evolución de la asignación de recursos?

Existe la percepción generalizada de que las administraciones **no están dedicando recursos suficientes** a las unidades de información públicas, como archivos o bibliotecas, para consolidar el personal de las unidades de información, que ya está infrarrepresentado respecto a las exigencias del sector. La evolución del sector, que avanza hacia la digitalización y la consolidación de las bibliotecas como espacios de encuentro, así como el poco valor que se otorga al sector

cultural, pueden llevar a las instancias políticas a mantener esta infrafinanciación en un futuro. Esta situación tiene **impacto en el servicio** que se ofrece, en las **condiciones laborales** del sector y, además, puede entorpecer el **proceso de innovación y evolución** que se está impulsando en el sector. Frente a esta situación, se propone diseñar una estrategia colectiva de incidencia que reclame mejoras en el financiamiento y prevenga su empeoramiento.

## ¿Cuál es la evolución de las políticas públicas y el marco legal?

El marco legal que regula el sector no da respuesta a las distintas realidades que se recogen dentro de la categoría de profesionales de la información. En otras palabras, se identifica una **ausencia de legislación y políticas públicas** que aborden **de forma integral** todas las prácticas y funciones que se ejercen en el sector. A pesar de las diferencias entre los marcos normativos de las comunidades autónomas, se reclama una **actualización** general para que el modelo de instituciones y de profesión actual se vea reflejado y establezca las bases para su consolidación futura. Si bien para ello es necesario hacer presión como sector, las diferencias interterritoriales y la enorme diversidad de profesionales que incluye el sector pueden complejizar este proceso.

## ¿Cuál es la función de los/as profesionales de la información en la transformación digital?

Los/as profesionales de la información tienen unos **conocimientos clave** para asesorar y facilitar el proceso de transformación digital en múltiples sectores: transformación hacia la Administración electrónica, digitalización de documentación, acompañamiento para el alfabetismo digital de la ciudadanía, etc. Aun así, en algunos sectores, tanto públicos, como privados se están incorporando otros perfiles profesionales. Aunque las y los profesionales de la información cuentan con competencias relevantes para llevar a cabo la transición tecnológica con eficacia, **no** son la profesión que **está liderando el proceso**. Esta situación se puede leer como un caso de **intrusión profesional** o una **falta de posicionamiento** del sector como imprescindibles para este proceso.

## ¿Cuál es la función de los gestores de la información en la gestión de recursos y la búsqueda de financiación?

La función de los y las profesionales de la información cambia sustancialmente en función de la institución de la que forman parte. De esta manera, nada tiene que ver un/a profesional de bibliotecas, un archivero/a, o un gestor situado en una organización privada. En relación con las instituciones dirigidas al público, la gestión de recursos **se ha ido incorporando poco a poco a las funciones** de los/as profesionales, que además de gestionar documentación, realizan tareas como ceder espacios y gestionar el préstamo de recursos tecnológicos, entre otros. Tanto en este caso, como en el del sector privado, existe la percepción de que, progresivamente, los/as profesionales de la información asumirán cargos más cercanos a la coordinación, la gestión de recursos y la financiación. Por este motivo, se reclama incorporar en la **formación** reglada, contenidos sobre gestión y liderazgo.



## ¿Qué valor tiene la gestión documental en la actualidad?

La **gestión documental** y facilitar el **acceso a la información** siguen siendo aportaciones centrales de la profesión, aunque ahora **conviven con muchas otras funciones** que han diversificado el valor de las y los profesionales de la información: desde la gestión de recursos, el asesoramiento en la transformación digital, pasando por la promoción de las relaciones comunitarias. Aun así, la gestión documental tiene un papel clave en el contexto actual, no sólo en el sector público, sino también en el sector privado. El **aumento exponencial de datos** e información a disposición de las organizaciones públicas y privadas convierte la gestión documental en imprescindible para diseñar y poner en marcha los mecanismos necesarios para que las personas de la organización puedan recuperar y consultar la información archivada.

## ¿Qué diferencias hay entre el sector público y el privado?

El sector privado presenta **similitudes** importantes con las funciones que ejercen algunos/as profesionales que trabajan en la Administración pública, como son, por ejemplo, los gestores que forman parte de equipos internos, o archiveros municipales. En estos casos la **gestión de la documentación** y **facilitar el acceso a la información** son las principales funciones; así como asesorar en la **digitalización** de documentación. Por el contrario, estas funciones se alejan cada vez más del papel que juegan los/as profesionales que trabajan en unidades de información de cara al público, como es el caso de los distintos tipos de bibliotecas. Sin duda, una diferencia importante son los **procesos de selección** de personal. Mientras que, en el sector público, las oposiciones establecen un procedimiento rígido pero estable de selección; los procesos en el sector privado son mucho más flexibles y permiten escoger con criterios de experiencia o formación más específicos.

