



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

POSGRADO EN BIBLIOTECOLOGÍA Y ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIBLIOTECOLÓGICAS
Y DE LA INFORMACIÓN**

**EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS BIBLIOTECARIOS DE LA
UNAM COMO FACTOR DE IMPACTO PARA ESTABLECER UN
SISTEMA DE INDICADORES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL**

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRA EN BIBLIOTECOLOGÍA Y
ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN**

PRESENTA:

ANA CRISTINA SANTOS PÉREZ

ASESORA: DRA. LINA ESCALONA RÍOS

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIBLIOTECOLÓGICAS
Y DE LA INFORMACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

MÉXICO, D.F., ENERO DE 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Para Aleida, por la vida que me has dado.

Para mis padres, Jorge y Lucía, por las alas en forma de libro.

Reflexiones de un joven al elegir profesión

...Quien elige una profesión que tiene en alta estima retrocederá aterrado ante la posibilidad de hacerse indigno de ella y obrará noblemente por el sólo hecho de ser noble la posición que le asigna en la sociedad.

Pero la gran preocupación que debe guiarnos al elegir una profesión debe ser la de servir al bien de la humanidad y a nuestra propia perfección. Y no se crea que estos dos intereses puedan ser hostiles o incompatibles entre sí, pues la naturaleza humana hace que el hombre sólo pueda alcanzar su propia perfección cuando labora por la perfección, por el bien de sus semejantes...

El joven Carlos Marx

Escritos de juventud (1837)

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
Capítulo 1. La certificación profesional en México	14
1.1 Definición y antecedentes	14
1.2 Certificación profesional y calidad.....	19
1.3 Certificación y mercado laboral.....	22
1.4 Evaluación del desempeño profesional	26
1.5 Organismos certificadores	28
1.5.1 México	29
1.5.2 Estados Unidos de América y Canadá	30
1.5.3 América Latina.....	34
1.5.4 Europa	35
1.6 Importancia de la certificación en la profesión bibliotecaria	36
Capítulo 2. El sistema bibliotecario de la Universidad Nacional Autónoma de México..	40
2.1 Antecedentes y normatividad	40
2.2 Evaluación del desempeño de los profesionales bibliotecarios	45
2.3 Programas de actualización y capacitación	51
2.4 Perfil del profesional bibliotecario	54
2.4.1 Técnica de recopilación de datos	56
2.4.2 Resultados.....	56
2.4.3 Discusión	67
Capítulo 3. Indicadores de certificación profesional	70
3.1 Metodología	70
3.2 Procedimiento	72
3.3 Conocimientos profesionales relevantes	80
3.4 Sistema de indicadores para la certificación de actividades profesionales de las bibliotecas universitarias	87
CONCLUSIONES.....	96
BIBLIOGRAFIA	100

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Ejemplo de indicador de carácter obligatorio de Certified Public Library Administrator Program (ALA-APA). (Elaboración propia con información de ALA-APA).....	32
Cuadro 2. Ejemplo de indicador de carácter optativo de Certified Public Library Administrator Program (ALA-APA). (Elaboración propia con información de ALA-APA).....	33
Cuadro 3. Lista de bibliotecas universitarias objeto de este estudio. (Elaboración propia.).....	45
Cuadro 4. Estímulos de productividad (Información tomada de la página oficial de la UNAM) (Elaboración propia).....	50
Cuadro 5. Información publicada en Redec. Octubre, 2013. (Elaboración propia con información de Redec).....	53
Cuadro 6. Información consultada en las páginas oficiales de cada una de las organizaciones, en octubre de 2013. (Elaboración propia con información oficial de cada uno de los sitios).....	53
Cuadro 7. Distribución de bibliotecólogos en las bibliotecas universitarias del campus de Ciudad Universitaria (UNAM). (Elaboración propia).....	58
Cuadro 8. Actividades realizadas por los bibliotecólogos entrevistados, organizadas por áreas. (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	66
Cuadro 9. Concursos publicados en la Gaceta de la UNAM (2010) (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).....	67
Cuadro 10. Actividades descritas en entrevista, organizadas por área de conocimiento, según el Colegio de Bibliotecología (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	74
Cuadro 11. Áreas del conocimiento bibliotecológico. (Elaboración propia con información de ambos organismos)	75
Cuadro 12. Relación de actividades realizadas y actividades profesionales. (Elaboración propia).....	86

Cuadro 13. Relación de actividades realizadas y conocimientos relevantes. (Elaboración propia)	87
Cuadro 14. Puntaje de los años de servicio profesional (Elaboración propia).....	88
Cuadro 15. Indicadores representativos de las actividades realizadas por bibliotecólogos profesionales (Elaboración propia)	92
Cuadro 16. Valores (Elaboración propia).....	92

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Edad (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	58
Gráfica 2. Sexo (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	59
Gráfica 3. Escolaridad (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	59
Gráfica 4. Otros estudios (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	60
Gráfica 5. Otros cursos (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	60
Gráfica 6. Cursos de actualización (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).....	61
Gráfica 7. Tipo de contratación (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).	62
Gráfica 8. Antigüedad en el puesto de trabajo (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).....	62
Gráfica 9. Valores de madurez	93

INDICE DE FIGURAS

Fig. 1 Relación de variables (Elaboración propia).....	71
Fig. 2 Características de indicadores. (Elaboración propia).....	72
Fig. 3 Relación gráfica de variables. (Elaboración propia).....	85

INTRODUCCIÓN

La transición del Estado mexicano de un perfil paternalista heredado de la Revolución a un esquema de menor intervención económica en los principales sectores y con miras a una modernización gradual de sus funciones, fue la vía para que el tema de la calidad en la educación formara parte de la agenda nacional. A partir de este proceso, la evaluación educativa, la acreditación de las Instituciones de Educación Superior y la certificación profesional, fueron ejes temáticos de los encuentros trinacionales, con el objetivo de establecer el intercambio comercial, así como la cooperación en materia de circulación de profesionales, generación del conocimiento y avance tecnológico.

Aunque la literatura al respecto toma como punto de partida la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) es importante aclarar que este acuerdo¹ no es un hecho aislado en el desarrollo de la economía mexicana. Una década atrás de la entrada en vigor del TLCAN, durante el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988), México ya había iniciado un proceso de apertura económica con su incorporación al Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles (GATT, por sus siglas en inglés). La firma del TLCAN aceleró los procesos de renovación y activó las reuniones trilaterales para el intercambio comercial, en el que se incluyeron los servicios profesionales. Las discusiones provenían de tiempo atrás, y se formalizaron a partir del TLCAN, lo cual detonó también la discusión de los diversos sectores involucrados, sobre todo por la preocupación real de que México competiría en desventaja respecto a Estados Unidos y Canadá.

Oficialmente, el término *certificación* aparece en el texto del TLCAN (Tratado de Libre Comercio, 2013) como parte de las disposiciones generales para la elaboración de normas y criterios de los tres países firmantes para el otorgamiento

1 Y no sólo deberíamos hablar de los efectos del TLCAN ya que hay una gama diversa de tratados: Acuerdos de Libre Comercio con Chile, Costa Rica y el Grupo de los Tres (Colombia, Venezuela y México) y otros acuerdos multilaterales como el ingreso al OCDE, con UE y la Cuenca del Pacífico, como los señalan diversos textos referidos a la modernización de la educación en México.

de licencias y certificados. El capítulo XII de dicho documento, *Comercio Transfronterizo de Servicios* refiere las medidas de acción que los prestadores de servicios de un país deben observar cuando ejercen en alguno de los otros dos países. Estos servicios incluyen:

- a) la producción, distribución, comercialización, venta y prestación de un servicio;
- b) la compra, el uso o el pago de un servicio;
- c) el acceso a y el uso de sistemas de distribución y transporte relacionado con la prestación de un servicio;
- d) la presencia en su territorio de un prestador de servicio de otra Parte; y
- e) el otorgamiento de una fianza u otra forma de garantía financiera, como condición para la prestación de un servicio.

Los incisos a), b) y d) incluyen a las profesiones, entre ellas a la Bibliotecología.

Como efecto en México de este contexto, en 2004 se creó el Consejo Consultivo de Certificación Profesional cuyo objetivo principal es “contribuir al aseguramiento de la calidad en materia de certificación profesional, a través de procesos transparentes, confiables y plurales...” (Las buenas noticias son noticia, 2009)

Actualmente existen diversos organismos cuyo interés principal es impulsar la evaluación y acreditación de programas de educación superior, tales como:

- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. (COPAES).
- Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES).
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)
- Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL).
- Y todas las asociaciones reconocidas por COPAES para la evaluación y acreditación de programas.

Adicionalmente, también se cuenta con el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), enfocado a la evaluación de competencias laborales.

Pero es el Consejo Consultivo de Certificación Profesional, el organismo que autoriza y orienta a las asociaciones de profesionales que quieran convertirse en órganos de certificación profesional. En lo que concierne a la profesión bibliotecaria, el Colegio Nacional de Bibliotecarios, A. C. (CNB), debe encargarse de certificar y vigilar la calidad profesional de los bibliotecólogos. No obstante el contexto nacional y mundial en el que se encuentra este instrumento, la profesión bibliotecológica todavía no cuenta con los indicadores necesarios para la certificación que permitan ofrecer datos sobre la evaluación, actualización y mejoramiento del desempeño laboral del profesional bibliotecario.

Ahora bien, del ámbito laboral se desprende la mayor parte de los cambios sociales, y uno de estos cambios tiene que ver con los profesionales que laboran y su educación. En la biblioteca, como en cualquier otra organización, el ejercicio de ésta se ve trastocado por las nuevas tecnologías, por el tipo de usuarios y sus necesidades, pero en buena medida, por los profesionales que prestan sus servicios en ella.

El tema del personal bibliotecario ha merecido importantes estudios y análisis, aplicados principalmente a las bibliotecas universitarias, que es el caso que nos ocupa ahora, pero sigue siendo una tarea pendiente mejorar las capacidades laborales a través de los procesos de certificación que, lejos de ser una moda, fortalecen la pertinencia de las profesiones y aseguran la calidad del ejercicio profesional.

En este mundo cambiante ser buen estudiante no garantiza ser un buen profesionista en el ejercicio laboral, sino que además de obtener los créditos necesarios y realizar los trámites para lograr la licenciatura, es menester

actualizarse constantemente y desarrollar habilidades que no necesariamente están incluidas en los planes de estudio. Estas habilidades adicionales permiten al profesional bibliotecario mantenerse vigente en el mercado laboral, ser una fuerza productiva competente y desde luego, fortalecer la profesión.

La certificación profesional es un instrumento de evaluación del ejercicio profesional emanada de los cambios internacionales en materia de educación superior, junto con la acreditación de programas curriculares. Desde la década de los 90, de cara a las transformaciones económicas del país, y tras la firma del Tratado de Libre Comercio (TLCAN), algunas profesiones como la contaduría, la medicina y la ingeniería, sólo por mencionar algunas, comenzaron la discusión acerca de la conveniencia de contar con la certificación profesional como garantía social que fluye en dos sentidos:

- Como garantía a la sociedad de contar con profesionales de calidad.
- Como garantía a los profesionales inmersos en el mercado laboral.

Poco más de veinte años después, las profesiones que cuentan con la certificación a través de sus asociaciones o colegios, han demostrado su actualidad y pertinencia en un mundo laboral cada vez más exigente, en el que la educación continua y la actualización de conocimientos son factores relevantes para asegurar la calidad en el ejercicio profesional.

No es el caso de la profesión bibliotecaria, que a la fecha no ha desarrollado un esquema de certificación a través del Colegio Nacional de Bibliotecarios que permita evaluar el desempeño de la actividad profesional de los bibliotecarios, por lo que en este estudio se parte de las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son las actividades profesionales relevantes que realizan los bibliotecólogos del Sistema Bibliotecario de la UNAM y cómo contribuyen al establecimiento de indicadores?

- ¿Por qué y para qué certificar?
- ¿Cómo contribuye la evaluación del desempeño profesional al mejoramiento de la profesión bibliotecaria?

Esta investigación tiene como hipótesis el análisis de las actividades de los profesionales de la bibliotecología, en las bibliotecas del Sistema de la UNAM, como el primer elemento para establecer un conjunto de indicadores que sirvan como base para la certificación profesional de la profesión. Asumiendo que el mapa curricular de la disciplina bibliotecológica está estructurado en concordancia a las necesidades del mercado laboral, las actividades desarrolladas por los bibliotecarios profesionales en el ámbito profesional se enmarcarán en la categoría establecida por la malla curricular del Colegio de Bibliotecología (UNAM):

- Recursos bibliográficos y de información.
- Organización bibliográfica y documental.
- Tecnología de la Información.
- Administración de servicios de información.
- Servicios bibliotecarios.
- Investigación y docencia en bibliotecología.

A partir de ello, el objetivo del presente trabajo es la elaboración de un sistema de indicadores que contribuya a la instrumentación de la certificación profesional en la disciplina bibliotecaria, para lo cual, la investigación se ha organizado en tres capítulos. El primero de éstos es la revisión documental aborda las definiciones teóricas de la certificación profesional desde la perspectiva de diferentes disciplinas, para llegar a establecer la importancia de este instrumento en el ejercicio profesional bibliotecario. Se contextualiza el surgimiento de la certificación profesional en el entorno de las transformaciones sociales nacionales, reconociendo que la sociedad de la información y el conocimiento es producto del sistema capitalista (Ordoñez, 2009). Se identifican aspectos laterales como el mercado laboral y el desempeño profesional, así como la práctica de la

certificación en América y Europa. En la parte final de este capítulo, con fundamento en la literatura revisada, se describe la importancia de la certificación para la profesión bibliotecaria.

El segundo capítulo describe la práctica laboral del sistema bibliotecario de la UNAM, a partir de la teoría del capital humano y de la teoría de la producción del conocimiento. Ambas fórmulas constituyen la base de la consolidación de la sociedad de la información y el conocimiento, reconocida por la comunidad bibliotecológica como piedra angular en la conformación de comunidades democráticas avanzadas.

Para identificar las actividades profesionales que realizan los bibliotecarios del campus de Ciudad Universitaria, se aplicó un cuestionario dividido en tres secciones: datos personales, datos académicos y datos laborales. Es importante resaltar que no todos los entrevistados aceptaron responder el cuestionario. Sin embargo, con los datos obtenidos fue suficiente para obtener información relevante. Como ocurre en toda entrevista, los comentarios laterales también resultaron muy útiles. Se presentan los resultados y la discusión.

En la investigación de campo se omitió al personal de la Dirección General de Bibliotecas (DGB) debido a que ésta representa por sí sola un sistema, cuyas actividades se enfocan al desarrollo y fortalecimiento del sistema bibliotecario universitario; en estricto sentido atiende a las bibliotecas del mismo campus. Actividades como la catalogación y la clasificación de las adquisiciones globales, se realizan en la DGB. El impacto de la DGB, no sólo en la universidad, sino en el apoyo a la investigación nacional, merece su propia investigación y análisis.

Finalmente, en el tercer capítulo se integra la información de tres variables: la descripción por áreas del mapa curricular de la licenciatura en bibliotecología, las actividades consideradas como profesionales por parte del Colegio Nacional de Bibliotecología, y las actividades descritas por los bibliotecólogos desarrolladas en

el ámbito laboral. Al conjugarlas, se pretende distinguir los factores de desempeño del bibliotecólogo profesional. Para el cálculo, se utilizará la fórmula de un indicador de desempeño.

Capítulo 1. La certificación profesional en México

1.1 Definición y antecedentes

En México, de acuerdo a Echenique (2010), la certificación profesional se identifica en tres ámbitos:

- *Académico*: es el reconocimiento oficial que otorga una institución a una persona que haya concluido con los programas de estudio correspondientes. La institución a su vez, deberá contar con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (REVOE).
- *Oficial*: a través de la obtención de la cédula profesional que otorga la Dirección General de Profesiones (SEP) a aquel profesionista que haya concluido con los requisitos de una licenciatura, y se encuentre habilitado para ejercer la profesión. El respaldo oficial al profesionista por este medio no garantiza que la persona mantenga sus conocimientos actualizados, y por consiguiente, tampoco garantiza las capacidades necesarias para el ejercicio profesional.
- *Social*: se trata del reconocimiento que hacen los colegios o asociaciones de profesionistas a sus agremiados. Además de contar con el título que otorga la institución, la cédula que otorga la Dirección General de Profesiones, el profesionista cuenta con el reconocimiento de sus pares. Se demuestra tener *los conocimientos, habilidades, experiencia y ética para ejercer una profesión o una especialidad, y además se cuenta con el cumplimiento de una norma de educación continua*. (Echenique, 2010). Esta certificación se refrenda periódicamente.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos² define a la certificación profesional como *el instrumento de evaluación que certifica y garantiza la actuación técnica y capacidad profesional para ejercer eficientemente la profesión. Es la constancia de que un profesional cuenta con los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para el ejercicio de una profesión. Se aplica a los individuos.* (Roura, P. W., 2011)

Por su parte, el Colegio Mexicano de Nutriólogos (2013) dice de la certificación profesional, que es *la estrategia de evaluación utilizada para proporcionar el mejoramiento de la calidad del ejercicio profesional, promover la excelencia académica de la profesión, regulando el ejercicio profesional en su totalidad, partiendo de la necesidad de un repertorio esencial de competencias que permiten hacer comparaciones y mutuo reconocimiento entre entidades federativas y países.*

Para la Secretaría de Educación Pública (SEP), la certificación profesional *representa un medio idóneo para demostrar a la sociedad quiénes son los profesionistas que han alcanzado la actualización de sus conocimientos y una mayor experiencia en el desempeño de su profesión o especialidad, con el propósito de mejorar su desarrollo profesional, obtener mayor competitividad y ofrecer servicios de alta profesionalización.*

Por su parte, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, A. C. (ANUIES, 1997), declara que *la certificación es el acto mediante el cual se hace constar que una persona posee los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes exigidos para el ejercicio de una profesión determinada. Puede tener un carácter legal [...] o social [...]. La certificación tiene como ámbito de acción a individuos.*

² En 1998, el IMCP inició la consolidación para la certificación de sus agremiados. La contaduría fue de las primeras disciplinas en involucrarse incluso en los debates de educación superior, en el contexto del TLCAN.

En el exterior, las definiciones son variadas y enfocadas más al ámbito laboral. A partir de diversos autores, sobre todo europeos, Bertrand (2000) reconstruye su propia definición y la identifica como *la operación que asegura las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada...que se concreta con un documento de valor jurídico...La certificación [incluye] unas cualidades individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje.*

Para Alexim (2002) la certificación se traduce en *el reconocimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias), del dominio del trabajador, exigidos por el sistema productivo, de acuerdo con los padrones socialmente definidos, concedido por una entidad reconocida y/o autorizada, independientemente del modo en que fueron adquiridos y aunque el candidato no haya pasado por un proceso formal de enseñanza/aprendizaje.*

Aunque esta última definición se enfoca decididamente a las competencias laborales, es importante considerarla para tener presente en todo momento que la certificación profesional tiene un impacto decisivo justamente en dicho entorno.

De las definiciones vinculadas a la disciplina bibliotecológica, destacan las siguientes:

Escalona (2006): *la certificación profesional asegura que una persona a nivel técnico o profesional posee determinados conocimientos y capacidades que le permiten desenvolverse en el campo laboral de forma adecuada, por tanto se evalúa a las personas que están trabajando y se les proporciona un certificado que de ninguna forma sustituye a cualquier certificado de estudios, diploma o título académico.*

Ramírez (2007): *la certificación es el acto mediante el cual se hace constar que una persona posee los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes exigidos*

para el ejercicio de una profesión. Su propósito es verificar la actualización de los conocimientos, destrezas y valores acordes con las necesidades del mercado laboral.

Para Fernández (2002), la certificación profesional se comprende como un cauce necesario para personas que, partiendo de unos conocimientos académicos diversos, quieran revalidar su calidad profesional ante otros profesionales cualificados de su sector profesional.

Así, en la literatura revisada encontramos una amplia variedad de conceptos de la certificación profesional, de donde podemos destacar los siguientes aspectos:

- La certificación profesional es un reconocimiento social otorgado por pares.
- Abarca los conocimientos formales, valores, actitudes, habilidades y formación continua del individuo.
- Hasta ahora es un acto voluntario.
- Su efecto principal está indefectiblemente ligado al mercado laboral, en términos del ofrecimiento de servicios de calidad.

En este orden de ideas, la definición que se propone para el presente trabajo es que la certificación profesional es el reconocimiento social que una asociación de profesionales pares otorga a un individuo como aval de sus conocimientos curriculares, de formación continua, valores, actitudes, habilidades y de experiencia para el ejercicio profesional en el mercado laboral.

Ahora bien, el mercado laboral puede ser nacional o internacional, como consecuencia de los cambios económicos que a nivel mundial se han suscitado en los últimos años y que es importante considerar para la mejor comprensión del contexto en que se origina el concepto en estudio.

Uno de los principales acontecimientos en la historia reciente de América del Norte que se identifica como la entrada de México al mundo globalizado, fue la firma del

TLCAN. Esto no significa que de un día para otro, México se encontrara en una nueva situación económica, política y social. Se entiende que los modelos económicos que había seguido el grupo gobernante, habían transitado ya por las etapas previas. De modo que en 1994, cuando en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se firmara el TLCAN, el modelo económico actual se había establecido ya. El objetivo principal del TLCAN fue eliminar las fronteras para la comercialización de productos y servicios, promoviendo la apertura de los mercados y la competencia. En el sector educativo hubo fuertes repercusiones, pues la relación entre educación superior y mercado laboral es uno de los valores intrínsecos de las profesiones.³

En el Artículo 1213 del TLCAN (2013) se define como servicios profesionales a *los servicios que para su prestación requieren educación superior especializada o adiestramiento o experiencia equivalentes y cuyo ejercicio es autorizado o restringido por una Parte⁴, pero no incluye los servicios prestados por personas que practican un oficio o a los tripulantes de barcos mercantes y aeronaves.*

Este párrafo es el inicio de las álgidas controversias que en materia de educación, principalmente la superior, se han dado en los últimos casi veinte años.

El Tratado especifica más adelante, en el Anexo 1210.5, las disposiciones generales en materia de licencias y certificados para la prestación de servicios profesionales transfronterizos, puntualizando los aspectos que deberán considerarse, a saber:

- a) educación: acreditación de escuelas o de programas académicos;
- b) exámenes: para la obtención de licencias;
- c) experiencia: la requerida para obtener una licencia;

³ La vinculación entre educación y mercado laboral es un tema controvertido. Sin embargo, hasta donde se sabe, los jóvenes estudiantes de alguna licenciatura esperan aplicar sus conocimientos en un empleo remunerado.

⁴ Se refiere a un país participante del Acuerdo.

- d) conducta y ética: las medidas disciplinarias para la prestación de un servicio.
- e) desarrollo profesional y renovación de la certificación: educación continua y requisitos para la renovación del certificado.
- f) ámbito de acción: límites de las actividades autorizadas;
- g) conocimiento local: conocimiento de leyes, reglamentos, idiomas, entre otros.
- h) protección al consumidor: requisitos relacionados con la responsabilidad profesional.

El presente trabajo de investigación se enfoca al inciso e) desarrollo profesional y renovación de la certificación, procedimientos y mecanismos que surgen en un ambiente político de dura crítica a la calidad, eficiencia y eficacia de la educación superior del país.

1.2 Certificación profesional y calidad

Etimológicamente, la palabra *calidad* proviene del latín *qualitas*. El diccionario de la Lengua Española (1984) asienta: *propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor, que las restantes de su especie*. El diccionario de la Real Academia Española en línea (2013), ha acortado la definición sustantivamente, diciendo tan sólo que la calidad es *propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor*.

El término forma parte del diario vivir, a veces idealizado: la calidad sugiere la idea de conformidad, de aceptación y de bienestar; así, es posible hablar acerca de la calidad de un producto o servicio, o de la calidad de vida.

En la década de los 90 y ya entrado el siglo XXI, los trabajos de aplicación de modelos de calidad en los servicios bibliotecarios brotaron simultáneamente por todo el mundo. En ellos se incluyó la satisfacción del usuario (y se denominó

cliente), se expuso el pensamiento de los teóricos de la administración de calidad, se practicaron los círculos de calidad; se estudió la aplicación de tal o cual modelo europeo o asiático para replicarlo en las bibliotecas nacionales⁵. Fueron trabajos decisivos que condujeron al establecimiento de estándares necesarios para una buena práctica. Sin embargo, se dejó de lado a un elemento de vital importancia para la gestión de cualquier programa de calidad: el profesional bibliotecólogo. Dicho de otra forma, el sujeto investigador no se consideró también como objeto de estudio. Si lo que se buscaba era ofrecer un servicio de calidad, este atributo tendría que haber sido explicado desde el ejercicio profesional. La calidad entendida no como el cumplimiento de estándares a realizarse automáticamente, sino a partir de la constatación de actualización de conocimientos, valores, actitudes y habilidades -entre otros atributos- del bibliotecólogo, tal y como se desprende de las definiciones de certificación profesional revisadas anteriormente.

La calidad en el ámbito educativo tiene sus antecedentes en México en la década de los 80, a partir del gobierno de Miguel de la Madrid, principalmente, cuando inicia la apertura comercial del país, con una decidida perspectiva del Estado *eficientista*, en términos de Valle-Flores (2000). Las instituciones de educación superior se vieron fuertemente cuestionadas en su papel de generadoras de recursos humanos con conocimientos técnicos, científicos y humanísticos del más alto nivel, necesarios para su inclusión en un mercado laboral de dimensiones globales, según Safa y Nivón (1994), *internacionalmente calificado y competitivo*. Pero hasta entonces no había forma de medir la calidad y competitividad del sector profesional dentro del mercado laboral. Nuevamente, es a partir de la firma del TLCAN que se empiezan a definir e implementar los mecanismos, procedimientos y criterios para evaluar estas características y conocer el estado real de la pertinencia en la relación profesión-empleo. Entre estos mecanismos se encuentra la certificación profesional.

Desde esta perspectiva, la Secretaría de Educación Pública puntualiza los

5 EFQM, LibQual, Modelos Nacionales de Calidad, entre otros.

beneficios de la certificación profesional:

- Garantizar a la sociedad servicios profesionales de calidad.
- Reconocer públicamente a los profesionistas que puedan ofrecer un servicio profesional de calidad.
- Procurar que los niveles de preparación de los profesionistas alcancen parámetros de calidad profesional con reconocimiento nacional e internacional.
- Fomentar que los profesionistas se mantengan actualizados en sus áreas.

En el ámbito bibliotecológico, Escalona (2006) afirma que *el principio de calidad debe partir de un autoanálisis para tener claros los valores y principios que van a regir nuestra vida cotidiana como seres humanos, siendo congruentes entre la forma de pensar y de actuar*. Lo cual sustenta el ideal personal-profesional de que la calidad no necesariamente está ligada a razones económicas y políticas, pero que de estarlo, tampoco representaría una incongruencia, pues la información, materia prima de esta profesión, es un bien ligado a las leyes del mercado, de la oferta y la demanda.

Visto así, se observa que la certificación profesional es significativa por cuanto representa la garantía social de los conocimientos y capacidades que posee un individuo en el ejercicio profesional. De acuerdo a Ruiz (2006), *la certificación representa además, un **valor añadido** para la persona pues supone un reconocimiento público, otorgándole un estatus personal dentro y fuera de las instituciones donde desarrolla su trabajo*.

No obstante el reconocimiento social, habrá de considerarse que la subjetividad de la calidad impide que se trate de una condición estática; es decir, la calidad es un movimiento constante del profesionista; la calidad se cultiva día a día en el ejercicio profesional. Este estado personal-profesional es el que facilitará a su vez, la certificación profesional.

En este contexto debe reconocerse entonces que las profesiones en general no permanecen estáticas; si el devenir de las sociedades está en constante cambio, el ejercicio profesional camina paralelamente a esos cambios para continuar vigentes de cara a esas transformaciones. El propósito y el valor de una profesión están determinados por las necesidades de la sociedad en la que surge, se desarrolla y se mantiene.

En la actualidad, la profesión se define como *un grupo de individuos de una disciplina quienes se adhieren a patrones éticos establecidos por ellos mismos, que son aceptados por la sociedad como poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidos en un proceso muy reconocido de aprendizaje derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, y quienes están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés de los otros.* (Fernández, Barajas y Alarcón, 2007)

La definición es significativa por el énfasis que hace en la aceptación social de un grupo determinado de individuos con conocimientos particulares; conocimientos a su vez, reconocidos por cierta institución, lo que ya infiere el reconocimiento plasmado en un documento como la cédula profesional. Sin embargo, ante la complejidad de las sociedades, esta preparación inicial ya no es suficiente para enfrentar al mundo laboral; el aprendizaje ya no es factor único dentro de las aulas, sino que trasciende a otros espacios, ambientes y situaciones concretas, una vez que el profesionista se enfrenta al ámbito laboral. En otras palabras, la preparación académica formal ya no es suficiente para mantenerse vigente en el mercado laboral.

1.3 Certificación y mercado laboral

A nivel mundial, la sociedad globalizada ha representado un factor de impacto en el ámbito productivo de las naciones. Como consecuencia de ello, la movilidad

laboral fomenta una alta competitividad y complejidad para los empleados y empleadores. La razón de este paradigma se encuentra principalmente en que, a partir del siglo XX, el principal activo de un trabajador está en su conocimiento. A nivel mundial, se han dado los cambios en la economía derivados de la transformación de las fuerzas de producción como lo fueron en los siglos pasados, los bienes, el capital fijo, las maquinarias, entre otros, para dar lugar a un sistema *impulsado por la revolución tecnológica y basado en la información, en el conocimiento, en la mente, en el cerebro y en el capital humano como la fuerza productiva principal.* (Rodríguez 2009)

Ya desde la década de los 70 del siglo pasado, Drucker (2002) predecía que *el saber que hoy⁶ consideramos saber se demuestra en la acción; lo que ahora queremos decir con saber es información efectiva en la acción [...] Hoy consideramos natural pensar que aquel que tenga un conocimiento, deberá actualizarlo cada cierto tiempo si es que quiere permanecer activo.* En ese sentido el mismo autor señala que las universidades serán organizaciones que se verán seriamente afectadas y modificadas debido al uso masivo de las tecnologías así como de las exigencias de la sociedad, cambios que significarán que el aprendizaje del individuo sea durante toda su vida.

Uno de los principales efectos positivos de la certificación profesional en el mundo globalizado es la posibilidad de permanecer activo y actualizado en el mercado laboral, ya que si bien se ha tenido una formación académica con el respaldo de las instituciones de educación superior, no hay que olvidar que tras las grandes transformaciones del mundo es necesario mantener los conocimientos actualizados y afinar las habilidades, ganar experiencia y desarrollar una personalidad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al mercado de trabajo

6 El *hoy* al que se refiere Peter Drucker es en el año de 1969, cuando traza una de las primeras imágenes de la sociedad de la información y el conocimiento en su libro *The age of discontinuity: guidelines to our changing society.*

como el *sistema consistente en establecer a los empleadores como compradores y los trabajadores como vendedores, con el propósito de correlacionar las vacantes de trabajo con los aspirantes o candidatos para establecer los salarios.* (Organización Internacional del Trabajo, 2012). Es decir, es un hecho que cuando se solicita trabajo, lo que se hace es vender el conocimiento, pero además, se venden habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes y un conjunto amplio de características que conforman la personalidad laboral, ya que el conocimiento que se construye a lo largo de la preparación académica, experiencia laboral y la educación continua está indisolublemente ligado a la misma esfera del trabajo como práctica individual y social, que a su vez, trae consigo las transformaciones del mundo.

A nadie le es ajena la dramática situación que hoy por hoy se vive a nivel mundial en cuanto a las probabilidades de encontrar un empleo bien remunerado. Las crisis financieras en Europa muestran el camino de incertidumbre que ha de tener un fuerte impacto económico en América Latina, y en particular, en México. En su último informe, la OIT reconoce que *el elevado desempleo y la baja tasa de crecimiento salarial están reduciendo la demanda de bienes y servicios.* Al mismo tiempo recomienda el aumento de productividad, lo que *exigirá una transformación estructural acelerada, esto es, cambiar a actividades de mayor **valor añadido** [...]*

Describir el panorama anterior no tiene la finalidad de debatir sobre el modelo económico mundial, sino destacar que en este contexto escasean las posibilidades del empleo bien remunerado, pero que si el profesionista se encuentra preparado para enfrentarlo, se amplían las posibilidades de permanecer activos en el mercado de trabajo. Las amplias consecuencias del TLCAN en el sector educativo han sido estudiadas con diversos enfoques. Hay posiciones antagónicas al respecto, todas con elementos destacables⁷. En una posición crítica como profesionales de la información es necesario analizar la historia

⁷ La obra de Hugo Aboites como posición antagónica al cumplimiento de los Acuerdos es una de las más citadas en las investigaciones sobre la evaluación educativa.

reciente en materia de educación superior, mercado laboral y el papel del Estado entorno a estos temas para obtener una explicación del momento presente, y actuar en consecuencia.

Si bien el ámbito económico no es el único factor que incide en la dinámica del mercado de trabajo, éste sí es un indicador importante para la validación de las profesiones. Por lo tanto, es un indicador también para el análisis de la certificación profesional.

En una revisión general de la literatura del tema, es notoria la carencia del análisis del mercado de trabajo bibliotecológico en México, no obstante que en los últimos años aumentó el impacto de temas como la sociedad de la información, sociedad del conocimiento, bibliotecas digitales, libros electrónicos, entre otros, que demuestran la actualidad e importancia del profesional bibliotecólogo y de la información. Esta perspectiva a su vez, reseña la amplitud con que ha ido creciendo el ámbito laboral del bibliotecólogo y la necesidad de mantener la flexibilidad en los planes de estudio de los futuros profesionistas.

En ese orden de ideas, con mayor interés habrá de considerarse la certificación profesional como la llave para lograr ubicación y reconocimiento sociales como profesionistas calificados en un mercado laboral selectivo y competitivo. Es un hecho que a nivel mundial existe una preocupación real por aumentar la calidad de los sistemas de formación, garantizando la eficacia y transparencia en los procesos de evaluación dentro de un mundo en constante cambio. El reconocimiento social que proporciona la certificación profesional *debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo sea cual sea el lugar o el país de la comunidad en que se desarrolle el trabajo.* (Ruiz, 2006)

1.4 Evaluación del desempeño profesional

La evaluación del desempeño en general ocupa un lugar prominente en la teoría organizacional al considerarse al factor humano como la piedra angular de las organizaciones. El estudio del desempeño se distingue en cuatro niveles:

- El empleado individual (evaluación del desempeño)
- El equipo (desempeño del equipo)
- El programa (desempeño programático)
- La organización (desempeño organizacional)

Lasthus (2002) designa cuatro elementos principales del desempeño: efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera.

La literatura es abundante sobre el nivel de la organización; este tipo de desempeño está relacionado al *éxito* de la organización, cualquiera que sea su tipo. Sin embargo, para medir el desempeño de un individuo en el ejercicio profesional, los modelos se *personalizan* dependiendo sobre todo, de la misión de la profesión objeto de la evaluación. En ese sentido, en México se ha discutido sobre la importancia de la evaluación del ejercicio profesional, a raíz de los cambios socioeconómicos que dieron origen, a su vez, a las discusiones acerca de la evaluación de la educación superior.

En 1992, como resultado de la reunión de rectores de las instituciones de educación superior mexicanas, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México (ANUIES) emitió un documento para la evaluación de los estudiantes egresados de estas instituciones. El proyecto se denominó Examen General de Calidad Profesional (EGCP). El objetivo de esta evaluación es medir el conjunto de conocimientos y habilidades de los egresados de dichas instituciones. La idea es establecer estándares de calidad en la educación superior para la toma de decisiones en tres niveles: alumnos

egresados, instituciones educativas y autoridades gubernamentales, con el interés de enriquecer y fortalecer los servicios profesionales calificados. Para ello se diseñaron políticas y mecanismos de aplicación para las siguientes carreras: medicina, psicología, odontología, ingeniería civil, enfermería, derecho, veterinaria y contaduría. El organismo responsable de la aplicación del EGCP⁸ es el Centro Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL), órgano autónomo en el que intervienen representantes de la SEP, ANUIES y de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), adicionalmente a un Consejo Técnico para cada examen, de acuerdo al perfil de conocimientos y habilidades principales de cada profesión. Se diseña el perfil de referencia para cada una de ellas, y de sus especialidades cuando es el caso; a partir de este perfil se establecen los estándares para los certificados del CENEVAL. Actualmente, el número de carreras evaluadas ha aumentado significativamente, y la cobertura de evaluación del organismo también se ha ampliado. El CENEVAL aplica varios tipos de exámenes entre los que destacan: Exámenes Nacionales de Ingreso (EXAN), Exámenes Generales de Egreso de la Licenciatura (EGEL), Exámenes Diagnósticos de Licenciatura y la Certificación de Competencias Laborales.

En ninguna de estas evaluaciones figura la carrera de bibliotecología, biblioteconomía o estudios de la información.

A partir de la firma del TLCAN en 1994, pasarían todavía 10 años más para que el Estado mexicano, a través de la SEP, asumiera como una de sus atribuciones la de *vigilar que los procesos de certificación de profesionistas cumplan con márgenes de seguridad jurídica, imparcialidad, honestidad y equidad, a efecto de evitar conflictos de intereses y calificar la idoneidad de esos procesos que las asociaciones y colegios de profesionistas realizan, ya que la certificación profesional es una evaluación del ejercicio de una profesión y la vigilancia de su correcto desempeño, que le corresponde a la autoridad educativa federal.*

⁸ En 1998 cambió su nombre a Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL)

Que la certificación profesional se encuentre asentada dentro de las tareas sustantivas de una dependencia federal nos señala su justificación jurídica. Así, de acuerdo al artículo 38 fracción XVI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a la Secretaría de Educación Pública le corresponde *vigilar, con auxilio de las asociaciones de profesionistas, el correcto ejercicio de las profesiones*. De manera más específica, el artículo 21 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional, precisa que será la Dirección General de Profesiones, dependiente de la SEP, la encargada de *la vigilancia del ejercicio profesional y será el órgano de conexión entre el Estado y los colegios de profesionistas*.

Resultado de lo anterior, el 22 de julio de 2004 se instaló el Consejo Consultivo de Certificación Profesional, dependiente de la Dirección General de Profesiones de la SEP.

1.5 Organismos certificadores

El 26 de mayo de 1945 se emitió la *Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal*, que dio origen a su vez, a la Dirección General de Profesiones. Cincuenta años después, el 29 y 30 de noviembre, y el 1 de diciembre de 1995, diversos especialistas en educación superior, así como representantes de organizaciones y asociaciones de profesionales se reunieron para debatir sobre los escenarios futuros que se vislumbraban de cara a un cercano nuevo milenio, así como de los cambios económicos y sociales que traería consigo la globalización. Se trató de una Reunión Nacional convocada por las autoridades de la SEP y en la que intervinieron diversos actores involucrados con el desarrollo y porvenir del ejercicio profesional, tales como colegios de profesionistas, instituciones de educación superior, representantes de gobiernos estatales y empresarios.

Los principales ejes que se trataron en esta Reunión Nacional fueron:

- El futuro de la educación media superior y superior, la profesionalización del magisterio y el comercio transfronterizo.
- La acreditación de programas académicos y la certificación profesional.
- La vinculación entre la universidad y la empresa en el futuro del mercado laboral.
- El papel de las asociaciones en la vigilancia y cultura del ejercicio profesional.

Las conferencias se reunieron en memoria, titulada *Regulación de las profesiones: situación actual y prospectiva*, una obra muy importante para ubicar y dar seguimiento a las transformaciones que se fueron gestando en la década de los 90, tanto en la compleja evolución de la educación superior como en la visión del ejercicio profesional que algunas asociaciones ya percibían. Ninguna asociación de bibliotecarios acudió a la convocatoria.

1.5.1 México

Casi diez años después de esta Reunión, el 22 de julio de 2004, se conformó el Consejo Consultivo de Certificación Profesional, dependiente de la Dirección General de Profesiones de la SEP, que funciona como órgano oficial en México encargado de emitir el certificado de idoneidad a las asociaciones y colegios de profesionistas que buscan certificar a sus agremiados. Este Consejo está conformado por ocho autoridades responsables del ejercicio profesional en las Entidades Federativas, de carácter rotativo; las Secretarías de Economía, Salud, del Trabajo y Previsión Social, y de Educación Pública. Por parte del sector empresarial, el Consejo incluye a la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos y la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio. Y como organización social, participa el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. (COPAES).

Como se puede observar, el Consejo Consultivo de Certificación Profesional,

además de ser multidisciplinario incluye a los sectores productivos del país, lo cual permite que el reconocimiento de idoneidad para una profesión cuente con una visión poliocular. Hasta el mes de febrero de 2013 había una lista de 113 reconocimientos de idoneidad de asociaciones profesionales, principalmente de contaduría y medicina, de diversos estados de la República Mexicana. Ninguna de las asociaciones de bibliotecarios en México ha presentado alguna propuesta para certificar a sus integrantes.

1.5.2 Estados Unidos de América y Canadá

La International Standard Organization (ISO) es la agencia oficial que emite normatividad diversa. La norma que corresponde a la certificación de personas -no precisamente profesional- es la ISO/IEC 17024:2012 que en países como Chile y España ha sido adoptada como guía de certificación de competencias.

En lo que concierne a los profesionales de información, la American Library Association (ALA) como acreditadora oficial de programas de estudio en la materia, ha incluido dentro de la misma Oficina de Acreditación, un rubro denominado *Knowledge and Competencies Statements* en donde se encuentra una amplia lista de asociaciones especializadas en estudios de la información que han desarrollado competencias profesionales y laborales. La ALA cuenta también con la oficina de Desarrollo y Reclutamiento de Recursos Humanos (HRDR, por sus siglas en inglés) que se encarga del desarrollo de la profesión centrándose en la educación y aprendizajes permanentes.

Desde 2001 ALA también cuenta con Allied Professional Association (ALA-APA) con el objetivo de promover los intereses de los bibliotecarios y de otros trabajadores de bibliotecas. ALA-APA cuenta con dos programas de certificación:

- a) *Certified Public Library Administrator Program*: de carácter voluntario, este programa está dirigido a bibliotecarios que han administrado bibliotecas

públicas, al menos durante tres años. De acuerdo a ALA-APA, las ventajas para el personal bibliotecario, de contar con esta certificación son:

- Vincular el desarrollo personal y profesional.
- Elevar el nivel de experiencia y práctica profesionales.
- Mostrar a la sociedad que el personal certificado ha adquirido conocimiento y experiencia reconocida por una institución relevante.
- **Mejorar la calidad de los servicios bibliotecarios** a través de la práctica de conocimientos y habilidades esenciales para el éxito de la biblioteca.

b) *Library Support Staff Certification Program*: destinado al personal bibliotecario que aún no cuenta con formación profesional.

Como puede observarse, el primer programa está destinado a la certificación profesional, y el segundo, a las competencias laborales. En *Certified Public Library Administrator Program* hay nueve indicadores, de los cuales, siete al menos deben cumplirse, a saber:

- **Obligatorios**
 - Presupuesto y finanzas
 - Gestión de Tecnología
 - Organización y administración de personal
 - Planeación y gestión de edificios
- **A elección (3 temas)**
 - Temas actuales
 - Comercialización
 - Recaudación de fondos
 - Políticas y redes
 - Atención a poblaciones diversas.

A su vez, cada uno de estos aspectos se desarrolla en otros temas particulares. A modo de ejemplo, se desglosa a continuación un aspecto obligatorio y uno

optativo:

Obligatorio: Organización y administración de personal			
Información	El candidato debe	Criterios	Objetos de aprendizaje
Plan estratégico de la biblioteca	Seleccionar, reclutar, contratar, supervisar y evaluar al personal.	Las políticas de personal cumplen con la legislación laboral.	Describe las características del personal efectivo.
Presupuestos	Identificar necesidades de capacitación.	El personal recibe la información oportuna para la realización de sus actividades.	Enumere los aspectos legales principales para el tratamiento del personal.
Personal	Implementar los programas de capacitación.	La contratación, despidos, y toma de decisiones del personal se hacen con bases organizacionales.	Práctica básica para la resolución de conflictos.
Programas, servicios y auditorías	Desarrollar incentivos para el personal.	El personal está capacitado según sus funciones.	Escriba un plan de desarrollo y capacitación de personal que incluya la introducción a la tecnología.
	Evaluar la eficacia de la estructura organizativa.		

Cuadro 1. Ejemplo de indicador de carácter obligatorio de Certified Public Library Administrator Program (ALA-APA). (Elaboración propia con información de ALA-APA).

Optativo: Atención a poblaciones diversas			
Información	El candidato debe	Criterios	Objetos de aprendizaje
Misión de la biblioteca y plan a largo plazo.	Determinar las tendencias demográficas de la comunidad a la que sirve.	Número y tipo de comunidades que se atienden.	Tener un elevado sentido social sobre la diversidad cultural.
Acceso a datos demográficos de la comunidad a la que sirve.	Determinar el grado en que los servicios atienden a la diversidad de la comunidad.	Programas, servicios y recursos que satisfacen a la comunidad diversa.	Desarrollar cuadros demográficos de diversidad cultural.
Programas actuales y servicios de la biblioteca.	Desarrollo de planes de mejora de servicios, del personal y de marketing.	Gestión y mantenimiento de personal culturalmente diverso.	Entender la importancia de contar con fuerza laboral proveniente de diversas culturas.
Datos generales del personal.			Contratación de personal como <i>custodios</i> tradicionales y no tradicionales.

Cuadro 2. Ejemplo de indicador de carácter optativo de Certified Public Library Administrator Program (ALA-APA). (Elaboración propia con información de ALA-APA).

Nótese la amplitud y profundidad de conocimientos profesionales que requiere una persona que solicita su certificación como administrador de bibliotecas públicas, entendiendo que además, ya cuenta con su formación como profesional de la información. Sirva este ejemplo también para señalar que la certificación no limita la formación profesional a la adquisición de habilidades fijas, sino se trata de mantenerse actualizado y en constante aprendizaje. Los primeros beneficiarios de esta condición son los usuarios de los servicios bibliotecarios y de información, en el caso arriba descrito, de una biblioteca pública.

En términos generales, Canadá se rige por los mismos lineamientos de ALA. Adicionalmente, en este país del norte existe una agencia importante para el reconocimiento de estudios y competencias para los profesionales que han cursado sus estudios fuera de Canadá. The Canadian Information Centre for International Credentials (CICIC, por sus siglas en inglés) fue creado en 1967 como un organismo dependiente del Ministerio de Educación de Canadá; el CICIC proporciona información a los particulares que lo deseen acerca de la validación de estudios y competencias laborales con el objetivo primordial de trabajar en

Canadá. Históricamente, este país es uno de los que reciben más inmigrantes laborales, así como movilidad estudiantil en América del Norte.

1.5.3 América Latina

En la región de América Latina el proceso de evaluación de educación superior continúa solamente en la etapa de la acreditación de programas⁹. Sin embargo, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) es un buen referente en cuanto a la definición de competencias laborales en la región.

CINTERFOR es una red de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que desde 1963 reúne a 65 entidades de 27 países de América Latina, El Caribe, España y África que se dedican al fortalecimiento del profesional como fuerza laboral, así como a la construcción del conocimiento colectivo en el ámbito laboral.

En este rubro, México tiene una trayectoria importante desde la década de 1960, cuando se creó el Centro Nacional de Productividad cuyo objetivo era *la calificación de toda la población mexicana que va a participar o que ya participa en las actividades productivas* (El movimiento de productividad nacional, 1970). Este organismo trabajaba a la par de la Secretaría de Educación Pública y el programa “Aprender Haciendo”, y con los Institutos Tecnológicos y las Universidades del país. También había programas para los trabajadores industriales como el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO) y una amplia gama de programas enfocados a ejidatarios, pequeños propietarios, campesinos, entre otros.

Actualmente, México participa a través de una entidad educativa que prepara cuadros con capacidades específicas para el mercado laboral como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), y el Consejo Nacional de

9 Cfr. *La evaluación de la educación bibliotecológica en América Latina*, 2011.

Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), que a su vez tutela el Sistema Nacional de Competencias, instrumento gubernamental dependiente de la SEP para el desarrollo competitivo de la fuerza laboral nacional.

CONOCER cuenta con tres importantes bancos de datos:

- Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC)
- Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP)
- Registro Nacional de Cursos de Capacitación Basados en Estándares de Competencia (RENAC).

1.5.4 Europa

La Asociación Española de Documentación e Información (SEDIC) trabajó durante más de una década, junto con L'Association des professionnels de l'information et de la documentation (ADBS) de Francia y la Dt. Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis (DGI) de Alemania, por establecer los estándares de competencia en la región. En 2004 suspendió sus actividades, pero el trabajo realizado fue aprovechado en el proyecto por DECIDOC primero, y luego por CERTIDOC para el fortalecimiento del sistema europeo de certificación de los profesionales de la información y documentación. El procedimiento para el euro-certificado formó parte del proyecto *Leonardo da Vinci*, con objetivos específicos de fortalecer los vínculos educativos en la región y fomentar la cooperación y movilidad estudiantil. En 2009 se anunció la revisión y publicación de las euroreferencias de competencia¹⁰, pero a la fecha no ha habido ningún cambio. La situación económica europea actual explicaría esta inmovilidad.

¹⁰ El documento Euroreferencial en Información y Documentación vol. 2. Niveles de cualificación de los profesionales europeos de la información y documentación es de 2004.

1.6 Importancia de la certificación en la profesión bibliotecaria

En la literatura revisada para la elaboración de este trabajo son notables los cambios sociales que circundan los esquemas de la educación superior y del ejercicio profesional. La firma del TLCAN es sólo el marco e incluso, el pretexto para abrir la discusión acerca del desempeño de las instituciones de educación superior, así como de la calidad de los planes y programas de estudio que en ellas se imparte. Sin embargo, la discusión va más allá al integrar también la evaluación de los profesionales que ya en el desempeño laboral, se considera de alta prioridad la constante actualización de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la pertenencia a un sector calificado y certificado como garantía de desempeño de calidad ante la sociedad a la que sirve.

La certificación profesional es un instrumento de medición y evaluación no sólo en beneficio del profesional, sino también útil como indicador de la madurez de las profesiones. De ahí que muchas de ellas, ya con una larga trayectoria de conformación, tales como la Medicina, la Ingeniería y la Contabilidad, entre otras, muestren interés en desarrollar instrumentos transparentes para la certificación profesional, a través de los respectivos colegios y asociaciones.

El objetivo inmediato sería cubrir las demandas del mercado laboral, pero más allá de esta meta utilitaria, la certificación consolidaría un esquema de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y valores profesionales dentro de un marco de actuación transparente que velarían por la pertinencia y valor social de una profesión en particular, y del ejercicio profesional en lo general.

A la disciplina bibliotecológica y de estudios de la información, la certificación profesional le proporcionaría los siguientes beneficios:

- Visibilidad social, pues es un hecho que los bibliotecarios no han sido reconocidos plenamente como profesionales imprescindibles a la sociedad.

- Posicionamiento relevante en el mercado laboral.
- Establecimiento de tabuladores económicos adecuados¹¹.
- Reconocimiento como disciplina eje en la construcción de la sociedad de información y del conocimiento.
- Madurez como disciplina al dejar establecidas las áreas prácticas para su ejercicio y robustecer el cuerpo teórico que respalde el ejercicio práctico.
 - Relevancia del desarrollo teórico de la disciplina.
- Al mismo tiempo que establece el esquema de acción práctico, también abre las posibilidades para la ramificación coincidente con otras disciplinas.
 - Promoción de la transferencia de conocimientos a la sociedad.
 - Fomento del conocimiento interdisciplinario.
- Integración a la voz general de profesiones que participa en las discusiones nacionales sobre la calidad de la educación superior y temas relacionados.
 - Las profesiones como transformadoras del papel de la educación superior hacia una sociedad con mejores condiciones de vida.
- Liderazgo regional de las asociaciones mexicanas en la materia.
 - Fortalecimiento regional de la educación bibliotecológica y de la información.

Es importante considerar que la certificación profesional no es una llave mágica que por sí sola otorgue beneficios inmediatos, sino una herramienta que, bien aplicada, será efectiva para la construcción de nuevas formas del ser profesional, asegurando mejores servicios profesionales. Estas nuevas formas deben correlacionarse con las transformaciones sociales. Los esquemas y modelos económicos son resultado de esas mismas transformaciones, en la que los ciudadanos juegan un papel fundamental; estos ciudadanos cumplen a su vez, otro rol en su papel de profesionales, y la cadena se va entretejiendo en una gran red de relaciones que influyen unas a las otras.

Dicho de otra forma, la bibliotecología y los estudios de información no pueden

¹¹ Aspecto relacionado con la teoría del capital humano abordado en el subtema 2.2 de este trabajo.

permanecer aisladas, apartadas de los grandes temas de discusión nacional porque es en los terrenos de la educación y la competitividad laboral donde se definirá el desarrollo de las naciones. Efectivamente, las transformaciones no llegan por decreto sino a través de compromisos establecidos como ciudadanos profesionales, porque es este sector el que ocupa la tasa más alta de empleo en los países que se incorporaron en el pasado a acuerdos comerciales, específicamente los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Hay una fuerte tendencia a considerar que los instrumentos de evaluación educativa y laboral son el preámbulo para la *privatización* de los sectores, principalmente por la fuerte vinculación de éstos con el mercado laboral; la participación de organismos internacionales como la OCDE y el Banco Mundial refuerza la idea. Al respecto, vale decir que la lectura cuidadosa de los diversos estudios en el tema que durante casi veinte años se han producido en el país, proporciona argumentos suficientes para entender la necesaria aplicación de herramientas de evaluación en los sectores educativo y laboral al menos. Definitivamente la consideración del conocimiento como factor productivo, la integración económica de los países y la interconexión en redes de grandes sectores de la población nacional e internacional, son razones suficientes para entender lo complejo de la sociedad actual.

Por otra parte, el hecho que hasta la actualidad no se hayan realizado esfuerzos continuos encaminados a la certificación profesional por parte del Colegio Nacional de Bibliotecarios, revela cierta resistencia a las medidas de evaluación del ejercicio profesional; parece que se percibe más como medida de control o pérdida de *autonomía*¹² de los conocimientos disciplinarios. Sin embargo, también

12 El concepto de autonomía en la educación es un tema relevante analizado por filósofos y educadores, entre ellos Matthew Lipman, quien asegura que este término “está conectado con los atractivos conceptos de autogobierno, autorregulación y autocorrección, pero existe el peligro de que individuos o grupos autónomos se consideren a sí mismos autosuficientes ignorando cualquier influencia externa. Ello supone una traición a la verdadera autonomía, pues culmina en el mito de la propia infalibilidad” *Pensamiento complejo y educación*. Madrid: Ediciones de la Torre, 1998. p. 100-101.

se tendría que realizar un ejercicio autocrítico y traer al primer plano no sólo a la autonomía sino también a la responsabilidad. En ese sentido, la convivencia de ambos valores equilibrarían el sentido de los instrumentos de evaluación en general, al exigir la participación y respeto del Estado hacia el ejercicio profesional, pero también los individuos en su papel de profesionales retribuirían no al Estado propiamente, sino a la sociedad, su aportación y transferencia de conocimientos en una práctica de calidad.

Finalmente, es importante observar que, más allá de la firma de convenios económicos internacionales, existe un gran rezago en la formalización de las profesiones -empezando porque legalmente, son unas pocas las que requieren de título para su ejercicio- pero que, al calor de la discusión nacional, los colegios y asociaciones de algunas de ellas, buscan una mejor posición en la sociedad como es el caso de la contabilidad, y otras que definitivamente lo han conseguido, como son la medicina y la ingeniería. Esto es, la bibliotecología y los estudios de la información no deben seguir su rumbo aisladas de las demás profesiones; la especialización de los conocimientos ha truncado esa colaboración que en términos de su producción y difusión, generan la universalidad de conocimientos. En los esquemas evaluativos, las profesiones tenderían puentes hacia la complementación de sus funciones sustantivas en la resolución de problemas y en beneficio de la sociedad.

Capítulo 2. El sistema bibliotecario de la Universidad Nacional Autónoma de México

2.1 Antecedentes y normatividad

La rica historia de Universidad Nacional Autónoma de México ha sido abordada desde diversos enfoques. Como espejo de la agitada vida nacional, la UNAM ha representado, probablemente, el equilibrio entre el pensar y el actuar académico fundamentado en los valores de la libertad, el espíritu laico y el acceso gratuito a la educación. El sistema bibliotecario de la UNAM (SibiUNAM) es uno de los principales marcos que integra el trabajo multidisciplinario en el proceso de enseñanza-aprendizaje. No se concibe la Universidad sin bibliotecas.

La trayectoria de las bibliotecas de la UNAM, cuya semilla se encuentra en 1551 al fundarse la Real Universidad de México, encontró un primer momento decisivo en el periodo entre 1949-1954, cuando en los terrenos destinados al campus universitario ubicados al sur de la ciudad, en el Pedregal de San Ángel, se construyó el edificio que hoy alberga a la Biblioteca Central, convirtiéndose en imagen emblemática de la propia UNAM. A partir del 5 de abril de 1956, día de su inauguración, la Biblioteca Central fue consolidando su importancia como líder de las actividades bibliotecarias, tanto por su ubicación estratégica, como por su dependencia directa del Departamento de Bibliotecas Universitarias, creado desde 1929, y albergado en el mismo edificio. A su vez, este Departamento, que a partir de 1966 se denomina Dirección General de Bibliotecas, ha sido piedra angular en las transformaciones que a través del tiempo se han dado en los procesos bibliográficos y de información, principalmente con la participación, desde 1976, de personal académico, lo que elevaría la calidad de dichos procesos y la investigación con objeto de permanecer a la vanguardia en el tratamiento de la información.

Con el Acuerdo No. 4 del 1 de febrero de 1977 del Consejo Universitario, se

formalizó la creación del Consejo de Bibliotecas y Documentación, que tuviera como funciones principales:

- Desarrollar el sistema bibliotecario de la Universidad,
- Proponer innovaciones en el ámbito de los servicios bibliotecarios y de documentación.
- Proponer las políticas para contar con personal especializado, así como para el desarrollo de los servicios bibliotecarios en general.

En reunión previa del 5 de enero del mismo año, el Consejo Universitario había dejado pendiente la aprobación del Reglamento del SibiUNAM porque faltaba el dictamen de la Comisión de Trabajo Académico del mismo órgano colegiado. Desafortunadamente el tema no se volvió a tocar hasta el 19 de abril de 1988 en que las Comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico toman el acuerdo de recomendar al Consejo Universitario, la aprobación del Proyecto de Reglamento General del Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En aquel primer proyecto ya se establecía que los bibliotecarios que formaran parte del Consejo del Sistema Bibliotecario de la UNAM deberían contar, de preferencia, con estudios a nivel profesional o posgrado, en el área de Bibliotecología (Capítulo 2, Artículo 9°). Más adelante, en el Artículo 22, establece también que el personal que labore en las bibliotecas del sistema, deberá ser académico o administrativo, de acuerdo a sus funciones. Dicho sea de paso, en este importante proyecto de Reglamento, quizá era el momento para distinguir entre el bibliotecario profesional y el técnico auxiliar de bibliotecas, con el objetivo evidente de hacer notar la profesionalización del sector bibliotecario.

Fue hasta el 19 de julio de 1990 cuando finalmente se aprobó el Reglamento del Sistema Bibliotecario con los dictámenes favorables de las Comisiones de Legislación Universitaria, de Trabajo Académico y de Difusión Cultural. Se trata de

momentos decisivos para la consolidación del SibiUNAM, pues habían pasado ya 40 años de vida universitaria en el campus del sur, y aun no se contaba con una reglamentación específica para el funcionamiento de las bibliotecas. Al primer proyecto de 1977 se la habían hecho modificaciones acordes con el avance de las tecnologías y los procesos en el tratamiento de la información. No obstante eso, al día siguiente de la aprobación del Reglamento, mediante oficio del 20 de julio de 1990, el Dr. José Narro Robles, a la sazón Secretario General de la UNAM, envía tres recomendaciones sustantivas al entonces Mtro. Adolfo Rodríguez Gallardo, Director General de Bibliotecas -y autor intelectual de esta gran labor- de las que se extrae la primera por ser de trascendencia para el objetivo de este trabajo:

Primera: Que se dé atención de manera prioritaria a la necesidad de profesionalizar la planta de personal que está laborando en el Sistema Bibliotecario.

Se observa que la consolidación del SibiUNAM es muy joven respecto del conjunto del funcionamiento de la UNAM en general. Meses antes, el 29 de marzo de 1990, se había hecho una importante modificación al Estatuto General de la UNAM, al insertar el Artículo 11 bis, en el que se establecía formalmente el SibiUNAM en los siguientes términos:

Con el objeto de apoyar sus funciones sustantivas, la Universidad contará con un sistema bibliotecario estructurado de conformidad con lo que al efecto señale el Reglamento General respectivo.

No es posible dejar de reconocer estos momentos como decisivos en la historia de las bibliotecas universitarias de la UNAM; la exposición de motivos en la iniciativa para la creación del Reglamento General del Sistema Bibliotecario, señala:

Para mejorar la calidad de los servicios el reglamento contempla la integración de una plantilla profesional así como la formación, capacitación y desarrollo del personal que labora en las bibliotecas.

La alusión a estos extractos de los documentos citados, obedece al reconocimiento que desde un principio se le otorgó al perfil profesional del

personal bibliotecario perteneciente al SibiUNAM. No es nuevo, desde su origen se definió, y en la última reforma al Reglamento, aprobada el 26 de marzo de 2010 hay una modificación importante en el Capítulo IX, Artículo 27:

Las autoridades universitarias procurarán que los responsables de las bibliotecas sean profesionales de la Bibliotecología.

Y se eliminó la frase *o tengan preparación equivalente*, lo que motiva la trascendencia social del profesional bibliotecólogo al frente de las bibliotecas.

Es así que, en 1990 entonces, se conforma el Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional Autónoma de México, que de acuerdo al Artículo 2 del Capítulo I del Reglamento General del Sistema Bibliotecario y de Información de la UNAM (2012), se define como *el conjunto funcional constituido por las unidades que proporcionan servicios bibliotecarios y de información en diferentes entidades académicas [...] las dependencias que forman parte de la administración central de la UNAM, y por los organismos que coordinan y apoyan la gestión de dichas unidades.*

Más específicamente, el Artículo 6 del Capítulo II del Reglamento General señala que dicho sistema está constituido por el Consejo del Sistema Bibliotecario y su Comité Asesor, la Dirección General de Bibliotecas, las Bibliotecas del UNAM y las comisiones de cada una de éstas.

Las bibliotecas de la UNAM, a su vez se encuentran organizadas en cinco subsistemas: Bachillerato, Licenciatura y Posgrado, Investigación Científica, Investigación en Humanidades y, finalmente, Dependencias de Extensión y Administración Universitaria. Dado que este trabajo se referirá a las bibliotecas del sistema que se encuentra en el campus de Ciudad Universitaria, los subsistemas que se abordarán son: Licenciatura y Posgrado, Investigación Científica e Investigación en Humanidades, mismas que pueden englobarse en el término genérico como bibliotecas universitarias.

En ese orden de ideas, las bibliotecas objeto del estudio presente son las siguientes:

Subsistema	Biblioteca
Licenciatura y Posgrado	<ul style="list-style-type: none"> • Arquitectura • Ciencias • Ciencias Políticas • Contaduría y Administración • Derecho • Economía • Filosofía y Letras • Ingeniería • Medicina • Odontología • Psicología • Química • Trabajo Social • Veterinaria
Subsistema	Biblioteca
Investigación Científica	<ul style="list-style-type: none"> • Astronomía • Biología • Biomédicas • Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico • Ciencias de la Tierra (Biblioteca Conjunta) • Ciencias Nucleares • Ecología • Energía • Física • Fisiología Celular • Geografía • Ingeniería • Matemáticas Aplicadas y Sistemas (IIMAS) • Matemáticas • Materiales • Química
Subsistema	Biblioteca
	<ul style="list-style-type: none"> • América del Norte • América Latina y el Caribe • Antropológicas • Bibliotecológicas • Estudios de Lenguas Extranjeras (CELE) • Económicas • Estéticas • Estudios de Género • Estudios sobre la Ciudad • Filológicas

Subsistema	Biblioteca
Investigación en Humanidades	<ul style="list-style-type: none"> • Filosóficas • Históricas • Investigaciones Interdisciplinarias de Ciencia y Humanidades. • Sobre la Universidad y la Educación. • Jurídicas • Sociales

Cuadro 3. Lista de bibliotecas universitarias objeto de este estudio. (Elaboración propia.)

Llegado este momento, cabrían algunas preguntas para la reflexión y análisis:

De estas bibliotecas, ¿qué porcentaje de las bibliotecas del SibiUNAM es coordinado por bibliotecólogos?, ¿cuáles son sus actividades principales?, ¿qué tipo de evaluaciones se practican al personal? Las respuestas se tratarán de abordar en los siguientes capítulos.

2.2 Evaluación del desempeño de los profesionales bibliotecarios

En marzo de 1961 T. W. Schultz publicó su famoso artículo *Investment in Human Capital* en la revista *The American Economic Review*. La tesis fundamental del autor era que en el mundo occidental, la inversión en adquirir conocimientos y habilidades formaba parte del capital humano, y que el crecimiento de esta inversión era la característica fundamental del sistema económico actual. La inversión que un trabajador hace al acrecentar su conocimiento forma parte de la *calidad* del esfuerzo humano, cuya productividad mejorará notablemente, debido principalmente a que la educación incide en las condiciones laborales.

En 1975, Gary Becker (1983) aprovecharía el trabajo de Schultz para el desarrollo de la teoría del capital humano, cuyos efectos llegan evidentemente hasta nuestros días, como explicación de los fenómenos actuales de la globalización, en donde el conocimiento y la inversión en él, son pieza clave. Es importante considerar en todo momento que la expresión de las teorías económicas (y de todo tipo) emerge como resultado de la correlación de fuerzas. Esto es, todas las formas de organización humanas, aun con fines y objetivos diversos, se conjuntan

como un rompecabezas para la conformación del mundo por periodos; en algunos momentos se ajustan, en otros, se disocian. La perspectiva social es un elemento fundamental para el estudio de las profesiones, no solamente para ubicarlas o contextualizarlas, sino para identificar las relaciones que existen y las consecuencias que, provenientes de ciertas causas, se convierten en causas a su vez de otras consecuencias.

En el contexto de los grandes cambios económicos, políticos y sociales, Gibbons (1994) analizaría y explicaría las formas de producción del conocimiento en un ambiente complejo como la globalización. La universidad como institución es el lugar por excelencia donde se evidencia la generación y adquisición del conocimiento, ya sea explícito o implícito. Y esta adquisición y aplicación están vinculadas a la práctica productiva, derivando así el capitalismo de los siglos XIX y XX a la economía del conocimiento del siglo XXI. Dice Gibbons (1997): *El nuevo modo de producción del conocimiento afecta no sólo a qué conocimiento se produce, sino también a cómo se produce, el contexto en el que se persigue, la forma en que se organiza, el sistema de recompensas que utiliza y los mecanismos que controlan la calidad de aquello que se produce.*

Nótese la doble dimensión del párrafo anterior. Por un lado se encuentra el conocimiento que se produce en términos generales; su organización y difusión. Por otro, el conocimiento específico o disciplinario que se produce en el bibliotecólogo, su calidad y reconocimiento. El bibliotecólogo como producto y productor; sujeto y objeto; ente organizador y ente organizado. Imposible pensar que el ejercicio profesional camine a su libre albedrío. Por el contrario, las diversas fuerzas que confluyen en una sociedad le van marcando la ruta.

Este orden de ideas sigue vigente por lo que hace al sistema de recompensas a la productividad dentro del ámbito universitario, como a continuación se verá.

Los bibliotecólogos de la UNAM tiene diferentes tipos de nombramiento: lo más numerosos son los técnicos académicos, seguidos por los de confianza,

principalmente.

El Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México vigente establece las funciones del personal académico: *impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.*

Los bibliotecólogos de la UNAM, cuyas actividades no son precisamente la docencia, pero que tienen nombramiento de *técnicos* son evaluados con los mismos programas e instrumentos del *personal académico*.

Para lograr una comprensión más completa de la evaluación del desempeño profesional en el ámbito laboral, se partirá del reconocimiento de dos teorías que, en el momento de su planteamiento -a partir de la década de los 60- no fueron del todo aceptadas, y que al avanzar los años y constatar la complejidad del mundo actual, se fueron consolidando. Una es la teoría del capital humano; otra, la nueva producción del conocimiento.

En el mercado laboral también se dan fenómenos complejos como la sobre educación y el desfase de conocimientos, que se refiere al hecho de que los egresados de la universidad ocupan puestos cuyas actividades poco o nada tienen que ver con sus estudios: o están *sobreeducados* y su salario no refleja esa preparación, o bien, están desempeñando actividades que no requieren título profesional. La implantación de la certificación profesional también toca este aspecto al identificar los conocimientos relevantes de las disciplinas y ubicar su lugar en el mercado laboral, ya que son aspectos que emanan de la correlación de fuerzas económicas. Es un fenómeno internacional, no sólo en los países

emergentes.

Como se mencionó anteriormente, en el escenario de la política mexicana en la década de los 80, con el gobierno de Miguel de la Madrid comenzó la apertura de los mercados, la firma de tratados internacionales. De esta forma, en esta época, como en ninguna otra, el impulso globalizador de la economía y la industria promueven – a la par de sus efectos contradictorios en la economía y flujo de capitales- prácticas abiertas a la cooperación, colaboración, competitividad, multidisciplinariedad y evaluación, entre otros aspectos que -dicho sea de paso- tienen un impacto decisivo en la cultura.

Uno de los elementos más controvertidos en la educación y en el mercado de trabajo es la evaluación. Desde que un individuo inicia su educación formal, el hecho de obtener una *buena* o *mala* calificación es un asunto de gran preocupación que, por motivos culturales, se asume como algo negativo.

La evaluación de la educación no es nueva; al menos desde la década de los 60 se ha considerado como objeto de estudio. Sin embargo, en los últimos tiempos ha crecido su importancia debido principalmente a *los cambios en los modos de administración [del Estado] y al control de los sistemas educativos* (Tiana, 1996). El matiz político que se le ha dado la ha hecho impopular, al grado de impedir rescatar los muchos beneficios que trae consigo como instrumento de medición que facilita la toma de decisiones, más allá de las ideologías.

En la UNAM, durante la gestión del Dr. Octavio Rivero Serrano (1981-1985) se llevó a cabo la Reforma Universitaria en la que, entre otros aspectos, se incluye la evaluación del personal como un instrumento institucional decisivo para mejorar y refrescar la vida académica. Ante el deteriorado estado económico del país, así como del relajamiento en el cumplimiento del Estatuto del Personal Académico, se impulsaron acciones que mejoraran la situación en ambos sentidos. Así, entre los programas establecidos figuran los siguientes:

Programa 28 *Mecanismos para el cumplimiento del Estatuto del Personal Académico*, en el que se establecen líneas de acción para combatir dicho incumplimiento, que se tradujo en *inasistencia, improvisación de la cátedra, el rechazo a la producción del conocimientos, la falta de atención a los alumnos y de participación en las diversas actividades que forman la vida académica de la Universidad* (UNAM, 1985). Entre otras acciones se estableció como permanente la entrega de informes y proyectos de trabajo del personal académico de carrera. Y se consideró requisito para la obtención de la definitividad o promoción.

Programa 31 *Ampliación del Tabulador del Personal Académico* en el que se reconoce los problemas salariales y la falta de incentivos económicos para el desempeño de este personal, *cuyo propósito sea facilitar la vinculación entre la docencia y la investigación, el reconocimiento a la labor del personal y la consecución de logros académicos para propiciar la movilidad en la carrera universitaria.*

De esta forma, se han ejecutado diversos programas en los que el personal profesional bibliotecario que labora en la UNAM, de acuerdo a su nombramiento, recibe *estímulos* y para ello son evaluados.

Nombramiento	Tipo de evaluación	Estímulo
Técnico Académico	Académica	PRIDE: Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo. PAIPA: Programa de Apoyo a la Incorporación de Personal Académico de Tiempo Completo. PEPASIG: Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura. PEII: Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación.
	Impulso a la Investigación	PAPIIT: Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica. PAPIME: Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza. PPA: Programa de Perfeccionamiento Académico.
Confianza (Funcionarios)	Se realiza de manera discrecional por parte del jefe inmediato.	Recompensa económica dos veces al año.

Cuadro 4. Estímulos de productividad (Información tomada de la página oficial de la UNAM) (Elaboración propia)

En términos generales, todo aquel técnico académico que solicite un estímulo o promoción de carrera académica, necesariamente debe cubrir un conjunto de requisitos para ser evaluado y tener acceso al estímulo solicitado. De otra forma, no podría obtenerlo. Un modelo de evaluación similar es el practicado en la Universidad Estatal de Arizona. Muller-Alexander (2010) señala que *para aquellos [trabajadores] con estatus académico profesional o de facultad, el desempeño es sólo una parte de los requerimientos para pasar la evaluación del desempeño. Hay una expectativa de que, además de desempeñarse bien en el trabajo, el profesional académico seguirá aprendiendo, haciendo investigación, presentando ensayos, estando activo en organizaciones profesionales y brindando servicios a la comunidad.*

La contundencia de la cita anterior, no deja lugar a dudas sobre la relevancia de la evaluación del desempeño. Sin embargo, según Díaz (1996) en México, este tipo de estímulos lo único que ha logrado es generar un espíritu de “competencia”

entre los académicos, ya que el *estímulo* no alcanza para todos. Y afirma que *el efecto de esta competencia consiste en desconocer el trabajo del otro*. (Díaz, 1996). Nuevamente se trata de conceptos culturalmente reconstruidos en el pensamiento colectivo. *Competencia* proviene del latín *competere*, que significa *aspirar a*. Se deriva *competente* que significa *quien tiene aptitud legal o moral para resolver cierto asunto*.

Ahora bien, este tipo de evaluación es de corte decididamente institucional, para promover a un individuo dentro de una escala social universitaria, pero acaso, ¿no sería necesario y saludable también evaluar el conocimiento con parámetros epistemológicos? Actualmente, en la universidad a la fecha no hay programas que reseñen la construcción del conocimiento -en este caso, el bibliotecológico- en los profesionales inmersos en el mercado laboral, que en este contexto, ya es propiamente un mercado del conocimiento. Y en ese sentido, cabría la siguiente pregunta: ¿la forma como se está construyendo el conocimiento por los profesionales bibliotecólogos están respondiendo a las necesidades sociales de este tiempo? No hay forma de saberlo, sin evaluación.

En México, algunas bibliotecas universitarias han elaborado esquemas de evaluación del desempeño de sus bibliotecarios que funcionan con éxito (Lau, 2010). Las propuestas son muy interesantes por su enfoque y objetividad, aunque son locales, es decir, funcionan para un ámbito determinado, y responden más al nivel organizacional. Sin embargo, cuentan con elementos que en una escala de mayor aplicación, pueden ser útiles para la certificación profesional.

2.3 Programas de actualización y capacitación

Fernández (1999) identifica el origen de la educación continua en el siglo XVIII con el documento *Rapport et projet de décret sur l'Instruction publique de Paris* (Asamblea Nacional de Francia, 2013), presentado por Marie Jean Antoine Nicolas Caritat, Marqués de Condorcet y presentado a la Asamblea Legislativa de Francia

en 1792. El documento incluye la educación para toda la vida como acción para el progreso de la ciencia y de la razón, cuya meta fuera alcanzar la felicidad del individuo y de la sociedad. Este antecedente es significativo por dos aspectos que definirían la concepción de la educación a partir del siglo XX: por un lado, la masificación de ésta; por otro, el convencimiento de que la educación debe ser permanente, es decir, continua.

En México, es en la UNAM donde surge el primer programa de formación continua. En 1933 se llevan a cabo las Primeras Jornadas de Actualización Médica, convocadas por el Dr. Ignacio Chávez, y en 1959 la Facultad de Ingeniería inicia cursos de actualización en Ingeniería Sanitaria. Pero es hasta 1971 que en esta Facultad se formaliza la División de Educación Continua¹³.

La posición dinámica que adopta una sociedad para hacer frente a su problemática diversa motiva la constante actualización de conocimientos profesionales; los avances tecnológicos y científicos aceleran la obsolescencia de los mismos en un tiempo más corto que en otras épocas. *Esta necesidad propició la incorporación del concepto actualización profesional como un elemento esencial dentro del desarrollo de las profesiones* (Fernández, Barajas y Alarcón, 2007). A partir de la década de los 90, las asociaciones profesionales son las que asumen un papel relevante en la actualización profesional, tal como se ha descrito anteriormente en disciplinas como la medicina, la contabilidad, la ingeniería, entre otras.

Actualmente, la UNAM cuenta con las siguientes dependencias que promueven la educación continua de los bibliotecólogos:

13 Más detalles de los antecedentes de la educación continua en la UNAM, en <http://educacioncontinua.cuaed.unam.mx/docs/antecedentes.pdf>

Dependencia	Nombre del curso
Dirección General de Bibliotecas (DGB)	<ul style="list-style-type: none"> *Búsqueda avanzada de información en la web y base de datos. * La habilidad para obtener información. * Manejo y Análisis de Información con excel. * Normalización de Información. * Biblioteca Digital. * Construcción de repositorios institucionales con Fedora. * Elaboración de Manuales Administrativos para Bibliotecas Universitarias. * Evaluación de Bibliotecas. * ISO en Bibliotecas. * Liderazgo en las Bibliotecas. * Web 2.0 para Bibliotecas.
Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas (IIBI)	<ul style="list-style-type: none"> * Planeación estratégica y liderazgo orientados hacia la calidad en las unidades de información. * Las redes sociales y las unidades de información. * Encuentro sobre usuarios, Web 2.0 y Bibliotecas. * Preservación documental (Diplomado de actualización archivística) * Cátedra Gaos: Ciclo de Conferencias sobre Desarrollo Humano e Información. * I Seminario de Pensamiento Teórico Bibliotecológico. El giro visual en Bibliotecología: intersecciones de la información, la imagen y el conocimiento. * II Coloquio de Investigación Bibliotecológica y de la Información.

Cuadro 5. Información publicada en Redec. Octubre, 2013. (Elaboración propia con información de Redec).

Fuera de la UNAM:

Sede	Curso
Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía	Diplomado de actualización en biblioteconomía: <ul style="list-style-type: none"> * Normatividad y legislación bibliotecaria. La industria de la información y los servicios bibliotecarios. <ul style="list-style-type: none"> * Tecnologías de la información aplicadas a las unidades de información. * Gestión de la información y administración de unidades de información. * Organización de la información: tendencias actuales (RDA).
Colegio Nacional de Bibliotecarios (CNB)	Tiene una comisión permanente de Educación, Investigación y Servicio Social. No tiene cursos o talleres de actualización en 2013. Periódicamente convoca al Congreso Nacional del CNB.
Asociación Mexicana de Bibliotecarios, A. C. (AMBAC)	No tiene publicación de cursos o talleres de actualización. Cada año convoca a las Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía.

Cuadro 6. Información consultada en las páginas oficiales de cada una de las organizaciones, en octubre de 2013. (Elaboración propia con información oficial de cada uno de los sitios).

Hay una agenda anual para los cursos y talleres en temas de bibliotecología impartidos en la UNAM y representan una magnífica oportunidad para la actualización de conocimientos, aunque faltaría el análisis del propio contenido de los cursos en términos de pertinencia, relevancia y costo.

2.4 Perfil del profesional bibliotecario

De acuerdo al panorama descrito en las secciones precedentes, se considera importante contar con una planta de bibliotecarios profesionales vinculados a esa realidad social, y que esté en posibilidades de ampliar el horizonte del ejercicio profesional a partir de su propia actualización, capacitación e inserción en el mercado laboral como agentes de cambio en la sociedad de la información y del conocimiento. Un elemento importante en la globalización es la transición de paradigmas, ya que el mundo se transforma constantemente y se considera indispensable tener capacidad de adaptación, a través del aprendizaje permanente. Para el caso de las profesiones, la universidad como institución establece un cierto perfil de egreso determinado en buena medida por los modelos pedagógicos vigentes, y también por el estado de madurez de las disciplinas¹⁴. De este modo, podemos encontrar generaciones de profesionales, cuya formación parte de las mismas conceptualizaciones, y cuyo ejercicio profesional no sufre alteraciones importantes. Tal es el caso de la bibliotecología, en donde encontramos un ejercicio estándar o normalizado, y en donde la discusión entre teoría y práctica es vigente.¹⁵

Contar con un perfil de egresado es muy importante porque es un indicador del tipo de ejercicio profesional que se espera cubrir. Actualmente, el Colegio de Bibliotecología (UNAM) ha establecido un ideal teórico-práctico de desempeño profesional en el que se incluye la apropiación de habilidades, aptitudes y

14 Para el análisis de los planes de estudio, véase Lafuente y Morales (1992), Rodríguez (2001), Escalona (2006).

15 Para la discusión sobre teoría y práctica en bibliotecología, véase Alfaro (2005) y Ríos, (2008).

actitudes por parte del profesional bibliotecario. El listado es amplio, básicamente de acciones a ejecutar; sin embargo, es importante resaltar que se incluyen algunas que trascienden la práctica estrictamente bibliotecológica y que son valiosas, al menos en dos sentidos:

- a) Amplían el horizonte del ejercicio profesional, lo que conllevará a hacer asociaciones, alianzas y vínculos de los conocimientos junto a otras profesiones y disciplinas.
- b) Contribuyen a la modificación de paradigmas, en este caso, de conceptos arraigados respecto a la evaluación, acreditación y certificación profesionales.

Como conocimientos, el Colegio incluye:

- *Las relaciones cognoscitivas existentes entre la bibliotecología y otras disciplinas relacionadas con la información.*
- *Las proposiciones filosóficas y sociológicas relacionadas con la sistematización del conocimiento, así como las relaciones existentes entre estos paradigmas y los diversos métodos aplicados para la organización de la información.*
- *Las teorías vinculadas con el estudio cultural, social, político y económico de la población real y potencial, de los diferentes usuarios de los recursos y servicios documentales.*

Como actitudes:

- *Elaborar reflexiones acerca del papel del bibliotecólogo en la sociedad.*
- *Laborar de manera individual o colectiva según las actividades desarrolladas y los requerimientos de trabajo inter, intra o multidisciplinario.*
- *Asumir con responsabilidad y ética profesional las diferentes tareas inherentes al bibliotecólogo.*

En ese orden de ideas y con objeto de conocer las principales actividades de los bibliotecarios profesionales que se encuentran al frente de las bibliotecas de Ciudad Universitaria, se describirá el estudio de campo realizado.

2.4.1 Técnica de recopilación de datos

Por tratarse de un estudio confirmatorio, se pretende recabar información que de antemano se sabe sobre su existencia; el punto medular es extraerla de la principal fuente (bibliotecario profesional), cuantificar cada uno de los datos proporcionados (reactivos) y analizar las posibilidades de representación para la construcción de un sistema de indicadores.

Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario en las bibliotecas de las dependencias del Sistema Bibliotecario de la UNAM, conforme al cuadro 3, siempre y cuando en ellas se ubicaran bibliotecarios profesionales. El cuestionario está dividido en tres secciones: datos generales, datos académicos y datos laborales. [Anexo 1] Los datos generales proporcionarán información poblacional; los datos académicos, la cobertura de estudios y la disposición a la educación continua y la actualización. Finalmente, los datos laborales informarán sobre el tipo de nombramiento que prevalece para los bibliotecólogos que se encuentran laborando en las bibliotecas del campus universitario, así como las principales actividades que los bibliotecólogos realizan en el sistema bibliotecario de la UNAM.

2.4.2 Resultados

En efecto, al inicio se estableció éste como un trabajo confirmatorio, sin embargo, los resultados del cuestionario modificaron el desarrollo del trabajo de campo, como a continuación se explicará.

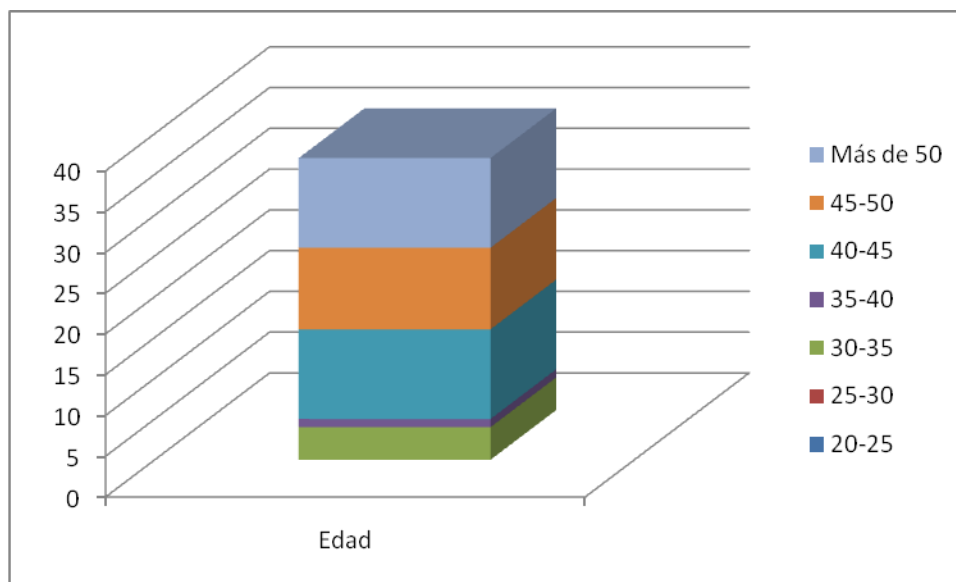
De acuerdo al Cuadro 7, la cantidad de bibliotecólogos profesionales en las bibliotecas de CU, se encuentra dividida en:

BIBLIOTECA	TIPO DE NOMBRAMIENTO		CANTIDAD
	Confianza	Técnico Académico	
Arquitectura	-	-	0
Central			
Ciencias			0
Ciencias Políticas			No contestó
Contaduría y Administración			3
Derecho	*	-	1
Economía (Profesionales)	*	-	1
Economía (Posgrado)	*	*	2
Filosofía y Letras	*	**	3
F. Ingeniería	-	-	0
Medicina	*	****	5
Odontología	-	-	0
Psicología (Profesionales)	*	**	3
Psicología (Posgrado)	*	-	1
Química	**	-	2
Trabajo Social	-	-	0
Veterinaria	-	*	1
Astronomía	-	1	1
Biología			
Biomédicas	-	2	2
Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico	-	1	1
Ciencias de la Tierra	-	*****	7
Ciencias Nucleares	-	***	3
Ecología	-	*	1
Física	-	****	4
Fisiología Celular	-	-	0
Geografía	-	**	2
Ingeniería	honorarios	***	4
Matemáticas Aplicadas y Sistemas	-	***	3
Matemáticas	-	***	3
Materiales	-	**	2
Química	-	*	1
América del Norte	-	*	1
América Latina y el Caribe	-	***	3
Antropológicas			
Bibliotecológicas y de la Información	*	***	4
Estudios de Lenguas Extranjeras			
Económicas	*		1
Estéticas		*****	6
Estudios de Género	-	*	1
Filológicas	-	*****	7
Filosóficas			
Históricas	-	****	4
Investigaciones	-	****	4

BIBLIOTECA	TIPO DE NOMBRAMIENTO		CANTIDAD
Interdisciplinarias de Ciencia y Humanidades			
Sobre la Universidad y la Educación			
Jurídicas	-	-	0
Sociales	-	5	5
Total			

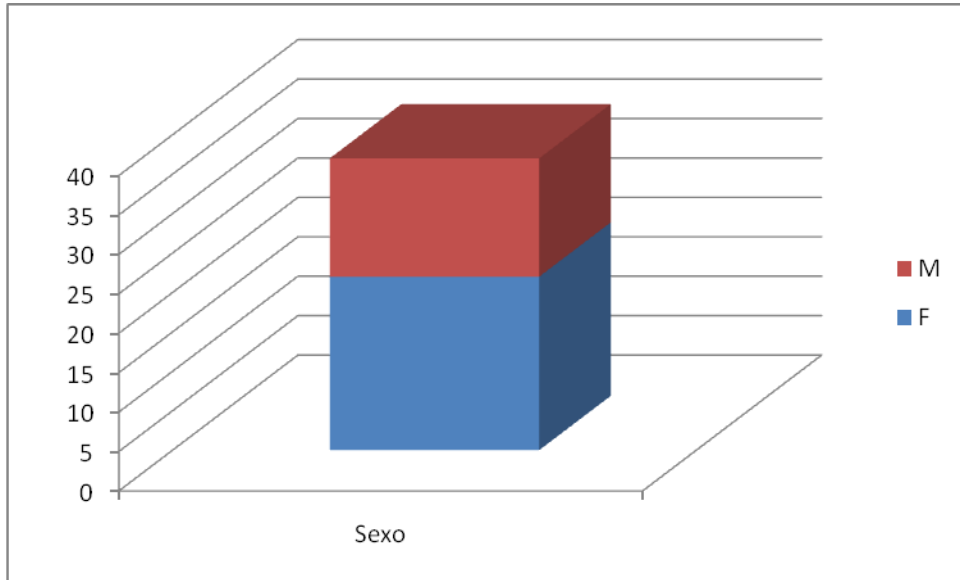
Cuadro 7. Distribución de bibliotecólogos en las bibliotecas universitarias del campus de Ciudad Universitaria (UNAM). (Elaboración propia)

En la primera etapa se entregaron 44 cuestionarios, de los que se respondieron 37; hay que decir que el profesional no siempre está dispuesto a proporcionar información de sus actividades laborales. Se realizó el análisis de los 37 cuestionarios y se obtuvo la siguiente información:



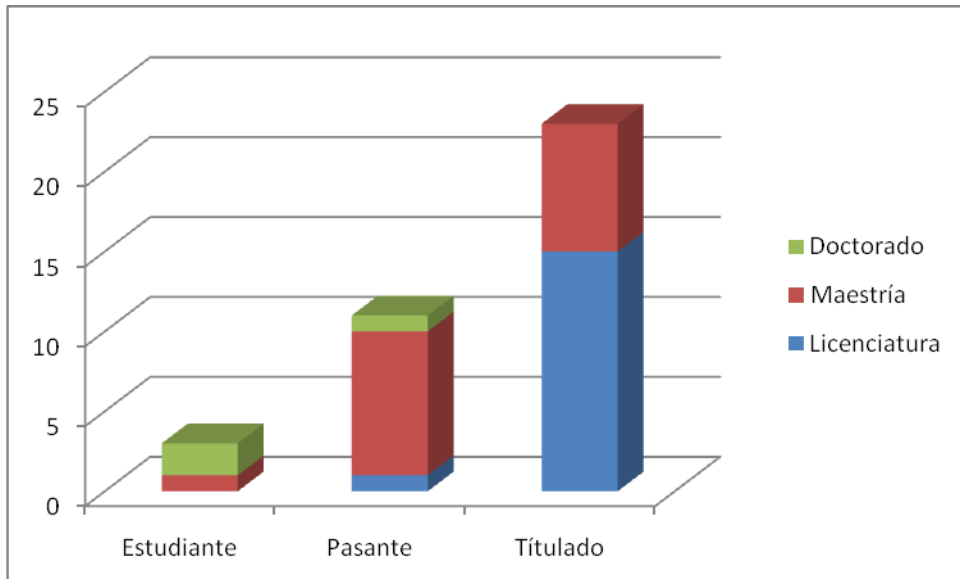
Gráfica 1. Edad (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Desde luego, la edad como experiencia es un dato importante. En el cuadro se identifica que la población de bibliotecólogos profesionales, en su mayoría cuentan con una edad que va de 40 años en adelante.



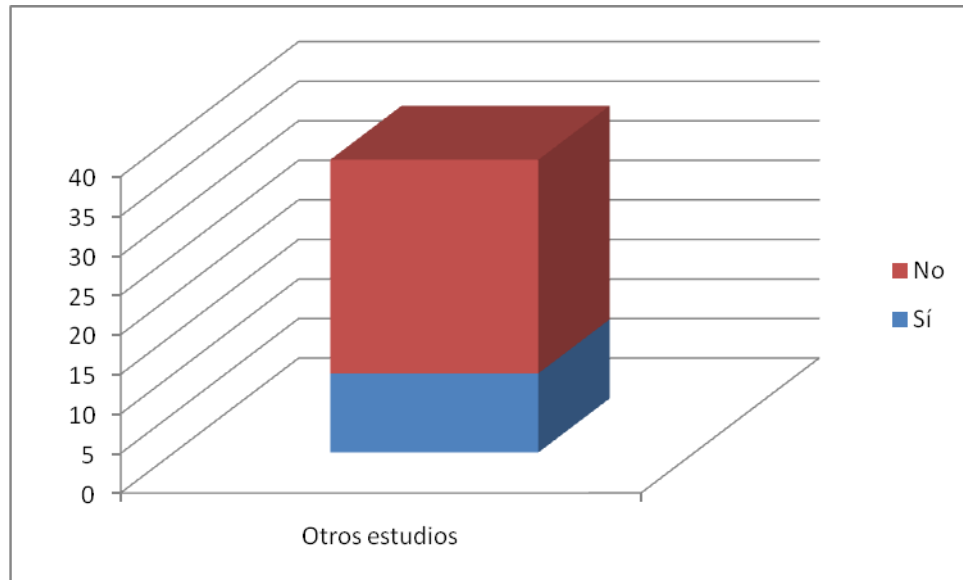
Gráfica 2. Sexo (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Más de la mitad de profesionales son mujeres.



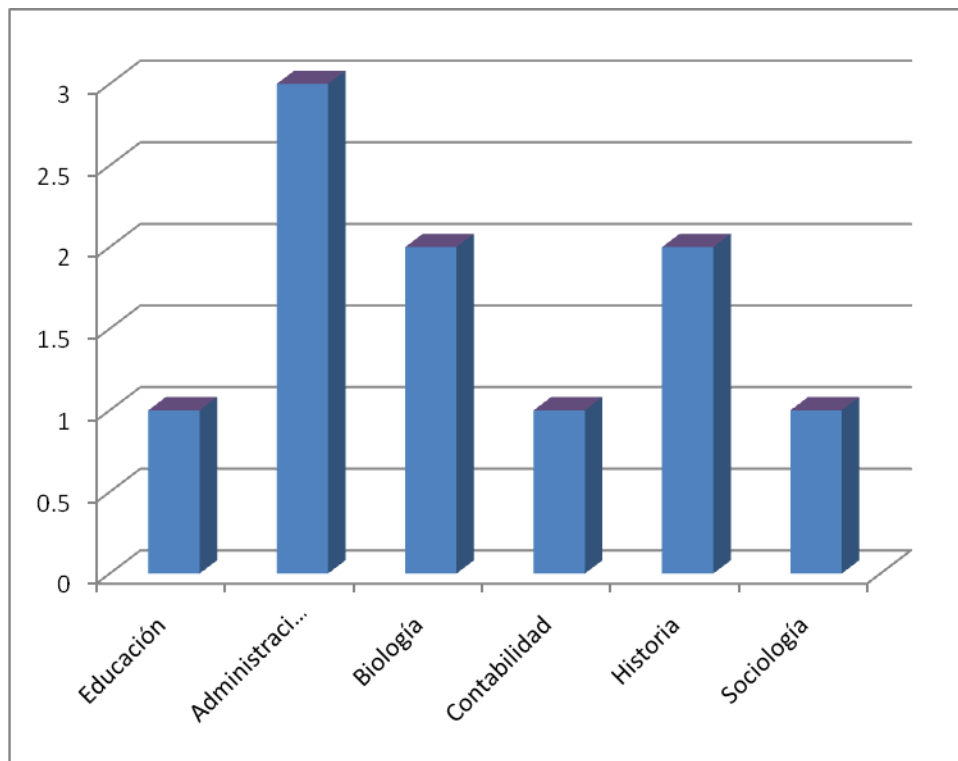
Gráfica 3. Escolaridad (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Contar con el título también es un factor importante, ya sea de licenciatura o de maestría; sin embargo, llama la atención que haya un pasante de la licenciatura.



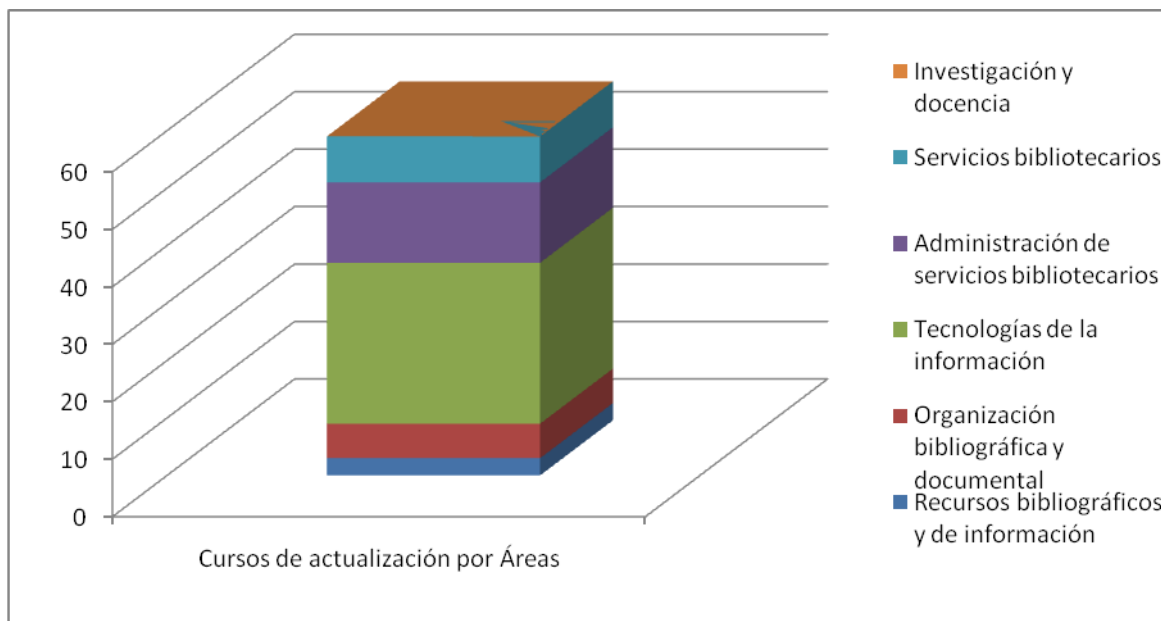
Gráfica 4. Otros estudios (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Tener estudios en otras áreas no parece relevante. El contexto en el futuro puede modificarse con el auge de los estudios de tipo multi e interdisciplinario.



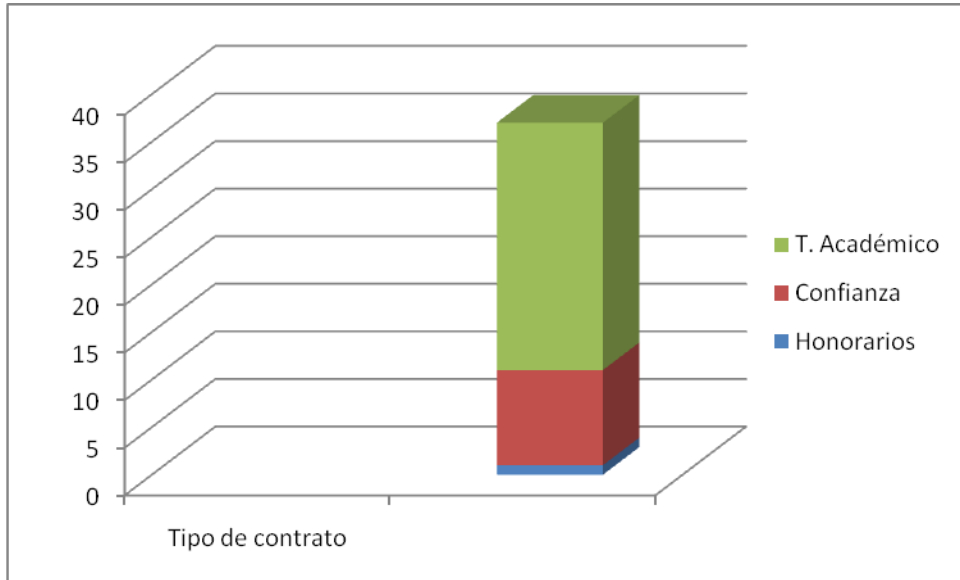
Gráfica 5. Otros cursos (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Y aquellos que sí tienen estudios en otra área, es la administración la más frecuente, lo cual podría ser esperado dada la fuerte característica del trabajo administrativo desarrollado dentro de la biblioteca.



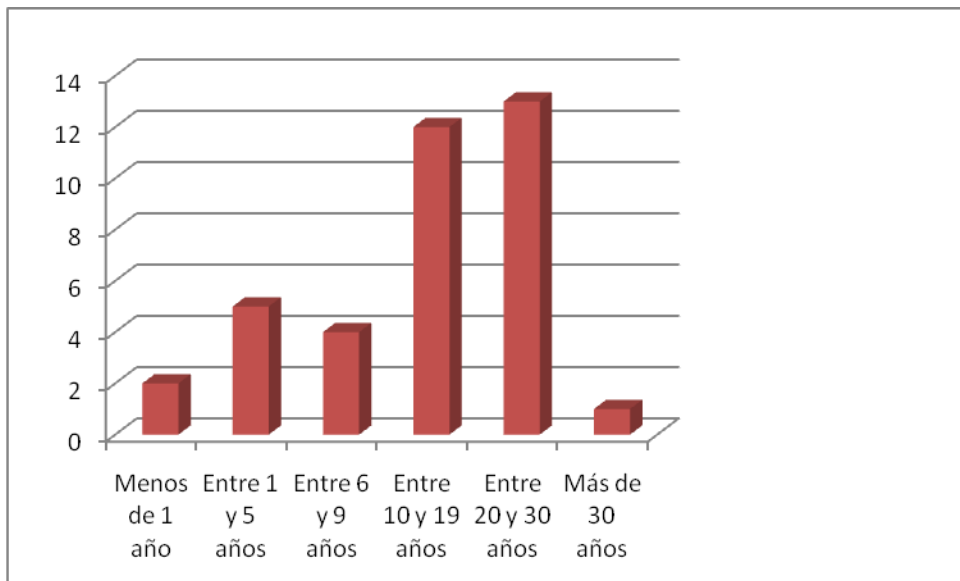
Gráfica 6. Cursos de actualización (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

No obstante los datos de la gráfica anterior, los cursos de mayor asistencia por parte de los bibliotecólogos corresponden al área 3 Tecnologías de la Información del mapa curricular de la carrera en el Colegio de Bibliotecología y Estudios de la Información.



Gráfica 7. Tipo de contratación (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

En la sección de los datos laborales se distingue que el mayor número de plazas ocupadas por bibliotecólogos es de técnicos académicos, seguido de los puestos de confianza, y en escaso número, honorarios.



Gráfica 8. Antigüedad en el puesto de trabajo (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Y la antigüedad ocupando esas plazas también es larga: la mayoría la ha ocupado

durante dos décadas, al menos.

La sección más importante y crítica para este trabajo es la que refiere las actividades profesionales desarrolladas por los bibliotecólogos. Es la más importante porque de su identificación se desprenderá la parte final del proyecto. Es la más crítica porque los resultados que se encontraron no son del todo halagüeños.

En un intento por agrupar las actividades e identificar las más relevantes y mencionadas, se cuenta con el siguiente listado:

- Catalogación y clasificación
- Normalización bibliográfica
- Cargos remotos
- Edición de registros
- Análisis de citas
- Selección y adquisición de material documental
- Coordinación general (ejercicio presupuestal, informes, organización y supervisión del personal, planeación y desarrollo de servicios, otras actividades administrativas)
- Organización de publicaciones periódicas
- Servicio de consulta
- Control de usuarios
- Donación
- Préstamos interbibliotecarios y a domicilio
- Orientación de usuarios
- Impartición de cursos sobre el uso de recursos y estrategias de búsqueda
- Búsqueda y recuperación de información
- Realización de inventarios
- Actualización de bibliografías

- Digitalización de documentos
- Organización de colecciones antiguas
- Administración de sistemas de automatización
- Mantenimiento del sitio web
- Control de proyectos académicos
- Organización de Ferias del Libro
- Gestión de publicaciones periódicas
- Gestión de encuadernaciones
- Administración de bases de datos
- Evaluación de acervos
- Atención al usuario
- Representar a la biblioteca en cuerpos colegiados
- Visitas guiadas
- Evaluación de servicios
- Elaboración de manuales de procedimientos
- Procesos técnicos
- DSI

Aunque parecen repetirse algunas actividades, la idea fue transcribir la frase tal y como fue escrita por los encuestados. Como se puede observar, no todas las actividades enlistadas pueden considerarse profesionales. Al clasificarlas de acuerdo a las áreas del Colegio de Bibliotecología, la distribución es la siguiente:

Área	Actividad
1. Recursos bibliográficos y de información	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y adquisición de material documental • Donación • Realización de inventarios • Evaluación de acervos • Gestión de publicaciones periódicas
2. Organización bibliográfica y	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de bibliografías

Área	Actividad
documental	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de publicaciones periódicas • Catalogación y clasificación • Normalización bibliográfica • Edición de registros • Organización de colecciones antiguas • Procesos técnicos
3. Tecnologías de la Información	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de sistemas de automatización • Digitalización de documentos • Cargos remotos • Mantenimiento del sitio web • Administración de bases de datos
4. Administración de servicios de información	<ul style="list-style-type: none"> • Control de proyectos académicos • Organización de Ferias del Libro • Coordinación general (ejercicio presupuestal, informes, organización y supervisión del personal, planeación y desarrollo de servicios, otras actividades administrativas) • Orientación de usuarios • Gestión de encuadernaciones • Representar a la biblioteca en cuerpos colegiados • Elaboración de manuales de procedimientos

Área	Actividad
<p>5. Servicios bibliotecarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de citas • Préstamos interbibliotecarios y a domicilio • Control de usuarios • Servicio de consulta • Búsqueda y recuperación de información • Atención al usuario • Visitas guiadas • Evaluación de servicios • DSI
<p>6. Investigación y docencia en bibliotecología</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impartición de cursos sobre el uso de recursos y estrategias de búsqueda

Cuadro 8. Actividades realizadas por los bibliotecólogos entrevistados, organizadas por áreas. (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Nótese como la mayor parte de actividades realizadas está relacionada con el Área 2 Organización bibliográfica y documental, seguida del Área 5 Servicios de Información, y área 4 Administración de servicios bibliotecarios. Y hasta el tercer lugar, el Área 3 Tecnologías de la Información. Es decir, los cursos más asistidos por los bibliotecólogos son del Área 3, pero sus actividades no están estrechamente vinculadas con esta área, principalmente porque es en la Dirección General de Bibliotecas (DGB) donde se realizan estas actividades principalmente. Adicionalmente, se identificó la información en la Gaceta de la UNAM, relacionada a la convocatoria a concursos de oposición abierta para ocupar plazas de técnicos académicos en alguna biblioteca del Sistema durante el año 2012, con el objetivo de identificar las actividades destinadas a realizar. Los resultados son los siguientes:

Formación solicitada	Actividades a realizar
Licenciatura o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación con sistema local. • Análisis de material bibliográfico. • Alimentación de bases de datos especializadas. • Búsqueda de información especializada. • Conocimiento de otro idioma.
Licenciatura o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de sistema aleph. • Desarrollo e implementación de software especializado. • Administración de redes. • Desarrollo, instalación y manejo de sistemas web. • Implementación, administración y manejo de bases de datos en distintas plataformas.
Bibliotecología o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> • Normalización de información.
Bibliotecología o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de indicadores sobre publicaciones y productividad científica. • Almacenamiento, recuperación y actualización de información.
Licenciatura o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de construcción de biblioteca virtual especializada. • Manejo de bases de datos en línea.
Lingüista o equivalente	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental. • Aplicación de normas ISO. • Asignación de descriptores.
Estudios de Teoría de historia del Diseño o similares	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación en bibliología, sobre edición y diseño tipográfico del Patrimonio Bibliothemerográfico Nacional.

Cuadro 9. Concursos publicados en la Gaceta de la UNAM (2010) (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

Como puede observarse, solamente en dos de las convocatorias referidas se solicita estudios en bibliotecología, no obstante que las actividades a desempeñar en cada uno de los concursos son propias de la actividad bibliotecológica.

2.4.3 Discusión

Datos generales

Se observa que son mujeres quienes ocupan mayoritariamente las plazas destinadas a los bibliotecólogos profesionales, así como lo relevante que resulta la edad de los 40 años en adelante, como una muestra de experiencia laboral. Además de ser un dato numérico, la edad también refleja la transición de las

generaciones; quiere decir que aquellos profesionales formados en la década de los 70-90 son los que actualmente se encuentran en puestos de dirección, pero que el mundo globalizado y tecnológico de hoy no formó parte de su contexto estudiantil, lo cual significara que además de la profesión, habrán de contar con la actualización histórico-social y tecnocientífico del siglo XXI.

Datos académicos

Afortunadamente, son más los puestos de técnicos académicos ocupados por bibliotecólogos profesionales. Durante la aplicación del cuestionario, el 100% de los que no cuentan con este nombramiento externaron su deseo de ocupar una plaza de este tipo en el futuro. Aunque también el 100% de los que ya cuentan con un nombramiento de técnico académico dicen realizar sólo actividades administrativas.

En la distribución de actividades y/o cursos por áreas se percibe la casi nula presencia de profesionales en el Área 6 Investigación y Docencia. Al respecto conviene argumentar que, independientemente de las actividades de rutina que se realizan en el día a día, el pensamiento científico deberá primar en la actuación cotidiana, de manera que pueda escribirse y difundirse algún tópico de esa rutina cotidiana, pero con un enfoque teórico.

La discusión entre teoría y práctica bibliotecológica es recurrente, pero no hay que olvidar que es responsabilidad del profesional enriquecer los conocimientos aprendidos durante la formación, aunque éstos sean conocimientos técnicos. Siempre habrá oportunidad de encontrar más de dos vertientes a un solo problema, la clave está en saber mirar.

Datos laborales

La identificación de las actividades bibliotecarias profesionales puede ser una importante herramienta para establecer niveles o rangos como disciplina práctica o teórica. En el caso presente, conocer de voz de los bibliotecólogos las actividades

que realizan ha sido impactante, pues el nivel en el que se ubica a la bibliotecología, considerando las actividades realizadas en el ejercicio laboral, es fundamentalmente práctica y administrativa. Dicho de otra forma, las actividades para las que son formadas las generaciones de estudiantes de bibliotecología son principalmente rutinas administrativas que distan de someterse en su ejercicio, al importante cuerpo teórico del que aparentemente se derivan.

En general parece que las mismas actividades profesionales están desvinculadas también de los cursos elegidos por los bibliotecólogos, ya que el tema de las tecnologías es muy solicitado, aunque, de acuerdo a las respuestas proporcionadas en el cuestionario, sus actividades poco o nada tienen que ver con las tecnologías.

Capítulo 3. Indicadores de certificación profesional

3.1 Metodología

A través de los capítulos precedentes se ha revisado la literatura acerca del contexto de la certificación profesional como instrumento de evaluación para medir la calidad del ejercicio profesional. A pesar de que muchas disciplinas como la contaduría, la medicina y la ingeniería cuentan con instrumentos de evaluación, la bibliotecología ha carecido de una discusión constante que conduzca a la instrumentación de la certificación profesional.

A partir de la definición de las actividades profesionales realizadas por los bibliotecólogos del sistema de bibliotecas de la UNAM, en Ciudad Universitaria, se establecerá un grupo de indicadores como guía para su implementación en un esquema de certificación profesional.

Las actividades se vincularán con cada una de las áreas de conocimiento que de acuerdo al Colegio de Bibliotecología (UNAM) se compone la malla curricular, considerando que ésta se encuentra estructurada para atender las demandas sociales. La variable de referencia será el conjunto de actividades establecidas como profesionales por el Colegio Nacional de Bibliotecarios (CNB).

Tenemos así, dos ámbitos a confrontar: el ámbito real y el ámbito ideal, de modo que el tipo de indicador que se construirá proporcionará información de los elementos sustanciales que deberá demostrar el candidato a certificarse en la disciplina bibliotecológica.

Es importante precisar que la *productividad* de los bibliotecólogos de la UNAM con nombramientos de técnicos académicos es evaluada según los programas enunciados en la Tabla 2. Los que a continuación se propone es el sistema de indicadores conforme a las actividades realizadas y consideradas como

profesionales, las que se hacen y las que debieran hacerse, identificando la proporción de eficacia (¿cuánto se está logrando?). Si se agrega como variable el conjunto de conocimientos relevantes (plan de estudios), es posible identificar el porcentaje del logro obtenido (calidad) y establecer como meta deseable, indicadores de desempeño o impacto, útiles para la certificación profesional.

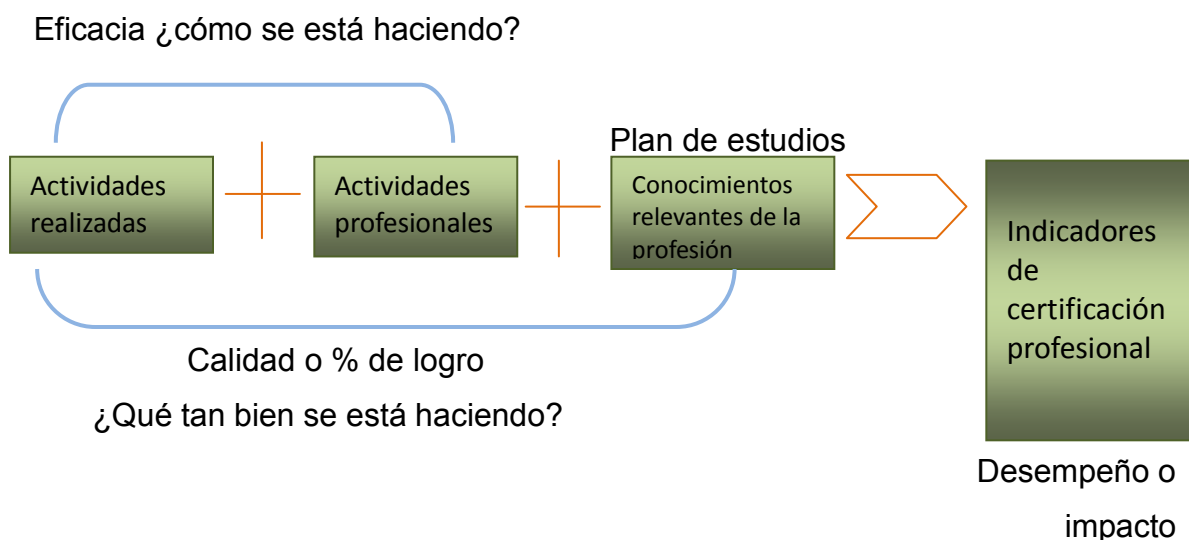
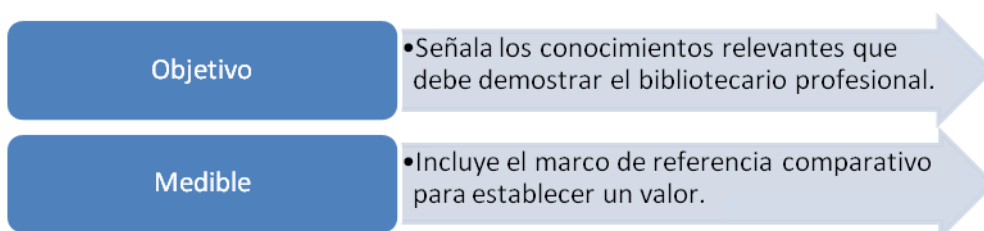


Fig. 1 Relación de variables (Elaboración propia).

El tipo de indicador, por lo tanto, será descriptivo, considerando que su función no es emitir un juicio, sino medir, por lo cual es importante tomar en cuenta las siguientes características de los indicadores en general:



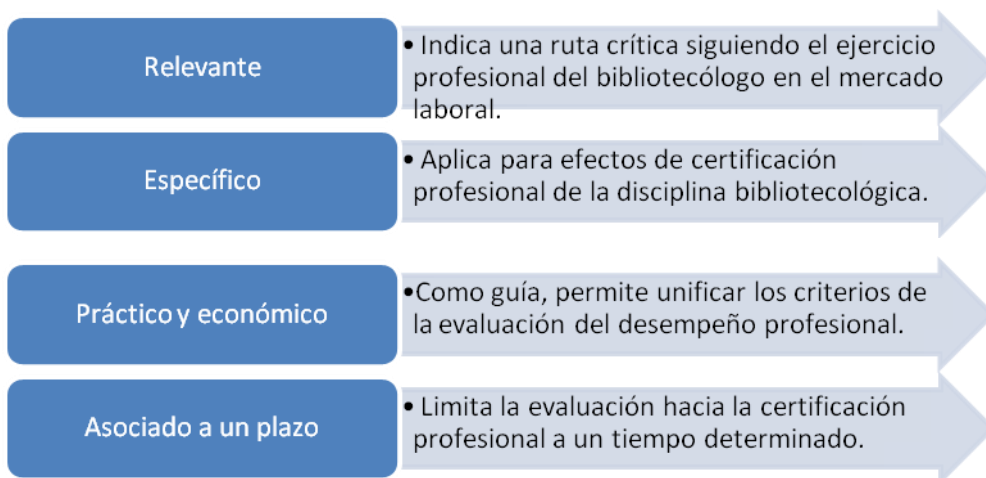


Fig. 2 Características de indicadores. (Elaboración propia).

3.2 Procedimiento

Como resultado de las entrevistas realizadas a los bibliotecólogos del sistema de bibliotecas de la UNAM, en Ciudad Universitaria, y descritas en el capítulo 2, el primer dato o variable se conforma de las principales actividades que realizan los bibliotecólogos objetos de este estudio, organizadas en las áreas de conocimiento del Colegio de Bibliotecología (UNAM):

Área	Actividad
1. Recursos bibliográficos y de información	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y adquisición de material documental • Donación • Realización de inventarios • Evaluación de acervos • Gestión de publicaciones periódicas
2. Organización bibliográfica y documental	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de bibliografías • Organización de publicaciones periódicas • Catalogación y clasificación • Normalización bibliográfica • Edición de registros • Organización de colecciones

Área	Actividad
	antiguas <ul style="list-style-type: none"> • Procesos técnicos
3. Tecnologías de la Información	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de sistemas de automatización • Digitalización de documentos • Cargos remotos • Mantenimiento del sitio web • Administración de bases de datos
4. Administración de servicios de información	<ul style="list-style-type: none"> • Control de proyectos académicos • Organización de Ferias del Libro • Coordinación general (ejercicio presupuestal, informes, organización y supervisión del personal, planeación y desarrollo de servicios, otras actividades administrativas) • Orientación de usuarios • Gestión de encuadernaciones • Representar a la biblioteca en cuerpos colegiados • Elaboración de manuales de procedimientos
5. Servicios bibliotecarios	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de citas • Préstamos interbibliotecarios y a domicilio • Control de usuarios • Servicio de consulta • Búsqueda y recuperación de

Área	Actividad
	información <ul style="list-style-type: none"> • Atención al usuario • Visitas guiadas • Evaluación de servicios • DSI
6. Investigación y docencia en bibliotecología	<ul style="list-style-type: none"> • Impartición de cursos sobre el uso de recursos y estrategias de búsqueda

Cuadro 10. Actividades descritas en entrevista, organizadas por área de conocimiento, según el Colegio de Bibliotecología (Elaboración propia con información obtenida de la investigación).

La variable de referencia está constituida por las actividades profesionales identificadas por el CNB para el nivel licenciatura. Como se reseñó en el capítulo 1, son las asociaciones o colegios de profesionales de las disciplinas, las que desarrollan los instrumentos de certificación para sus miembros.

El CNB agrupa las áreas de conocimiento en las siguientes:

- Administración
- Desarrollo de colecciones
- Organización de materiales documentales
- Servicios de Información
- Tecnologías de Información

Comparando las áreas del CNB con las del Colegio de Bibliotecología:

Colegio de Bibliotecología (UNAM)	Colegio Nacional de Bibliotecarios
Recursos bibliográficos y de información	Desarrollo de colecciones
Organización bibliográfica y documental	Organización de materiales documentales
Tecnologías de información	Tecnologías de información
Administración de servicios de información	Administración
Servicios bibliotecarios	Servicios de información
Investigación y docencia en bibliotecología	<i>No incluye</i>

Cuadro 11. Áreas del conocimiento bibliotecológico. (Elaboración propia con información de ambos organismos)

En cuanto a las actividades profesionales, el CNB enlista las siguientes:

Administración
<p><i>Planeación y Organización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer los objetivos, misión y visión de la unidad de información y vigilar que se cumplan. • Planear los servicios, requerimientos de espacio, presupuesto, equipo y personal que requiera. • Planear el programa financiero de la unidad. • Organizar los servicios, la creación de nuevos departamentos, el análisis de trabajo, los cambios en la organización y en la asignación de tareas al personal, de acuerdo con los programas de trabajo. • Elaborar organigramas y manuales de puestos, de procedimientos y políticas; así como llevar a cabo estudios de servicios bibliotecarios y de organización de materiales. • Investigar problemas administrativos: estudiar métodos, procedimientos y estadísticas de organizaciones públicas y privadas, así como también de otras unidades de información. • Aplicar la normatividad bibliotecaria a la unidad de información que le corresponda. • Evaluar el tipo de registros, estadística y de formularios necesarios. • Planificar los requerimientos y necesidades para las instalaciones de la unidad de

información.

- Dirigir el mantenimiento del edificio: incluye decisiones sobre reparaciones, modificaciones, equipos de seguridad e iluminación, entre otros.
- Analizar, implementar y controlar los proyectos de automatización y sistematización de la información; seleccionar los programas y el equipo necesario y establecer el sistema de red aplicable.
- Elaborar los lineamientos para el uso correcto del equipo de cómputo.
- Seleccionar los espacios idóneos en caso de implementar bibliotecas departamentales y trasladar e instalar lo que sea conveniente (colecciones, mobiliario y equipo) y llevar a cabo la supervisión de las mismas.
- Participar en las reuniones (internas y externas) de comités de redes o bibliotecas, presentando proyectos y programas de actividades.
- Establecer vías de comunicación con los usuarios (reales y potenciales) con el fin de conocer y satisfacer sus intereses, escuchar sugerencias o críticas sobre los servicios que se prestan en la unidad.
- Dar asesoría profesional sobre políticas, procedimientos o servicios a los usuarios que lo soliciten.
- Elaborar informes y estudios estadísticos periódicos sobre las actividades de la unidad de información.

Dirección de Personal

- Establecer políticas para el desarrollo del personal y organizar programas para llevar a cabo.
- Coordinar la comunicación de los jefes de área con los empleados. Dar la oportunidad de intercambiar ideas, informar sobre nuevas políticas, procedimientos y programas.
- Establecer los manuales de puestos para los empleados de la unidad.
- Realizar estudios de comparación para establecer, de acuerdo con las políticas de la institución, la escala básica de pagos.
- Justificar puestos y salarios ante las autoridades al presentar el plan operativo.
- Establecer los lineamientos para seleccionar a los elementos más idóneos a ocupar puestos de bibliotecario.
- Coordinar la práctica que el personal bibliotecario debe realizar.
- Planear y considerar el ajuste del personal bibliotecario: horarios, salario, etc.
- Supervisar los registros del personal.
- Supervisar planes de trabajo y horarios; asignar nuevas tareas a cada puesto.

- Programar períodos vacacionales para el personal bibliotecario.
- Aprobar solicitudes de licencia laboral.

Capacitación [formación de personal]

- Planear la participación en congresos, cursos, reuniones profesionales.
- Organizar para el personal bibliotecario, programas de actualización permanente.
- Capacitar y entrenar al personal no profesional.

Relaciones públicas

- Organizar programas de promoción de los servicios bibliotecarios, en forma personal, impresa o electrónica.
- Habilitar formas de mercadotecnia que permitan la obtención de recursos de la comunidad a la que sirve.
- Establecer comunicación constante con la comunidad; ofrecer pláticas, entrevistas a medios, organizar visitas guiadas.
- Diseñar un directorio de personas e instituciones afines.

Desarrollo de colecciones

Selección del material documental

- Identificar el perfil de los usuarios a los que pertenece la unidad de información para establecer las decisiones que determinen el desarrollo de las diversas colecciones.
- Diseñar, establecer y aplicar políticas para el desarrollo de las colecciones que posee la unidad de información, en aspectos tales como: selección, adquisición, evaluación, revisión y descarte.
- Establecer contacto con organismos, públicos y privados, y que son productores de materiales documentales o de servicios de información.
- Seleccionar el material documental con base en las necesidades de los usuarios, las herramientas e instrumentos técnicos y normativos.
- Aprobar la incorporación de donaciones.
- Establecer el fichero de desiderata.
- Establecer políticas para descartar el material de las diversas colecciones.
- Evaluar el material de colecciones especiales, libros raros, fondos reservados o antiguos.

Adquisición

- Establecer convenios con editores, distribuidores o libreros para solicitar catálogos,

descuentos, exposiciones, etc.

- Examinar existencias de los distribuidores, editores o librerías, útiles para seleccionar, comprar o conocer sus materiales.
- Proponer el programa financiero para la adquisición de materiales documentales.
- Controlar el presupuesto asignado para la compra.
- Buscar información bibliográfica de difícil localización.
- Preparar y reunir la información necesaria para la compra.
- Adjudicar órdenes de compra a las instituciones correspondientes.
- Supervisar listas, ficheros, catálogos o bases de datos del material documental solicitado.
- Establecer y supervisar los registros de entrada de los materiales adquiridos.
- Establecer y supervisar el canje.
- Solicitar donaciones con base en las políticas establecidas.
- Elaborar el manual de procedimientos y de políticas para el proceso físico del material bibliográfico.

Organización de material documental

- Establecer las normas y políticas para catalogar y clasificar los materiales bibliográficos de una unidad de información.
- Efectuar la catalogación descriptiva por medios mecánicos y automatizados.
- Determinar los asientos secundarios, así como la forma correcta de los encabezamientos de autor personal y de organismos.
- Asignar encabezamientos de materia o descriptores según el contenido del material bibliográfico de la unidad de información. Deberá adaptar y mantener actualizadas las listas y tesauros, así como estar actualizado en los cambios terminológicos.
- Realizar la clasificación del material bibliográfico de la unidad de información con la especificidad requerida.
- Formar los catálogos de autoridad.
- Supervisar las actividades relacionadas con la organización de materiales.
- Participar en programas y proyectos de catalogación.

Servicios de información

- Establecer los manuales de procedimientos y de políticas para proporcionar los tipos de préstamo de la unidad de información.
- Realizar o actualizar el reglamento de la unidad de información.
- Diseñar formatos para el registro y control de los servicios.
- Participar en convenios y proyectos de cooperación bibliotecaria (nacionales o extranjeros), estableciendo redes que beneficien a los usuarios.

- Realizar estudios bibliométricos.
- Atender las reclamaciones, anomalías que por causa de reglas mal interpretadas, el usuario exprese su inconformidad.
- Planear, organizar y dirigir y controlar los servicios bibliotecarios que proporciona la unidad de información.
- Establecer los manuales de procedimientos y políticas para proporcionar los servicios de orientación en el uso de los servicios que presta la unidad de información y de instrucción en el uso de los materiales de la misma.
- Asesorar en consultas especializadas: generales o de índole bibliográfica.
- Instruir en el uso de información.
- Compilar bibliografías utilizando la normatividad existente.
- Establecer los lineamientos para organizar el archivo vertical.
- Contribuir en proyectos bibliográficos.
- Orientar a los usuarios en la selección de obras de acuerdo a sus intereses particulares, a través de fuentes manuales o automatizadas, nacionales o extranjeras.
- Difundir el acceso a los materiales documentales, a través de medios impresos o electrónicos.
- Coordinar actividades de grupo, ofreciendo charlas, visitas guiadas, conferencias, etc.
- Coordinar la unidad de información, de acuerdo a su marco normativo.
- Planear exhibiciones de libros o temas relacionados con la cultura.
- Mantener carteleras que mantengan informados a los usuarios de acontecimientos culturales o educativos.
- Identificar las necesidades de información no cubiertas por la unidad de información y canalizarlas hacia las bibliotecas que puedan satisfacerlas.
- Planear el orden de la estantería.
- Planear y supervisar el inventario de obras documentales.
- Supervisar el tiempo-movimiento del material bibliográfico que circula en el préstamo interno.

Tecnologías de información

- Analizar la factibilidad de automatización de las bibliotecas y de cada una de sus áreas.
- Evaluar equipo de cómputo para automatizar servicios y bibliotecas.
- Evaluar software para automatización de bibliotecas.
- Planear la automatización de las bibliotecas.
- Proporcionar los elementos que permitan el diseño de las bases de datos necesarias para el funcionamiento óptimo de la biblioteca.

De las lista de actividades como profesionales señaladas en las entrevistas, y tomando como referencia las actividades señaladas por el CNB, se descartarán las siguientes: cargos remotos y gestión de encuadernaciones.

Finalmente, se tomará en cuenta una tercera variante que es el objetivo principal de cada área de conocimiento del Colegio de Bibliotecología (UNAM) y que conforma los conocimientos profesionales relevantes en la disciplina bibliotecológica.

3.3 Conocimientos profesionales relevantes

Los conocimientos profesionales relevantes de una disciplina son aquellos que hacen que un área del conocimiento se distinga de otra, en su práctica y objeto de estudio; la adquisición de su teoría y el dominio de su técnica, identifican las especializaciones, entendida la especialización no como una limitante sino como una consecuencia de la división del trabajo dominante en el Siglo XX.

De acuerdo al plan de estudios vigente del Colegio de Bibliotecología (UNAM), los conocimientos relevantes de los bibliotecarios profesionales están vinculados a los siguientes dominios, de acuerdo a cada área.

Área 1 Recursos Bibliográficos y de Información

- Analizar el origen, desarrollo y evolución de las bibliotecas, así como de los diferentes medios de transmisión de información a través del tiempo, desde la Antigüedad hasta la actualidad.
- Conocer la variedad de recursos en el ambiente contemporáneo de la información documental.
- Revisar la historia de la bibliografía, valorar ramas, tipos y características de la bibliografía y organismos de normalización de la misma, así como

fundamentar los métodos y técnicas para la elaboración de bibliografías especializadas utilizando diversas formas de búsqueda y sistematización existentes en la actualidad, desarrollando las capacidades analítica y crítica para compilar repertorios bibliográficos.

- Describir los mercados, editorial y de la información; valorar su efecto en las bibliotecas y otras unidades de información.
- Conocer los principios del desarrollo de colecciones para formular políticas y estrategias en las bibliotecas.
- Valorar el alcance de la producción bibliográfica mexicana, así como sus repositorios y repertorios del Siglo XV al XIX.
- Analizar el alcance de los recursos bibliográficos, documentales, electrónicos y de otros tipos, existentes a partir del Siglo XX.

Área 2 Organización Bibliográfica y Documental

- Distinguir los elementos fundamentales que involucra el proceso de la organización documental, así como su importancia dentro del control bibliográfico.
- Conocer la teoría de la catalogación descriptiva para aplicarla en la creación de registros de diferentes tipos de materiales documentales para un adecuado almacenamiento y recuperación en diversas herramientas de control bibliográfico.
- Determinar los asientos principales y secundarios en diferentes tipos de materiales documentales, así como determinar su forma correcta para un adecuado registro y recuperación en diversas herramientas de control bibliográfico.
- Conocer la teoría de la representación del contenido de los documentos a través de vocabularios controlados: listas de encabezamientos de materia y tesauros para utilizar los vocabularios controlados en la organización documental.
- Conocer la teoría del sistema de clasificación Dewey y aplicarlo a la

organización documental.

- Conocer la teoría del sistema de clasificación LC y aplicarlo a la organización documental.
- Conocer la teoría de la indización en el almacenamiento y recuperación de información y su evolución, así como las técnicas de aplicación.

Área 3 Tecnología de la Información

- Aplicar los recursos de información más comunes en su formación profesional.
- Identificar los recursos informáticos utilizados en el almacenamiento, recuperación y suministro de información.
- Conocer los conceptos básicos de la teoría de bases de datos con la finalidad de obtener las herramientas necesarias para diseñar e implementar bases de datos bibliográficas utilizando el modelo racional.
- Identificar las características de las redes y las telecomunicaciones que se utilizan en las unidades de información.
- Evaluar sistemas y programas de cómputo, para aplicarlos en la automatización de actividades y servicios de información.
- Conocer la teoría y la práctica de la administración de sistemas de automatización bibliotecaria.
- Analizar las características de los recursos digitales y multimedia para incorporarlos a las actividades y servicios de información.

Área 4 Administración de Servicios de Información

- Analizar los enfoques de las escuelas administrativas y su aplicación a las unidades de información.
- Analizar la teoría de la administración en el marco de los servicios bibliotecarios y de información.
- Analizar los principios de la dirección de recursos humanos y su aplicación

en las unidades de información.

- Analizar los conceptos y técnicas de la mercadotecnia aplicada a los servicios de información.
- Analizar los principios, normas y técnicas de la evaluación de los procesos y servicios bibliotecarios y de información.

Área 5 Servicios Bibliotecarios

- Analizar la relevancia que tienen los servicios de información en el contexto social en que se desarrollen.
- Analizar los espectros sociales, políticos, globales, culturales y éticos del profesional de la información, relacionados con la teoría y práctica bibliotecológicas.
- Elaborar propuestas que involucren a la institución bibliotecaria en la socialización de la lectura, la formación de prácticas lectoras y la promoción de la lectura para diferentes usos educativos, informativos y de esparcimiento, en función de la comprensión del fenómeno de la lectura y los factores sociales, culturales, políticos, económicos y tecnológicos de la sociedad.
- Analizar y diseñar los diferentes tipos de servicios bibliotecarios y de información.
- Analizar los principios que rigen el proceso de consulta y conocer las estructuras y características de las fuentes impresas y electrónicas empleadas en la prestación de este servicio.
- Analizar los recursos y servicios electrónicos para la prestación del servicio de consulta.
- Valorar la importancia del conocimiento del usuario en los servicios bibliotecarios y de información a través de la determinación de su tipología, características, necesidades, comportamiento en la búsqueda de información y su satisfacción.

Área 6 Investigación y Docencia en Bibliotecología

- Comprender el campo de acción de la bibliotecología y su importancia social y desarrollo a nivel internacional.
- Conocer el desarrollo bibliotecológico en México, tanto en la profesionalización de la práctica bibliotecológica como en las corrientes que han identificado a los profesionales en el área.
- Conocer las bases teóricas de la investigación científica y su proceso.
- Aplicar los diferentes métodos y técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas a problemas relacionados en bibliotecología y la información.
- Elaborar adecuadamente, protocolos de investigación.
- Analizar teórica y metodológicamente los componentes de la planeación didáctica en bibliotecología así como el ejercicio y evaluación de la docencia. Diseñar programas de educación formal y no formal en el área bibliotecológica.

Se tienen entonces, tres variables para integrar el sistema de indicadores:

- Variable A: actividades realizadas (lo que se hace)
- Variable B: actividades profesionales (lo que se pretende que se haga)
- Variable C: conocimientos relevantes de la profesión. (lo deseable o *desiderátum*)

De cuya combinación, se pueden obtener los siguientes resultados:

- A con respecto a B = eficacia
- A con respecto a C = calidad
- A+B+C = desempeño o impacto

O bien:

- La eficacia del desempeño profesional es el resultado de la relación entre las actividades realizadas y las actividades profesionales.

- La calidad del desempeño profesional es el resultado de las actividades realizadas respecto a los conocimientos relevantes de la profesión.
- De la relación entre las actividades realizadas, las actividades profesionales y los conocimientos relevantes de la profesión sabremos el impacto del desempeño profesional del bibliotecólogo.

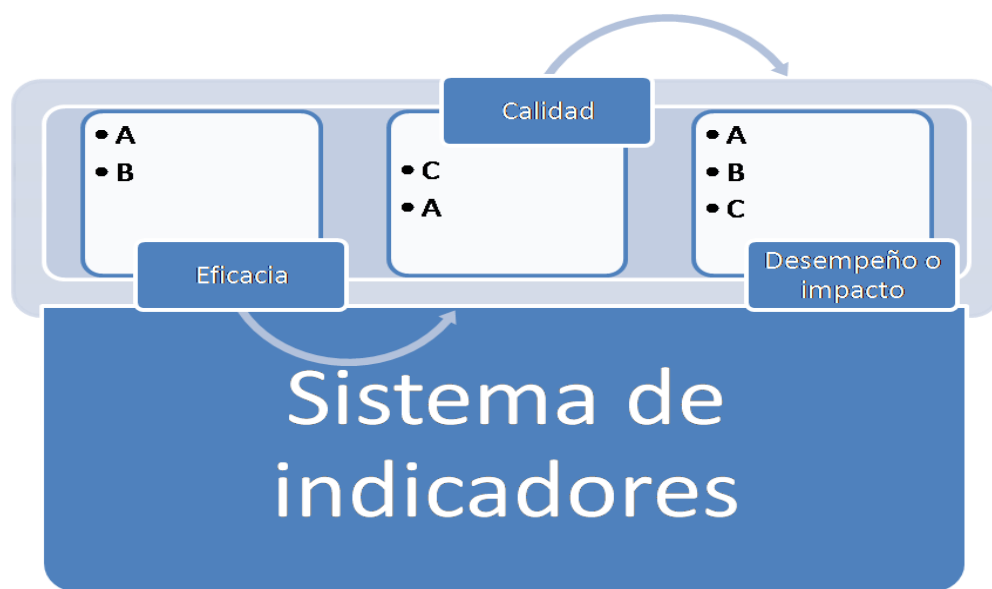


Fig. 3 Relación gráfica de variables. (Elaboración propia).

Con la información recopilada en los cuestionarios aplicados y en la investigación documental, se establece la relación entre variables, en términos enunciativos. No se califica, sólo se informa.

Área de conocimiento	Actividades realizadas	Actividades profesionales	Eficacia
Recursos bibliográficos y de información	Selección, adquisición y descarte de colecciones.	Selección, adquisición y descarte de colecciones.	Se realizan las actividades señaladas.
Organización bibliográfica y documental	Catalogación	Catalogación y clasificación	Se clasifica sólo en la unidad que lleva un sistema diferente a LC.
Tecnologías de la información	Uso de tecnología para diferentes actividades bibliotecarias.	Análisis, evaluación, diseño y planeación de	Se utiliza la tecnología como una herramienta de trabajo.

Área de conocimiento	Actividades realizadas	Actividades profesionales	Eficacia
		tecnologías adecuadas.	
Administración de servicios de información	Administración de las bibliotecas	Administra: colecciones, personal, infraestructura, presupuesto. Incluye capacitación, relaciones públicas.	Se administra la unidad en su totalidad, aunque se identifican vacíos en la capacitación y en los procesos de trabajo.
Servicios bibliotecarios	Se realizan actividades tradicionales y de rutina	Abarca también la planeación y diseño en proyectos de servicios y bibliográficos.	Se ejecutan las actividades de forma muy limitada.
Investigación y docencia en bibliotecología	Muy escasa	No se especifica	Sin información

Cuadro 12. Relación de actividades realizadas y actividades profesionales. (Elaboración propia)

En cuanto a A y C:

Área de conocimiento	Actividades realizadas	Conocimientos relevantes	Calidad
Recursos bibliográficos y de información	Selección, adquisición y descarte de colecciones.	Se enfoca en la bibliografía y el desarrollo de colecciones.	La bibliografía se está desdibujando como actividad relevante de la bibliotecología.
Organización bibliográfica y documental	Catalogación y clasificación	Teoría y práctica de la catalogación y clasificación.	La catalogación y la clasificación como actividades fundamentales de la disciplina.
Tecnologías de la información	Uso de tecnología para diferentes actividades bibliotecarias.	Conocimiento, análisis y evaluación de tecnologías.	La tecnología es un campo conexo de la práctica bibliotecológica, y lo será aún más para las próximas generaciones.
Administración de servicios de información	Administración de las bibliotecas.	Teoría y práctica de la Administración en bibliotecas y unidades de información.	Se identifica como el área más relevante en el ejercicio profesional.
Servicios bibliotecarios	Se realizan actividades	Se valoran los estudios, análisis,	La parte más importante de los

Área de conocimiento	Actividades realizadas	Conocimientos relevantes	Calidad
	tradicionales y de rutina.	indicadores y evaluaciones del usuario y su comportamiento frente a la información.	servicios son los diferentes tipos de préstamo en su calidad de actividad rutinaria.
Investigación y docencia en bibliotecología	Muy escasa	Destaca la trascendencia de la investigación y la docencia para la disciplina.	Son actividades marginales que tienen su práctica principal en la academia.

Cuadro 13. Relación de actividades realizadas y conocimientos relevantes. (Elaboración propia)

Como podrá observarse en la información descrita, hay una diferencia sustantiva entre las actividades declaradas por los bibliotecarios, las actividades profesionales consideradas por el CNB y los conocimientos relevantes considerados por el CB. Es decir, hay un desfase entre lo que se desea como profesión (CB), lo que se pretende cubrir en el ejercicio profesional (CNB) y lo que realmente se hace (entrevistas).

Derivado de lo anterior, y sin pretender exhaustividad, a continuación se desarrollará el sistema de indicadores considerando la información de las tres variables.

3.4 Sistema de indicadores para la certificación de actividades profesionales de las bibliotecas universitarias

De la información obtenida y descrita anteriormente, por cada área de conocimiento se identifican las actividades relevantes que debe hacer el bibliotecólogo. También se considera como factor relevante, la experiencia y la educación continua.

Considerando que:

- La certificación profesional es posterior a la titulación institucional.

- La certificación profesional se da en el marco del mercado laboral.
- La certificación profesional da cuenta de los conocimientos, habilidades y experiencia del ejercicio profesional del individuo.
- La educación continua es una forma de mantener la vigencia de los conocimientos profesionales.
- El certificado de idoneidad que otorga la SEP a las asociaciones o colegios de profesionales tiene vigencia de cinco años.

En ese orden de ideas, la experiencia en el mercado laboral y la educación continua son aspectos relevantes para la certificación profesional. Como línea base para el establecimiento de los indicadores, ha de tomarse en cuenta la experiencia en años y el número de actividades reseñadas por los bibliotecólogos en los cuestionarios aplicados.

En el siguiente cuadro se establece el puntaje en cada rango de acuerdo a los años de experiencia. Como ésta es determinante para la certificación, se considera que debe representar la mitad de la calificación global del conjunto de criterios.

Nivel	Años de experiencia	Puntos/2
Básico	1-2	40
	+2-4	60
Intermedio	+4-5	80
	+5	100
Experto		

Cuadro 14. Puntaje de los años de servicio profesional (Elaboración propia)

La certificación profesional es un tipo de evaluación en la que se mide, principalmente, el impacto del desempeño profesional en el ámbito laboral. Los resultados pueden ser confiables y objetivos si se mide a través de indicadores. *Un indicador es una comparación entre dos o más tipos de datos que sirven para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa. Esta comparación arroja un valor, una magnitud o un criterio, que tiene significado para quien lo analiza.* (Guía para la evaluación de impacto de la formación, 2011).

El tipo de indicador adecuado para la evaluación de resultados es un indicador de desempeño en donde el valor principal está asociado a la eficacia, es decir, *con las razones que indican capacidad o acierto en la consecución de tareas y/o trabajos.* (Asociación Española para la Calidad, 2014.) Responde a la pregunta ¿cuánto estoy logrando?

La siguiente tabla de indicadores está formada de cinco columnas:

- *Área:* las áreas en las que el Colegio de Bibliotecología divide al conocimiento bibliotecológico.
- *Actividades:* las referidas por el personal bibliotecólogo entrevistado.
- *Premisa:* fundamento teórico que busca justificar la relación entre el indicador y la meta de calidad.
- *Indicador:* dividida a su vez en dos categorías: práctica y teoría. En la primera se mencionan cuatro aspectos relevantes para cada área y un quinto aspecto común que son los años de experiencia. En la segunda, se menciona el fundamento teórico que sustenta la práctica de cada área y la actualización de conocimientos, a través de cursos o talleres.
- *Meta de calidad:* es la meta a alcanzar en términos cualitativos de los aprendizajes adquiridos.

INDICADORES PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL EN BIBLIOTECOLOGÍA

ÁREA	ACTIVIDADES	PREMISA	INDICADOR		META DE CALIDAD
			Práctico	Teórico	
Área 1. Recursos bibliográficos y de información	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y seleccionar los recursos bibliográficos y de información necesarios en apoyo a los planes y programas académicos. • Elaborar bibliografías. • Realizar inventarios • Evaluar acervos. • Gestionar la adquisición de publicaciones periódicas. 	La bibliografía debe recuperarse como actividad fundamental de la disciplina bibliotecológica.	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de desarrollo de colecciones elaborados. • Técnicas de análisis y evaluación de colecciones. • Número de bibliografías elaboradas • Tipo de bibliografías elaboradas. • Años de experiencia (ponderado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Historia de los recursos documentales. (ponderado) • Cursos o talleres de actualización de conocimientos. (ponderado) 	Identificar y analizar los recursos de información documental y su historia, óptimos para el desarrollo de colecciones; elaborar bibliografías.
Área 2. Organización bibliográfica y documental	<ul style="list-style-type: none"> • Catalogar de acuerdo a normas y principios • Normalización bibliográfica • Clasificar a través de un sistema. • Organización de publicaciones periódicas • Organización de colecciones antiguas 	Catalogar y clasificar la información son actividades fundamentales de la disciplina bibliotecológica.	<ul style="list-style-type: none"> • Códigos de catalogación usados. • Sistemas de clasificación usados. • Técnicas de organización de colecciones. • Elaboración de índices. • Años de experiencia (ponderado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos teóricos de la organización y descripción documental. • Cursos o talleres de actualización de conocimientos. (ponderado) 	Explicar las teorías que fundamentan la catalogación, la clasificación y la indización, así como su aplicación técnica en la representación y organización de contenidos documentales.
Área 3. Tecnologías de información	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de sistemas de automatización • Digitalización de documentos • Mantenimiento de sitio web • Administración de bases de datos 	El uso de la tecnología en la práctica bibliotecaria es determinante porque es un medio. El mundo de hoy es completamente tecnológico.	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías aplicadas a las bibliotecas • Diseño de bases de datos bibliográficas. • Administración de bases de datos. • Técnicas de evaluación de herramientas tecnológicas • Años de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación e impacto de las TIC en los procesos bibliotecarios y de información. • Cursos o talleres de actualización de conocimientos. (ponderado) 	Evaluar y diseñar bases de datos bibliográficas; conocer e identificar las redes y telecomunicaciones aplicadas a las bibliotecas y unidades de información

ÁREA	ACTIVIDADES	PREMISA	INDICADOR		META DE CALIDAD
			Práctico	Teórico	
Área 4. Administración de servicios de información	<ul style="list-style-type: none"> • Control de proyectos académicos • Organización de Ferias de Libro • Coordinación general (ejercicio presupuestal, informes, organización y supervisión del personal, planeación y desarrollo de servicios, otras) 	<p>La administración es una disciplina que, en conjunción con la bibliotecología, debe ejercerse como un problema científico, y no como un conjunto de rutinas.</p>	<p>(ponderado)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de proyectos académicos • Administración de personal, presupuesto, infraestructura • Mejores prácticas. • Resolución de conflictos • Años de experiencia (ponderado) 	<ul style="list-style-type: none"> • La biblioteca como problema administrativo. • Cursos o talleres de actualización de conocimientos. (ponderado) 	<p>Controlar el proceso administrativo en la biblioteca y otras unidades de información.</p>
Área 6. Investigación y docencia en bibliotecología	<ul style="list-style-type: none"> • Impartición de cursos sobre el uso de recursos y estrategias de búsqueda. 	<p>Formalmente, la investigación y la docencia bibliotecológicas se ejercen en el Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información (IIBI) y en el Colegio de Bibliotecología. Sin embargo, dado que el bibliotecólogo tiene un papel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos o talleres impartidos. • Técnicas didácticas. • Técnicas de investigación. • Número de publicaciones. • Años de experiencia (ponderado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de la bibliotecología y los estudios de información. • Cursos o talleres de actualización de conocimientos. (ponderado) 	<p>Identificar y dar cuenta de la teoría bibliotecológica; dominar los métodos y técnicas de investigación del campo bibliotecológico, así como su difusión y enseñanza</p>

ÁREA	ACTIVIDADES	PREMISA	INDICADOR		META DE CALIDAD
			Práctico	Teórico	
		<i>instructor</i> en su comunidad, las técnicas didácticas son importantes. Del mismo modo que es relevante difundir un problema de investigación cotidiano en la biblioteca.			

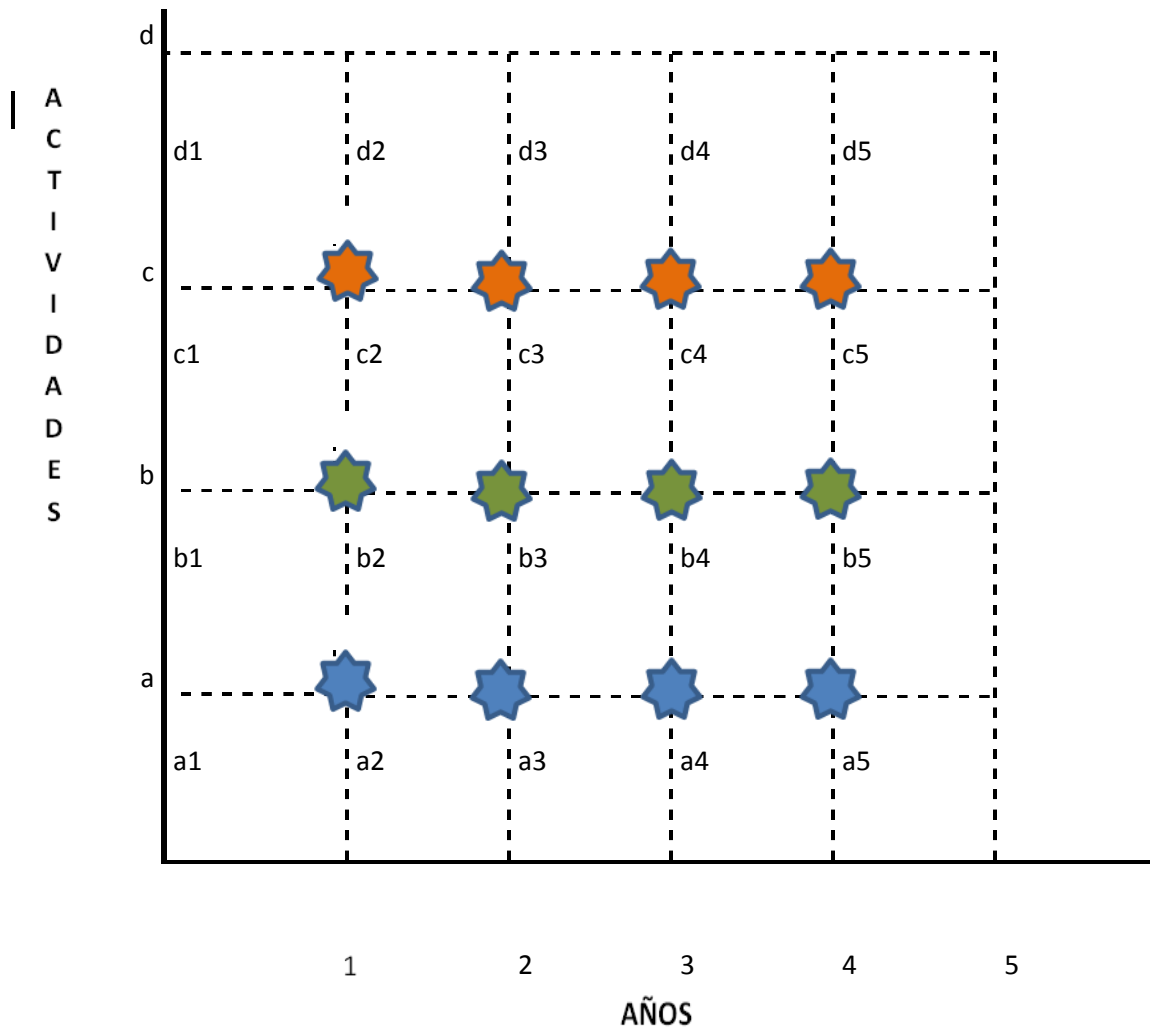
Cuadro 15. Indicadores representativos de las actividades realizadas por bibliotecólogos profesionales (Elaboración propia)

Para la asignación de valores se ha utilizado una escala de 10 a 100, por tratarse de un indicador de resultado, en donde 100 es la máxima calificación.

Concepto	Valor
Años de experiencia	50 puntos (máximo)
Indicador práctico	10 puntos por cada aspecto relevante (40 puntos, máximo)
Indicador teórico + cursos y/o talleres	Forman la parte complementaria de los 10 puntos restantes para una calificación global de 100

Cuadro 16. Valores (Elaboración propia)

Gráficamente:



Gráfica 9. Valores de madurez

En donde el componente alfabético representa la actividad y el componente numérico representa los años de experiencia. Así tenemos:

El mínimo $a1 = 10 + 10 = 20$...hasta el máximo $d5 = 40 + 50 = 90$

Los 10 puntos restantes para el 100 son variables complementarias derivadas de

la descripción teórica y de los cursos de actualización.

Finalmente, como se precisó anteriormente, al tratarse de indicadores para medir el impacto del desempeño profesional del bibliotecólogo, se parte de la fórmula:

$$D = RA/RE (100)$$

En donde:

D es el desempeño

RA es el resultado alcanzado

RE es el resultado esperado

Multiplicado por 100 (máximo alcanzado)

Problema: Juan quiere certificarse como catalogador. Tiene 3 años de experiencia en los que se ha dedicado a catalogar recursos de información diversos. Ha trabajado durante los tres años con las RCA2 y con RDA. De manera paralela, ha elaborado índices especializados en apoyo al trabajo de los investigadores del Instituto.

Desarrollo:

Área 2. Organización bibliográfica y documental.

Experiencia: 3 años equivalentes a: $60/2 = 30$

Actividades: Uso de códigos de catalogación y elaboración de índices, equivalente a **b3 (20+30=50)**

Resultado: De esta forma se determina que Juan tiene una calificación de 50 puntos. Es decir, sólo por lo que hace a la experiencia y actividades desarrolladas, numéricamente se encuentra en un estado de madurez medio. Adicionalmente se agregaría un puntaje ponderado por la teoría y los cursos de actualización.

El anterior es un ejemplo para demostrar que a través de la comparación de las

actividades profesionales con las metas de calidad en el ejercicio profesional es posible establecer un tabulador de referencia útil para la certificación profesional. Como en toda disciplina, el ejecutante tiende a la especialización, tema también de controversia, pero que en los hechos se da. Sin embargo, también los indicadores se pueden cruzar por áreas, lo importante es tener un marco de acción para la certificación.

Aunque se pueden identificar actividades similares e indicadores iguales para algunas actividades, lo importante es mantener un parámetro que a los evaluadores les permita tomar decisiones en cuanto al ejercicio profesional determinado de un individuo. Desde luego, no es un trabajo terminado, sino el comienzo de una propuesta para la realización de estudios posteriores que ayuden a la bibliotecología a mantenerse viva y alerta en esa sociedad compleja a la que pertenece.

Todos los mecanismos que engloban a este proceso, tales como los fundamentos jurídicos y sociales, la elaboración de cédulas de evaluación, los requisitos y protocolos formales deberán establecerse a través de las asociaciones y/o colegios de profesionistas, de la forma más transparente y objetiva.

CONCLUSIONES

Uno de los principales temas de primera importancia para cualquier nación es el de la educación en general, y de la superior, en particular. Desde la década de los 90, muchas profesiones como la medicina, la contabilidad, la química y la ingeniería, aprovecharon la coyuntura para la revisión de sus propios esquemas, sobre todo, en el ejercicio profesional, determinado por la economía del conocimiento. Para nadie es ajena la crisis que en términos de empleo bien remunerado, viven millones de profesionales.

Un esquema que ha dado buenos resultados a otras profesiones es la certificación profesional pues al tratarse de una evaluación entre pares, se promueve la reflexión y el análisis sobre los principales ejes y actividades que se requieren, de cierta profesión, en el mercado laboral. Al decir buenos resultados se pretende fijar la atención sobre los modelos que se aplican para la adaptación a un entorno cambiante, exigente y no necesariamente ordenado. En términos similares es posible comparar la pertinencia social de las profesiones como una forma de evolución de la especie: a mejor adaptación, mayores posibilidades de sobrevivir. El asunto es que no se vive en un mundo ordenado o equilibrado, sino caótico y lleno de incertidumbre. Y al escribir estos adjetivos, no se pretende extender un manto de pesimismo sobre la existencia humana, sino todo lo contrario: hay caos e incertidumbre porque hay vida. Es al enfrentar este mundo, que el ser encuentra su grandeza. Ya lo dijo Carpentier en *El reino de este mundo*: *pero la grandeza del hombre está precisamente en mejorar lo que es. En imponerse tareas*. De modo que no es posible evadir la responsabilidad social que significa ser un profesional en una sociedad que pretende construirse en la información y en el conocimiento.

Para el caso de la bibliotecología, identificar las principales actividades que realiza el profesional en el ámbito laboral permite, entre otras cosas, elaborar un esquema posible para la certificación profesional. A partir del estudio de campo realizado, se identificaron las actividades más relevantes que realizan los bibliotecólogos del

campus de Ciudad Universitaria. No sin cierto desencanto, se descubre que los bibliotecólogos asumen su labor como totalmente administrativo y de rutina. Sin embargo, el estudio resalta también que las actividades consideradas como profesionales en las bibliotecas y unidades de información son realizadas por el personal adecuado, lo que significa que la profesión bibliotecológica ha ganado terreno en el ámbito laboral.

En efecto, la certificación profesional proporcionaría beneficios a la disciplina bibliotecológica tales como visibilidad social, madurez disciplinar; se fomenta el conocimiento interdisciplinario; la bibliotecología caminaría a la par de otras disciplinas en el proceso educativo y en el contexto social. Todo lo anterior redundaría en un liderazgo regional de las asociaciones bibliotecológicas mexicanas, en el ámbito de la certificación profesional.

Como gremio, ya se ha dejado pasar dos décadas de discusiones en el tema. Para garantizar la transparencia en los lineamientos y la operación es importante contar con la participación de los profesionales bibliotecólogos, sin tener la idea de que la certificación profesional es una llave mágica, sino un trabajo continuo que trae su fruto a las generaciones que vienen; tener en mente a las generaciones futuras es una condición necesaria para la permanencia de las profesiones. La formación que se recibió en la década de los 80-90 tuvo sus mejores frutos en la primera década de los 2000. Para su continuidad habrá que ser conscientes de que el mundo cambió como lo ha hecho desde su origen- y que es necesario crear en las jóvenes mentes, el ideal de la sociedad a la que aspiramos. En todos los terrenos, la evaluación proporciona información útil para continuar firmes en la transferencia de conocimientos a la sociedad.

Evidentemente, no se trata de un cuadro de indicadores exhaustivo ni definitivo. A la luz de la práctica profesional, la lista se debe enriquecer. En el caso que nos ocupa, los indicadores se establecieron tomando como base las actividades descritas por los profesionales entrevistados, pero desde luego, en términos del

ejercicio profesional, dichas actividades se quedan cortas con las aspiraciones curriculares; esto significa que habrá que poner atención en el impacto del desempeño del bibliotecólogo: evitar realizar las actividades como rutina administrativa y despertar las habilidades de creatividad y análisis para saber qué es aquello que está haciendo falta poner en práctica. Rescatar a la teoría como parte fundamental del conjunto de conocimientos que no sólo no deben olvidarse, sino que deben actualizarse, es una tarea importante que también puede integrarse en la certificación profesional.

Por otra parte, son los colegios y asociaciones quienes se deben encargar de la vigilancia del ejercicio profesional con el objeto de mantener la pertinencia social de la profesión; son ellos quienes deben establecer los mecanismos para la certificación, a través de indicadores transparentes y objetivos.

Actualmente, no se pone en duda el hecho de que para acceder a oportunidades de desarrollo profesional es imperativo realizar estudios superiores, pero el conocimiento no es estático, periódicamente habrá que actualizarse y evaluarse. Es importante resaltar que la certificación profesional se ubica en el esquema de una nueva *cultura del ejercicio profesional*, en tanto se vincula a la modernización del Estado y a los efectos económicos derivados de la globalización, así como de la multicitada sociedad de la información y el conocimiento.

En esta nueva cultura del ejercicio profesional, los colegios y asociaciones son piezas fundamentales para su consolidación, pues son éstos los que habrán de establecer marcos normativos para la evaluación, restando la participación del Estado como regulador de los conocimientos profesionales. Por otra parte, es viable un estrecho vínculo con el mercado laboral al contar con información de primera mano que fortalezca el ejercicio profesional, manteniendo la pertinencia y fortaleciendo así, la transferencia social del conocimiento. En la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento, la bibliotecología tiene una relevancia de primer orden, oportunidad que no hay que dejar pasar por alto.

Epílogo

En febrero de 2014 se presentó en la Cámara de Senadores la *Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias*. La bibliotecología debe prepararse para ella.

BIBLIOGRAFIA

1. Alexim, J. C. (2002) Certificación en los dominios de la formación profesional y del mercado de trabajo. *Boletín técnico interamericano de formación profesional. Competencia laboral y valoración de aprendizaje*. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/alexim1.pdf
2. Alfaro, H. G. (2005) Investigación bibliotecológica y teoría: una relación ambigua. *Revista de Investigación Bibliotecológica*, 19(39). pp. 73-96
3. Allied Professional Association (ALA-APA) Recuperado de <http://ala-apa.org/>
4. Asamblea Nacional de Francia. Recuperado de <http://www.assemblee-nationale.fr/espanol/>
5. Asociación Española para la Calidad. Recuperado de <http://www.aec.es/web/guest>
6. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (1993). Examen General de Calidad Profesional. Documento de trabajo. *Revista de la Educación Superior*, 86.
7. ----- (1997) *La evaluación y acreditación de la educación superior en México*. Recuperado de http://201.161.2.34/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res101/txt6.htm
8. Becker, G. S. (1983) *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
9. Bertrand, O. (2000) *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
10. *Las buenas noticias también son noticia*. Recuperado de <http://fox.presidencia.gob.mx/buenasnoticias>
11. Centro Nacional de la Evaluación de la Educación Superior <http://www.ceneval.edu.mx>
12. La certificación profesional. Documento base. (2006) Ramírez V., C. A. (moderador) En *Importancia de la acreditación y certificación en el desarrollo de la profesión bibliotecaria*. México: CNB.

13. Colegio de Bibliotecología de la UNAM.
<http://colegiodebibliotecologia.filos.unam.mx/perfil-del-egresado/>
14. Colegio Mexicano de Nutriólogos, A. C.
<http://www.cmn.org.mx/index.php/certificacion>
15. Díaz B., Á. (1993) La evaluación universitaria en el contexto del pensamiento neoliberal. *Revista de la Educación Superior*. 88
16. Díaz, Á. (1996). Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 1(2)
17. *Diccionario de la lengua española* (1984). Madrid: Real Academia Española.
18. *Diccionario de la lengua española* (2013) Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=calidad>
19. Drucker, P. (2002) *Escritos fundamentales. El individuo*. Buenos Aires: Sudamericana.
20. Echenique, J. A. (2010) Generalidades y conceptos de la certificación profesional. *Revista Contaduría Pública*, 5 (4)
21. *La educación y la cultura ante el Tratado de Libre Comercio*. (1994) G. Guevara y N. García, coordinadores. México: Nueva Imagen.
22. Escalona R., L. (2006) *Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la certificación del bibliotecólogo*. México: UNAM.
23. *La evaluación de la educación bibliotecológica en América Latina*. (2011) Lina Escalona Ríos, coordinadora. México: UNAM, CUIB.
24. Fernández, P. (2002) Certificación de profesionales en información y documentación: un proceso abierto en España y en la Unión Europea. *El profesional de la información*, 11(3)
25. Fernández P., J. A., Barajas A. G. y Alarcón P. L. M. (2007) Los profesionistas. Temas centrales para una agenda contemporánea. *REMO Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(11), 12-18
26. *Guía para la evaluación de impacto de la formación* (2011) Montevideo: OIT/Cinterfor.
27. *Iniciativa que crea el Reglamento General del Sistema Bibliotecario de*

la Universidad Nacional Autónoma de México. Exposición de Motivos. [Archivo Histórico del Consejo Universitario, 1990]

28. Lafuente, R. y Morales, E. (1992). Reflexiones en torno a la enseñanza de la bibliotecología. *Revista de Investigación Bibliotecológica*, 12. pp. 25-33
29. Lau, J. (2010) *Evaluación del desempeño de personal bibliotecario*. Buenos Aires: Alfagrama.
30. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*. (2014) Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>
31. *Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional*. (2010) Recuperado de http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/f74e29b1-4965-4454-b31a-9575a302e5dd/ley_reglam_art5_ejerc_prof_df.htm
32. Méndez, L. B. (1995) Homologación, certificación y acreditación en el contexto del TLC: asimetrías nacionales y vulnerabilidad del profesional mexicano. *Educación Superior y Sociedad*, 6(2) 181-199
33. *El movimiento de productividad nacional: una doctrina y un programa*. (1970) México: Centro Nacional de Productividad.
34. *La nueva producción del conocimiento: la dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*. (1997) M. Gibbons y otros. Barcelona: Ediciones Pomares-Corredor.
35. Oficio 2/270 del 20 de julio de 1990, enviado al Mtro. Adolfo Rodríguez Gallardo, Director General de Bibliotecas y signado por el Dr. José Narro Robles, Secretario General de la UNAM
36. Ordoñez, S. (2009). El capitalismo del conocimiento, la nueva división del trabajo y México. En: *Globalización, conocimiento y desarrollo*. México: UNAM.
37. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org//thesaurus/defaultes.asp>
38. *Políticas públicas y educación superior*. (1997) A. Mungaray, G. Valenti, coordinadores. México: ANUIES.
39. Ramos S., D. (1998) *La inserción de México en la globalización y regionalización de las profesiones*. México: Fondo de Cultura Económica.

40. *Reglamento General del Sistema Bibliotecario y de Información de la Universidad Nacional Autónoma de México.* (1990) México: UNAM.
41. *Regulación de las profesiones: situación actual y prospectiva* (1995) México: Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, Dirección General de Profesiones.
42. Ríos, O. J. (2008) *Didáctica de la bibliotecología.* México: UNAM, CUIB.
43. Rodríguez G., A. (2001) *Formación humanística del bibliotecólogo: hacia su recuperación.* México: UNAM-CUIB.
44. Rodríguez V., J.J. (2009). El nuevo capitalismo en la literatura económica y el debate actual. En: *Globalización, conocimiento y desarrollo* (pp. 23-55) México: UNAM.
45. Roura P., W. (2011) Certificación de la contaduría pública en México. *Revista Contaduría Pública.* Recuperado de <http://contaduriapublica.org.mx/?p=2819>
46. Ruiz B. C. La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate (2006) *Educa*, 38
47. Safa, P. y Nivón, E. (1994) La educación y el tratado de libre comercio. En: *La educación y la cultura ante el Tratado de Libre Comercio.* En Guevara, G. y García, N. (coordinadores) México: Nueva Imagen.
48. Secretaría de Educación Pública. México http://www.sep.gob.mx/wb/sep1/sep1_Certificacion_Profesional
49. Sistema de información de comercio exterior. México (2013) Recuperado de <http://www.siicex.gob.mx/portalSiicex/>
50. Schultz, T. W. (1961) Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1) 1-17
51. Tiana, A. (1996) La evaluación de los sistemas educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 10(1996) 37-61
52. *Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).* (2013) Recuperado de http://www.sice.oas.org/trade/nafta_sl/indice1.asp
53. *Tendencias mundiales del empleo 2012: prevenir una crisis mayor del empleo.* Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171699.pdf

54. Universidad Nacional Autónoma de México (1993) *La dirección general de bibliotecas y la biblioteca central de la UNAM: historia, organización y servicios*. México: UNAM-DGB.
55. Universidad Nacional Autónoma de México. (1985) *La reforma universitaria*. México: UNAM.
56. Valle-Flores, M. (2000) El nuevo estado mexicano como regulador de los mercados educativos y laborales de nivel universitario. En *Formación en competencia y certificación profesional*. (pp. 143-172) México: UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad.