



**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

Las competencias de los recursos humanos en bibliotecas públicas:  
estudio comparativo entre México y Colombia

**TESIS**

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

PRESENTA:

ARLEM GUERRERO AVILA

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Federico Hernández Pacheco  
POSGRADO EN BIBLIOTECOLOGÍA Y ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

Dedicatoria a mi madre

Eres una mujer que me llena el corazón de orgullo, te amo y no hay manera de devolverte el amor que me diste desde el día de mi nacimiento.

Mamá te amo

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### Capítulo 1 Las competencias y los recursos humanos

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1.1   | Introducción.....   | 8  |
| 1.2   | El problema en el campo de la educación.....  | 8  |
| 1.2.1 | Aproximación al enfoque por competencias.....   | 9  |
| 1.2.2 | Algunos conceptos.....  | 11 |
| 1.2.3 | Tipos de competencias.....  | 15 |
| 1.3   | Principales sistematizaciones de competencias para profesionales de la información..... | 16 |
| 1.4   | Las competencias, las organizaciones y los recursos humanos.....                        | 18 |
| 1.5   | México y el modelo educativo por competencias.....                                      | 23 |
| 1.6   | Colombia y el modelo educativo por competencias.....                                    | 28 |

### Capítulo 2 La Red de Bibliotecas Públicas de México y Colombia

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 2.1   | Infraestructura de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas.....              | 33 |
| 2.1.1 | La historia de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas.....                  | 36 |
| 2.1.2 | La Biblioteca Pública en México.....   | 40 |
| 2.1.3 | Servicios.....   | 44 |
| 2.1.4 | Colecciones.....   | 47 |
| 2.1.5 | Equipo tecnológico: programa “Biblioteca Modelo”.....                        | 48 |
| 2.2   | La Red Nacional de Bibliotecas Públicas y su marco jurídico vigente.....     | 50 |
| 2.3   | Los recursos humanos en las bibliotecas públicas.....                        | 55 |
| 2.3.1 | Perfil por competencias de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas.....      | 56 |
| 2.3.2 | Perfil del bibliotecario mexicano.....                                       | 60 |
| 2.3.3 | Perfil del bibliotecario público no profesional en México.....               | 61 |
| 2.4   | La capacitación de los recursos humanos en México.....                       | 62 |
| 2.4.1 | La capacitación bibliotecaria de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas.... | 66 |
| 2.4.2 | El marco legal de la capacitación en México.....                             | 69 |
| 2.5   | La Red Nacional de Bibliotecas Públicas de Colombia.....                     | 72 |
| 2.5.1 | La historia de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas.....                  | 72 |
| 2.5.2 | La Biblioteca Pública en Colombia.....                                       | 73 |
| 2.5.3 | Servicios.....   | 73 |
| 2.5.4 | Colecciones.....   | 74 |
| 2.5.5 | Equipo tecnológico: programas “Computadores para educar” y “Compartel”.....  | 76 |
| 2.6   | La Red Nacional de Bibliotecas Públicas y su marco jurídico vigente.....     | 77 |
| 2.7   | Los recursos humanos en las bibliotecas públicas.....                        | 78 |
| 2.7.1 | Competencias para el bibliotecario colombiano.....                           | 79 |
| 2.7.2 | Perfil del bibliotecario colombiano.....                                     | 80 |
| 2.7.3 | Perfil del bibliotecario público no profesional en Colombia.....             | 80 |
| 2.8   | La capacitación de los recursos humanos en Colombia.....                     | 81 |
| 2.8.1 | Programa de capacitación bibliotecaria en Colombia.....                      | 83 |
| 2.8.2 | Marco legal de la capacitación en Colombia.....                              | 84 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Capítulo 3 Estudio comparativo de competencias entre los Recursos Humanos</b> |     |
| 3.1 Introducción.....  | 89  |
| 3.2 Método.....  | 90  |
| 3.3 Resultados.....  | 91  |
| 3.4 Discusión de los resultados.....   | 108 |
| <b>CONCLUSIONES</b> .....  | 113 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....  | 115 |

## ÍNDICE DE FIGURAS Y CUADROS

|   |     |
|---|-----|
| Cuadro 1 Características comunes del concepto competencia.....  | 13  |
| Figura 1 Proceso administrativo.....  | 18  |
| Figura 2 Componentes de las competencias.....   | 27  |
| Figura 3 Factores que intervienen en el aprendizaje.....  | 29  |
| Figura 4 Educación para la innovación, la competitividad y la paz.....  | 31  |
| Cuadro 2 Estructura de la Red Nacional y Estatal de Bibliotecas Públicas.....   | 36  |
| Cuadro 3 Servicios básicos de bibliotecas públicas.....   | 45  |
| Cuadro 4 Colecciones de las bibliotecas públicas.....   | 47  |
| Cuadro 5 Propuestas y reformas a la Ley General de Bibliotecas.....   | 52  |
| Figura 5: Perfil del personal que labora en la biblioteca pública: actitudes y aptitudes.....                                     | 60  |
| Cuadro 6 Beneficios de una buena capacitación.....  | 63  |
| Cuadro 7 Servicios básicos de la biblioteca pública.....  | 73  |
| Cuadro 8 Matriz relacional de competencias propuestas para el profesional de la información.....                                  | 92  |
| Cuadro 9 Competencias propuestas por las escuelas de Bibliotecología y Ciencias de la Información pertenecientes al MERCOSUR..... | 94  |
| Cuadro 10 Proyecto Tunnig América Latina.....   | 96  |
| Cuadro 11 Propuesta de nuevas competencias del bibliotecario público.....   | 97  |
| Cuadro 12 Instituciones de capacitación bibliotecaria.....  | 98  |
| Cuadro 13 Capacitación bibliotecaria.....   | 101 |
| Cuadro 14 Capacitación en México y Colombia.....  | 102 |
| Cuadro 15 Competencias profesionales y no profesionales de México y Colombia .....  | 104 |
| Cuadro 16 Evaluación de competencias.....   | 107 |
| Cuadro 17 Propuesta de competencias bibliotecarias en la capacitación del recurso humano no profesional.....                      | 110 |

## Introducción

Nos encontramos en una época de cambio constante en el ámbito de la información, en donde las bibliotecas públicas deben ofrecer servicios que permitan optimizar el uso de los recursos con que cuentan partiendo de la hipótesis de que las bibliotecas son el medio más importante en la lucha contra el analfabetismo y los casi nulos hábitos de lectura de la población, entre otras carencias de la sociedad contemporánea. Todo ello nos lleva a preguntarnos si la capacitación que se brinda en México y Colombia al personal no profesional que labora en la biblioteca pública es la adecuada para los tiempos actuales. En este contexto, el modelo educativo por competencias se clasifica en tres tipos: El primero, el cual es dirigido por el propio sistema educativo; el segundo, se caracteriza por ser encaminado según sean las necesidades de empresas y gobiernos y, el tercer tipo, se denomina híbrido, pues está determinado por el sistema educativo junto con las empresas y el gobierno.

En efecto, la mayor parte de los recursos humanos no profesionales en bibliotecas públicas no han tenido la educación necesaria para su labor cotidiana, lo que ha desembocado en que las bibliotecas públicas no tengan un desarrollo continuo y un impacto ante la sociedad mexicana. En Colombia, por su parte, la situación es diferente, dado que al preocuparse por una capacitación acertada para sus recursos humanos auxiliares, está constantemente preocupada por generar una infraestructura bibliotecaria más acorde con la realidad del país, además, hay que considerar que en Colombia se pide para ser auxiliar bibliotecario como mínimo tener el bachillerato, mientras que en México no se estipula nada al respecto. Una capacitación adecuada y enfocada al desarrollo de competencias podría ser la solución a esta falta de impacto. De esta manera, si la población, cuando acude a una biblioteca pública, encuentra personal eficiente y con una formación adecuada a sus funciones, el trabajo bibliotecario comenzará a tener mayor visibilidad y trascendencia.

De esta forma, los objetivos de la investigación son los siguientes:

- Realizar un estudio comparativo de las competencias de los recursos humanos no profesionales entre las bibliotecas públicas de México y Colombia.
- Determinar si las capacitaciones que se les brinda a estos recursos humanos son adecuadas para poder cumplir con su labor bibliotecaria establecida en los perfiles de puestos.
- Comprobar si los recursos humanos que laboran en bibliotecas públicas de México y Colombia, con el modelo educativo por competencias, logran un perfil adecuado a la biblioteca pública según las directrices internacionales.
- Proponer cuáles son las competencias necesarias para formar recursos humanos no profesionales en bibliotecas públicas.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

- ¿Las competencias de un bibliotecario auxiliar de México, son semejantes con las competencias de un bibliotecario auxiliar colombiano?
- ¿Una capacitación acertada permite que el bibliotecario auxiliar de México y Colombia cumpla con su labor bibliotecaria según lo indica el perfil del bibliotecario público?
- ¿El modelo educativo por competencias más el perfil bibliotecario logran la combinación perfecta de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes en el bibliotecario público?
- ¿La capacitación que se brinda al bibliotecario en México y Colombia, generan en el recurso humano la disposición para crear, innovar y potencializar su capacidad para adaptarse a las condiciones cambiantes de la sociedad?

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

- En el capítulo 1 se realizó un acercamiento a los conceptos de competencias y recursos humanos, es decir, los antecedentes y las bases teóricas del problema
- En el capítulo 2 se encuentra dividido en dos partes, la primera parte es lo referente a las bibliotecas públicas de México, el perfil por competencias y la capacitación para el bibliotecario público, mientras que en la segunda parte se encuentra lo referente a las bibliotecas públicas de Colombia, el perfil y el programa de capacitación que se emplea en este país.
- Para el 3 capítulo nos encontramos con el desarrollo del análisis comparativo, donde se detalla la metodología empleada y las variables tomadas en cuenta para este estudio comparativo, así también, se encuentran los resultados y la discusión de los resultados.
- Finalmente, las conclusiones que responden a las preguntas de investigación y las referencias bibliográficas que permiten encontrar los orígenes que validan la información localizada para este documento.

# Capítulo 1 Las competencias y los recursos humanos

---

## 1.1 Introducción

**E**l proceso de modernización de la educación ha impulsado cambios curriculares hacia los modelos por competencias, “por ello en el campo de la educación se pueden encontrar muy diversas formulaciones y expresiones en torno al tema de las competencias, entre ellas, destacan las siguientes: formación por competencias, planes de estudio basados en el enfoque por competencias, propuestas educativas por competencias, etc. De esta manera, la perspectiva centrada en las competencias se presenta como una alternativa en el terreno de la educación, con la promesa de que permitirá realizar mejores procesos de formación académica”<sup>1</sup>.

## 1.2 El problema en el campo de la educación

Muy pronto en nuestras vidas comenzamos a aprender cosas y a desarrollar competencias. Aprendemos a llorar, a comer, caminar, hablar, a andar en bicicleta. Algunas son propias de nuestra naturaleza y adecuadas a nuestro crecimiento, mientras otras son producto de nuestros intereses y decisiones, como hablar uno o dos idiomas extranjeros, diseñar una hoja de cálculo o tocar el piano. Es precisamente en el desarrollo voluntario de las personas donde inciertamente se juegan su desarrollo personal y profesional.

En la medida en que crecemos, el aprendizaje deja de ser parejo, ya que no todo mundo adquiere el mismo tipo de conocimiento ni desarrolla el mismo tipo de

---

<sup>1</sup> Díaz Barriga, Ángel. (2006) El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? (Consultado 6 diciembre 2014) En: Perfiles educativos vol.28 no.111 México ene. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci_arttext)

competencias. Pero el problema principal es una educación sin calidad en México, además de la falta de innovación en la educación. También es cierto que mucha de la desigualdad de competencias se debe a que no todas las personas gozan de las mismas oportunidades. En otras palabras, no muchas personas pueden elegir entre ingresar a una universidad privada o a una pública. Todo esto trae como resultado que no todos los jóvenes que egresan de una Institución de Educación Superior (IES) tienen las mismas competencias. Desde el punto de vista de la educación, para participar de forma productiva en la economía, es necesario adquirir conocimientos y desarrollar competencias. Es decir, saber cosas y saber hacer cosas.

Hoy por hoy prevalecen muchos problemas en nuestro país, pero la educación es uno de los factores con mayor participación y beneficios en la mayoría de la población. Cuando se observa la evolución del sistema educativo en México en los últimos cuarenta años se puede identificar que la innovación de la educación ha sido un argumento que continuamente se maneja en los momentos de cambio. Efectivamente, la innovación atiende la necesidad de incorporar elementos novedosos y atractivos al sistema educativo.

### 1.2.1 Aproximación al enfoque por competencias

El tema de las competencias forma parte de los discursos educativos actuales. Sin embargo, en la perspectiva de que los planteamientos no sólo se queden en el plano del discurso, sino que realmente se incorporen a la mejora de los procesos educativos, resulta conveniente aclarar conceptos como el de competencia para entender la manera en cómo se reconstruyen ciertos aspectos de un momento específico. La discusión del término competencia, se da desde su tránsito del campo de la lingüística al laboral, para a continuación adquirir significado en la atribución de pautas de desempeño en un sujeto, como la capacidad para resolver algún problema. La reconstrucción del concepto de competencias adquiere un significado por las disciplinas o ámbitos en los que ha transitado. El enfoque de competencias, se fortalece como una alternativa seductora para impulsar la

formación intencionada en equilibrar las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad, en general, para generar una mejor calidad de vida.

Uno proviene del campo de la lingüística, el otro del mundo del trabajo. Pero el empleo del término competencia se ha aplicado en diversos ámbitos o campos como por ejemplo: "competencia ideológica (1970), competencia comunicativa (1972), competencia enciclopédica (1981), competencia discursiva (1982). Hasta hubo planteamientos que podrían parecer más exagerados: competencia poética (1998), semántica (1998), pragmática (1998), hermenéutica (2000). O bien en el campo de la educación didáctica (2000), epistémica (2000) metodológica (2000), investigativa (2000). Con ello se perdió el sentido originario del término"<sup>2</sup>.

Se entiende por "competencias" las habilidades y capacidades adquiridas a través de un esfuerzo voluntario y ordenado para llevar a cabo actividades complejas. El concepto se refiere entonces al conjunto de capacidades que se consiguen al combinar conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones.

"No perdamos de vista que el término competencias tiene un sentido utilitario en el mundo del trabajo, donde se le concibe como una estrategia que se apoya fundamentalmente en el análisis de tareas, a partir de la cual se busca determinar las etapas puntuales en las que se debe formar a un técnico medio, por ejemplo un mecánico automotriz, un tornero, en la adquisición de las habilidades y destrezas que le permitan un desempeño eficiente en su labor. La novedad con el enfoque de las competencias radica en una puntualización minuciosa de los aspectos en los cuales se debe concentrar "el entrenamiento" o "la enseñanza"<sup>3</sup>.

La educación dentro de sus objetivos busca la formación integral del ser humano, entendido como un ser de necesidades, habilidades y potencialidades.

---

<sup>2</sup> Bustamante, G. (2003), El concepto competencia III. Un caso de contextualización, Bogotá, Sociedad Colombiana de Pedagogía.

<sup>3</sup> Díaz Barriga, Ángel. (2006) El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? (Consultado 6 diciembre 2014) En: Perfiles educativos vol.28 no.111 México ene. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci_arttext)

Los términos aptitudes y habilidades se encuentran de alguna forma relacionados con el de competencias, “ello ha llevado a algunos autores a precisar dos tipos de competencias: las competencias umbral y las diferenciadoras. Se reconoce que las primeras reflejan los conocimientos y habilidades mínimas o básicas que una persona necesita para desempeñar un puesto, mientras que las competencias diferenciadoras "distinguen a quienes pueden realizar un desempeño superior y a quienes tienen un término medio"<sup>4</sup>. Por tanto, las competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo.

Para Bernal, “las competencias pueden concebirse como acciones intencionales y se refieren no únicamente a las tareas o habilidades que se ejecutan, sino también a la comprensión de las situaciones problemáticas que los sujetos han de afrontar; por otra parte, aunque las competencias puedan manifestarse focalmente en la ejecución de ciertas tareas específicas, presentan un carácter general fundado en su relación con la personalidad del sujeto”<sup>5</sup>. El saber cambia el mundo, y nuestro mundo está cambiando con la prontitud de los nuevos saberes y la innovación tecnológica. En la sociedad del conocimiento, la ciencia y la tecnología han conquistado los diversos ámbitos que integran la vida, transformando nuestro modo de pensar, de sentir, y de actuar. Las competencias se van adaptando a estos cambios.

### 1.2.2 Algunos conceptos

“Las competencias son los recursos que dispone el trabajador para llevar a cabo eficazmente su labor, prever los cambios y adaptarse a los mismos; en suma, adaptarse a los mismos”<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Agut, S. y R. Grau (2001), "Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias", en Proyecto Social, núm. 9.

<sup>5</sup> Bernal, A. (2004). La construcción de la identidad personal como proyecto de educación moral. Supuestos teóricos y delimitación de competencias. Teoría de la Educación, Revista Interuniversitaria 15, 129–160.

<sup>6</sup> Pereda Marín, Santiago, Berrocal Berrocal, Francisca. (1999) Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: centro de estudios Ramón Areces, p. 85-86

Hernández Pacheco<sup>7</sup> señala que las competencias son los componentes que una persona, para desempeñar su ocupación, pone en juego y que sumados a la experiencia, le permite desempeñar un trabajo con éxito. Por ejemplo, para determinar las competencias necesarias en una biblioteca pública, debemos empezar por desglosar la planeación estratégica de la dependencia o institución, los objetivos, indicadores, estándares, metas, estructura orgánica y áreas de trabajo, y de ahí derivar las estrategias y proyectos en los que debemos trabajar con sus respectivas metas.

Por lo tanto, se puede definir la competencia laboral según Thierry, como “el conjunto de conocimientos y habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos en la práctica, la escuela o la capacitación que permitan a las personas un trabajo con éxito y de acuerdo con las normas que asegura un desempeño eficiente y de calidad, tal y como lo demanda el mundo laboral.”<sup>8</sup>

Por otro lado, la Secretaría de Educación Pública, a través del documento “Guía técnica para el desarrollo del estándar de competencia” y la plataforma “CONOCER”<sup>9</sup>, señala que la capacidad productiva de un individuo se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

En las definiciones de los autores Pereda, Hernández, Thierry sobresalen seis características inherentes al concepto de competencia

---

<sup>7</sup>Hernández Pacheco, Federico (2012) Gestión y desarrollo de recurso humanos en bibliotecas. México: ENBA; Universidad Complutense de Madrid.

<sup>8</sup> Thierry, D. (2005). La Formación Profesional Basada en Competencias. Consultado el 20 de noviembre de 2017. Disponible en: [Competencias.dthierry@pedagogium.com](mailto:Competencias.dthierry@pedagogium.com).

<sup>9</sup> CONOCER. (2013) La normalización y certificación de Competencia Profesional: Medio para incrementar la productividad de las empresas. México.

Cuadro 1: Características comunes del concepto de competencia

|  |
|--|
| <b>a) Son aprendizajes adquiridos en contexto</b>        |
| <b>b) Son aprendizajes de carácter complejo</b>          |
| <b>c) Se manifiestan en desempeños</b>                   |
| <b>d) Son evaluables</b>                                 |
| <b>e) Apuntan a la transversalidad*<sup>10</sup></b>     |
| <b>f) Requieren el aprendizaje durante toda la vida.</b> |

En efecto, se trata de aprendizajes que las personas construyen gracias a los recursos que poseen, a las experiencias educativas, a las oportunidades de ejercitación y a las demandas de su entorno familiar y social.

El enfoque por competencias empieza a generalizarse en el campo de la educación, en particular en los procesos de reforma de los planes de estudio. Esta perspectiva se ha manifestado básicamente en formas distintas en la educación básica, en la educación técnica y en la superior, el enfoque por competencias tiene impacto en el ámbito de la educación superior, y se busca que la formación de profesionistas universitarios se realice a partir del enfoque de competencias. Para López (2011), el enfoque por competencias invita al “establecimiento de compromisos conjuntos en todo lo relativo al diseño, desarrollo y evaluación curricular, incorporando nuevas claves en la docencia universitaria”<sup>11</sup>. El enfoque por competencias es una oportunidad de renovación para rediseñar el sentido y finalidad de la educación universitaria, reforzar su compromiso con aprendizajes más ligados a la práctica profesional, y dotar al alumno de un mayor protagonismo en el proceso de su formación.

---

<sup>10\*</sup> La transversalidad son aquellas competencias más vinculadas con el ámbito de desempeño profesional, lo que en otros términos podría denominarse una habilidad profesional, una práctica profesional en donde convergen los conocimientos y habilidades que un profesionista requiere para atender diversas situaciones en el ámbito específico de los conocimientos que ha adquirido

<sup>11</sup> López, M.C. (2011). El Proceso de Bolonia: Profesorado y Modelo Educativo Centrado en el Aprendizaje de Competencias, en Reforma Universitaria. Brasil; 180 Mercado de Letras.

Según Perrenaud “el enfoque por competencias remite al debate entre los paradigmas de la didáctica, esto es aquellos que plantean la importancia del orden de cada uno de los temas de una disciplina, la necesidad de "estudiar" todos los contenidos que conforman esos saberes, distanciando el momento de su estudio o aprendizaje de otro momento siguiente en que pueden ser aplicados. La función de la escuela bajo esta perspectiva es preparar para la vida, el contenido escolar tiene valor en sí mismo y no por su utilidad práctica.”<sup>12</sup> “Una segunda perspectiva didáctica enfatiza la importancia de atender en el proceso de aprendizaje las exigencias del entorno y las necesidades que el estudiante percibe del mismo”<sup>13</sup>. Más que llevar un orden de enseñanza y aprendizaje, es necesario llegar o crear una estrategia que lleve al alumno a reunir la información necesaria para su desarrollo social y laboral, siempre que con ello se atienda la solución de aspectos cotidianos, dado que la educación en este enfoque por competencias son la vida misma.

Para Escámez y Morales<sup>14</sup>, existen tres concepciones acerca de las competencias en educación:

- 1) Como saber hacer, que destaca el desempeño en el aprendizaje;
- 2) Como capacidad, que se refiere a la potencialidad de todo ser humano y;
- 3) La vinculación entre ambas, que consiste en que la potencialidad del sujeto "puede transformarse en acto, a través de conductas observables".

En efecto, “Las competencias son las características subyacentes en una persona, que están casualmente relacionadas con una correcta actuación de éxito en su puesto de trabajo”<sup>15</sup>. En el desarrollo laboral, las competencias no son lo único que

---

<sup>12</sup> Perrenaud, P. (1999), Construir competencias desde la escuela, Santiago, Dolmen.

<sup>13</sup> Díaz Barriga, Ángel. (2006) El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? (Consultado 6 diciembre 2014) En: Perfiles educativos vol.28 no.111 México ene. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci_arttext)

<sup>14</sup> Escámez, J. y Morales, S. (2007). Competencias para la convivencia en una sociedad plural. Revista Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales 65 (126), 481–509.

<sup>15</sup> Boyatzis, R. E. The component manager: A model for effective performance. New York; John Wiley & Sons, 1982.

interfiere en las actividades diarias, sino también otros componentes como el propio entorno en el que se desarrolla cada uno de estos recursos humanos, y sumando los diversos componentes se puede llegar a fracasar o tener éxito.

### 1.2.3 Tipos de competencias

En el caso de lo que denominamos competencias genéricas en la formación profesional, son aquellas competencias centrales que se deben formar en la educación como un instrumento que permita el acceso general a la cultura. Dos competencias encabezan este planteamiento, las que guardan relación con la lectura y escritura, y las que se refieren al manejo de las nociones matemáticas, así como al dominio de conceptos básicos de ciencia y tecnología y una competencia en lenguas extranjeras.

Así mismo, existen las llamadas competencias transversales, varios autores coinciden que este tipo de competencias son el enfoque educativo por competencias, ya que en la vida profesional un sujeto no utiliza los conocimientos de una disciplina de manera aislada; los problemas que tiene que resolver reclaman de la conjunción de saberes y habilidades procedentes de diversos campos de conocimiento

Las competencias transversales pueden ser aquellas más vinculadas con el ámbito de desempeño profesional, lo que en otros términos podría denominarse una habilidad profesional, una práctica profesional en donde se unen los conocimientos y habilidades que un profesional requiere para atender diversas situaciones en un ámbito específico, ya que integran los aprendizajes de todas las disciplinas que forman un plan de estudios.

### 1.3 Principales sistematizaciones de competencias para profesionales de la información.

La formación por competencias es el camino que da respuesta a las necesidades del mundo laboral. Los enfoques que se han desarrollado se asocian a lo tecnológico y van más allá de cambios a un plan de estudios, ya que las competencias están estrechamente relacionadas con el campo profesional, prácticas profesionales y el mercado de trabajo, es decir, la formación para el empleo. Lo que hace que este nuevo modelo educativo gire en torno al empleo y la organización.

Así, las competencias de los profesionales de información han generado algunos sistemas de competencias, y entre estos tenemos los siguientes:

- Competencias para bibliotecarios especializados del siglo XXI. *Special Libraries Association (SLA)*.
- Las Recomendaciones del Consejo de Europa sobre perfiles y competencias de los profesionales de la información y trabajadores del conocimiento.
- *Criteria for Information Science del Institute of Information Scientists* (Reino Unido).
- IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del MERCOSUR
- Euro-referencial en Información y Documentación del Proyecto DECIDOC (1997-2000)

En la Unión Europea el tema de las competencias tuvo cierto impacto debido a que no se ha encontrado un concepto global de competencia, pero se reconoce la combinación de tres elementos esenciales:

- a) Información,
- b) Desarrollo de una habilidad
- c) Puestos en acción en una situación.

La combinación de estos tres aspectos, nos da como resultado que toda competencia requiere del dominio de conocimientos específicos, así como el desarrollo de habilidades derivadas de los procesos de información.

Para hacer real lo anterior, en la escuela se pueden emplear ejercicios para "simular" situaciones de la vida real o del mercado laboral, Bruner lo denomina "una experiencia indirecta en la educación"<sup>16</sup>.

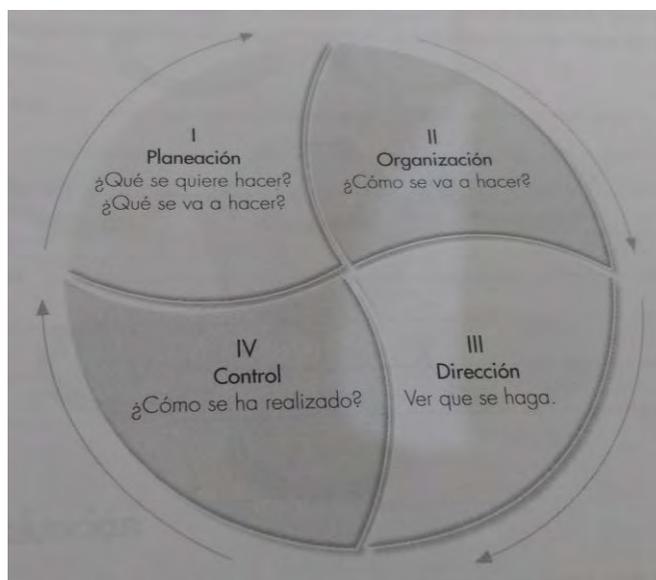
En la realidad, muchos bibliotecólogos se ven en la necesidad de "convertirse en gestores de personal"<sup>17</sup> dado que tienen que emplear herramientas que son indispensables para obtener la máxima eficiencia y calidad en los resultados de cualquier tipo de organización. En este contexto, la administración es indispensable en el funcionamiento de cualquier organismo social, y es por ello que el bibliotecólogo tiene que tener presente el proceso administrativo, el cual consta de cuatro etapas:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

---

<sup>16</sup> Bruner, J. y D. Olson (1973). "Aprendizaje por experiencia directa y por experiencia mediatizada", En: Perspectivas, vol. III, núm. 1, Madrid, UNESCO.

<sup>17</sup> Hernández Pacheco, Federico. (2012) Gestión y desarrollo de recurso humanos en bibliotecas. México: ENBA; Universidad Complutense de Madrid.



**Figura 1 Proceso administrativo**

Fuente: Münch, Lourdes, citado por Hernández Pacheco, Federico. (2012)

Además del proceso administrativo, que ayuda en la necesidad de gestionar los recursos humanos, se necesita la gestión por competencias en bibliotecas que permita “introducir a las personas como actores principales en los procesos de transformación”<sup>18</sup> de las bibliotecas.

#### 1.4 Las competencias, las organizaciones y los recursos humanos

*Las áreas de recursos humanos en las empresas saben qué es lo que necesitan, y las bolsas de trabajo de las universidades ya saben, en la mayoría de los casos, por qué son rechazados sus egresados.  
CIDAC<sup>19</sup>.*

El fenómeno de la globalización y las innovaciones tecnológicas han generado nuevas oportunidades y retos. En el ámbito particular de la educación superior y del empleo, las nuevas tecnologías han creado enormes oportunidades, pero

<sup>18</sup> Hernández Pacheco, Federico. (2012) Gestión y desarrollo de recurso humanos en bibliotecas. México: ENBA; Universidad Complutense de Madrid.

<sup>19</sup> CIDAC (2014) Encuesta de competencias profesionales México. Disponible en: <http://cidac.org/encuesta-de-competencias-profesionales-2014/>

también retos muy grandes. Por una parte, existe un mayor número de modelos y recursos educativos, muchos de ellos gratuitos, para adquirir conocimientos y desarrollar competencias, pero al mismo tiempo, las nuevas tecnologías y la globalización han creado nuevas dinámicas dentro y fuera de las organizaciones que han reducido las opciones de empleo o, al menos, cambiado sus condiciones.

La tecnología también ha creado oportunidades laborales, pues se necesita de profesionistas que mantengan, desarrollen y perfeccionen estas nuevas herramientas y sistemas. Las ocupaciones que se benefician de la innovación tecnológica son principalmente las altamente calificadas, tales como ingenieros de software, administradores de redes y desarrolladores de *apps* o aplicaciones para dispositivos móviles.<sup>20</sup>

Al ser partícipes de un proceso productivo, las organizaciones buscan que quienes se encuentran inmersos en dichos procesos, posean las competencias necesarias para lograr altos estándares de efectividad en sus responsabilidades. Para México, es la capacidad productiva de un individuo la que define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente las habilidades, destrezas y actitudes.

El desempeño profesional incluye los objetivos, los conocimientos, las habilidades y actitudes que una persona debe combinar y poner en acción en diferentes contextos laborales, por ello llama mucho la atención la falta de comunicación y cooperación entre las empresas y las IES. Contar con una educación superior tiene impacto a nivel individuo, pero también tiene repercusiones importantes a nivel social, es decir, para la economía y el desarrollo del país. “A nivel individual, una educación superior va acompañada de beneficios salariales, pues aquellas personas que cuentan con un título universitario tienden a ganar más que las que no”<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Bernard Condon y Paul Wiseman, “APP Impact: Recession, Tech Kill Middle-Class Jobs”, Associated Press, 23 de enero 2013

<sup>21</sup> OECD, Education at a Glance 2013, p. 130

El capital humano es la piedra angular del desarrollo de un país. Los recursos humanos son necesarios no solo para crecer económicamente, sino también para hacerlo con calidad. Por otro lado, los cambios en la economía mundial, como la apertura internacional de mercados, la globalización económica y la continua aceleración del desarrollo tecnológico, han desafiado la capacidad de las sociedades para adaptarse, cambiar, innovar y sobre todo, para ser competitivos. En este contexto, se enmarca el reto del capital humano cuya problemática en México puede resumirse en los siguientes tres puntos: (1) necesitamos más gente preparada; (2) necesitamos gente mejor preparada, y (3) necesitamos una mejor coordinación entre lo que las instituciones de educación superior (IES) enseñan y lo que las empresas y otras organizaciones necesitan.

Para ello, la educación ha explorado nuevos modelos dirigidos a las organizaciones de ello han surgido diversos como el modelo por competencias de Mc Clelland, que es uno de los más prácticos y utilizados, el cual Mc Ber, junto con la consultora Hay Group, realiza una adaptación donde se explica que la conducta es una fusión de motivos, valores, creencias y clima laboral que existen en una organización. Para consultar dicha adecuación al modelo de Mc Clelland, se puede consultar la siguiente dirección electrónica:

<http://www.haygroup.com/mx/>

Otro es el modelo Ericsson de la compañía Ericsson, en este se describen las competencias que se necesitan en esta empresa, de una forma sencilla y fácil de entender, de dicho punto se parte para realizar una proyección a un tiempo futuro. Esto sirve para evaluar las competencias existentes y el desarrollo de las personas.

McDonald<sup>22</sup> considera que un enfoque de evaluación basado en competencias es altamente apropiado en la formación profesional, ya que permite:

---

<sup>22</sup> MACDONALD, Rod, et al (2000) "Nuevas perspectivas sobre la evaluación". UNESCO, París, 1995. En: CINTERFOR-OIT. Competencias laborales en la formación profesional. Boletín Técnico Interamericano de

- Asegurar que la enseñanza y la evaluación estén al servicio de los resultados esperados, en lugar de los cursos desarrollados o el tiempo utilizado.
- Facilitar el otorgamiento de créditos a las competencias adquiridas en otros lugares.
- Ayudar a los estudiantes a comprender claramente lo que se espera de ellos si quieren tener éxito en el curso.
- Informar a los empleadores potenciales lo que significa una calificación particular.

Actualmente en la profesión de bibliotecólogo, se han generado propuestas enfocadas a las competencias sociales y laborales de este profesional. Así, Lina Escalona<sup>23</sup> ve el enfoque de competencias aplicado al plan de capacitación en bibliotecología de la siguiente manera:

- a) Desarrollar la capacidad del estudiante, mediante la obtención y aplicación de conocimientos.
- b) Concederle la misma importancia a la enseñanza que al aprendizaje.
- c) Crear en el estudiante una conciencia crítica que le permita adoptar una actitud responsable ante la sociedad.
- d) Proporcionarle al estudiante capacitación y adiestramiento en una técnica o especialidad determinada.

En otras palabras, es orientar la formación hacia la demanda de las necesidades sociales y laborales del área en la que se desenvuelve cada estudiante. También Escalona dice que es necesario ofrecer al estudiante:<sup>24</sup>

---

Formación Profesional. Consultado el 24 de Noviembre de 2017. Disponible en:  
[https://www.oei.es/historico/etp/nuevas\\_perspectivas\\_evaluacion.pdf](https://www.oei.es/historico/etp/nuevas_perspectivas_evaluacion.pdf)

<sup>23</sup> Escalona Ríos, Lina; Arriola, Roberto; Bautista, Roselia A. (2008). El enfoque de competencias en la formación de recursos humanos para bibliotecas. En: Investigación Bibliotecológica, Vol. 22, Núm. 46, septiembre/diciembre, 2008, México, pp. 15-40

<sup>24</sup> *Ibidem*.

1. Una articulación entre la formación que se recibe en la institución y el sector productivo.
2. Impulsar la realización de prácticas en el ámbito laboral.
3. Reconocer las competencias que se requieren para dar cuenta de la función productiva que se debe aprender durante la capacitación.
4. Integrar el "saber hacer", el "saber" y el "saber ser".
5. Impulsar la capacidad productiva y competitiva de los estudiantes capacitados. Se incrementa de manera significativa su capital humano, al tener un desempeño de calidad y eficiencia.
6. Reconocer el proceso educativo como permanente, para toda la vida. Capacitarse para aprender, y aprender cada día más.
7. La generación del diseño curricular por módulos de aprendizaje, flexibiliza la organización de los contenidos de aprendizaje y el tránsito entre éstos.

El demandar competencias genéricas y específicas para nuevos trabajadores es la expresión actual de las organizaciones con los profesionales. Una de las quejas más frecuentes es que los jóvenes profesionales son débiles en las aplicaciones, que disponen de conocimientos amplios, pero que no saben usarlos en situaciones de práctica.

Esa insatisfacción ha llevado a algunas organizaciones a hacer propuestas radicales. Así, por ejemplo, una gran empresa inglesa declaraba hace poco que estaba tan preocupada por la poca habilidad de sus ingenieros jóvenes para solucionar los problemas de sus plantas, que prefería invertir el orden de los

programas de capacitación. Contrataba buenos ingenieros recién graduados y luego les daba un entrenamiento práctico. Así enviaba a grupos de jóvenes egresados de la enseñanza media a un programa de aprendizaje para que adquirieran competencias y práctica y luego becar a los mejores en una universidad para darles las bases teóricas. Para la organización, el mayor valor es contar con personas orientadas a la aplicación, a la solución de problemas prácticos<sup>25\*</sup>.

### 1.5 México y el modelo educativo por competencias

México, en el año 2015, contaba con una población de 125,9 millones de habitantes repartida en 1,964.375 km<sup>2</sup> de superficie territorial, con una base absolutamente heterogénea, con más de cincuenta etnias y en donde alrededor del 25% de la población aún permanece en zonas rurales, muchas de estas en situaciones de extrema pobreza. La educación, por lo tanto, para una población con carencias esenciales y en un territorio tan extenso, representa y ha representado en todo momento un reto para el sistema educativo mexicano.

Los cambios en el discurso educativo de los últimos años muestran una clara tendencia hacia el enfoque educativo basado en competencias, “en prácticamente todo el mundo...existe una euforia por establecer planes de estudio fundamentados en las competencias”<sup>26</sup> En el informe “La Educación encierra un tesoro”, documento emitido por la UNESCO<sup>27</sup>, se hace especial énfasis en los cuatro pilares de la educación, en donde se plantean los principios de las competencias que es necesario desarrollar en los centros escolares para dar respuesta a las necesidades de la sociedad actual, se resalta la importancia de fomentar no solo aspectos cognitivos, sino sociales y prácticos.

---

<sup>25\*</sup> Una de las funciones primordiales de una carrera universitaria es la de proporcionar los conocimientos necesarios para poder acceder a un puesto de trabajo.

<sup>26</sup> Díaz Barriga, Ángel. (2006) El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? (Consultado 6 diciembre 2014) En: Perfiles educativos vol.28 no.111 México ene. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0185-26982006000100002&script=sci_arttext)

<sup>27</sup> Delors, Jacques. La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana; Ediciones UNESCO. Disponible en: [http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)

En México, con la reforma educativa, que inicia en 2009, se afianza la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB), cuyo modelo se fundamenta en “favorecer el desarrollo de competencias para responder a las necesidades nacionales, enfatizando la importancia de formar de manera integral para la vida y el trabajo. La puesta en marcha de esta reforma implica una reestructuración en la evaluación, la planeación y en el trabajo docente en general”<sup>28</sup>.

Asimismo, es importante que los docentes que viven esta transición hacia el modelo de competencias desarrollen, a su vez, competencias docentes, como sostiene Pereda: “La formación docente, dentro del marco de la educación basada en competencias, ha de estar encaminada fundamentalmente a que el educador desarrolle competencias pertinentes para realizar su labor de manera fundamentada, efectiva, responsable e íntegra desde el punto de vista ético, ya que no es posible separar la formación profesional de los docentes de la persona que interactúa en un medio social, institucional y familiar.”<sup>29</sup>

La educación basada en competencias surgió en ambos lados de la frontera entre los Estados Unidos de América y Canadá durante la década de los setenta como respuesta a la crisis económica, cuyos efectos en la educación afectaron sensiblemente a todos los países. Para resolver este conflicto, se buscó identificar las capacidades que se necesita desarrollar para ser un “buen profesor”. Al mismo tiempo, el mundo enfrentó un incremento considerable en la demanda de educación media superior, ocasionado por la dinámica de la población, ya que la mayoría de los demandantes tenía entre quince y veinticinco años de edad.

Uno de los rasgos principales de la crisis consistía en que los adolescentes terminaban la educación obligatoria, sin contar con una calificación para el trabajo, toda vez ni siquiera habían logrado desarrollar la habilidad esencial de aprender a aprender, sin dejar de reconocer que no todos tenían acceso a la educación

---

<sup>28</sup> Díaz Barriga, Ángel (s/f) Diseño curricular por competencias. Apertura de temas que significan un regreso a los viejos problemas de la educación. México: COMIE.

<sup>29</sup> Pereda, María (s/f) Perfil del docente en el siglo XXI, en el marco de un modelo educativo basado en competencias. México: UNAM.

superior. Por ello, en forma paralela al desarrollo pedagógico de los sistemas de competencias, durante los años ochenta se diseñó una manera innovadora de preparar a los jóvenes para el trabajo que garantizara la calidad de la formación. Los países industrializados invirtieron grandes sumas de dinero en este proyecto, con la participación decidida del gobierno y la industria, para responder a la necesidad de reconvertir su economía del sector industrial al de servicios, lo que dio como resultado el modelo de capacitación basado en competencias. Los pioneros fueron Alemania, Austria, Canadá. Los Estados Unidos de Norte América, Francia, Inglaterra, Italia, Nueva Zelanda y Japón. De igual manera, ante estos cambios, México no podía permanecer alejado de ellos.

Aplicar el modelo por competencias en la educación mexicana implica un cambio en la manera de enseñar de los profesores y en la de aprender de los alumnos. El objetivo es que la educación sea integral y de calidad para conseguir que los estudiantes aprendan valores que los formen como ciudadanos, pero que también les enseñen a obtener conocimientos. A partir del año 2000 se implementaron modelos educativos que se aplicaban en los países desarrollados como el modelo de producción industrial aplicado a la Educación, es decir, relacionar el sistema productivo al educativo

“Según Camarena Gallardo, en el programa Sectorial de Educación de la SEP 2007-2012 se mencionan los elementos que inciden en la calidad y las competencias del nivel superior: fomentar la formación integral de los estudiantes, mejorar continuamente la calidad de la educación, desarrollar en los estudiantes competencias para la vida (profesional, laboral y conocimientos), formar valores ciudadanos, desarrollar valores que favorezcan el aprender a aprender, desarrollar habilidades para un desempeño productivo y competitivo en el mercado laboral”<sup>30</sup>. A pesar de que la tendencia es tener un espacio mundial interconectando a cada país, cada región tiene sus propias características e idiosincrasia, es decir, la

---

<sup>30</sup> Diego Estrella, Oscar; Leal Morales Gloria Jessica. (S.F.). Modelo educativo. Documento realizado en la Escuela Normal de Tlalnepantla.

cultura a través de la cual actúa según sus significados, simbolismos, creencias, tradiciones, etcétera, no se pueden ignorar. Las competencias entendidas como "aprendizajes en contexto", tienen consecuencias pedagógicas significativas para la formación de los alumnos y la vida en sociedad.

Las competencias requieren, para su adquisición, de la existencia de recursos como: "capacidades, conocimientos, rasgos de personalidad, actitudes, valores, etc., así como de los recursos que le ofrece el contexto: redes de información, relaciones, oportunidades, necesidades<sup>31</sup>", tales recursos son indispensables para su adquisición, adaptación a los distintos contextos y, especialmente, para enfrentar tareas complejas, exigentes y poco rutinarias, pero no son en sí mismos competencias, así como convertir sus recursos en nuevas competencias basadas en :

- un saber, una serie de conocimientos comprensivos que justifican y dan sentido a las acciones.
- un saber hacer, que significa un saber aplicado que responde a ciertos referentes de calidad compartidos socialmente.
- un saber estar, es decir, la evaluación que hace el sujeto sobre la situación<sup>32</sup>
- un saber actuar, que permite movilizar, combinar y transferir un conjunto de recursos, en una situación compleja y en un contexto determinado, con vistas a una finalidad<sup>33</sup>.

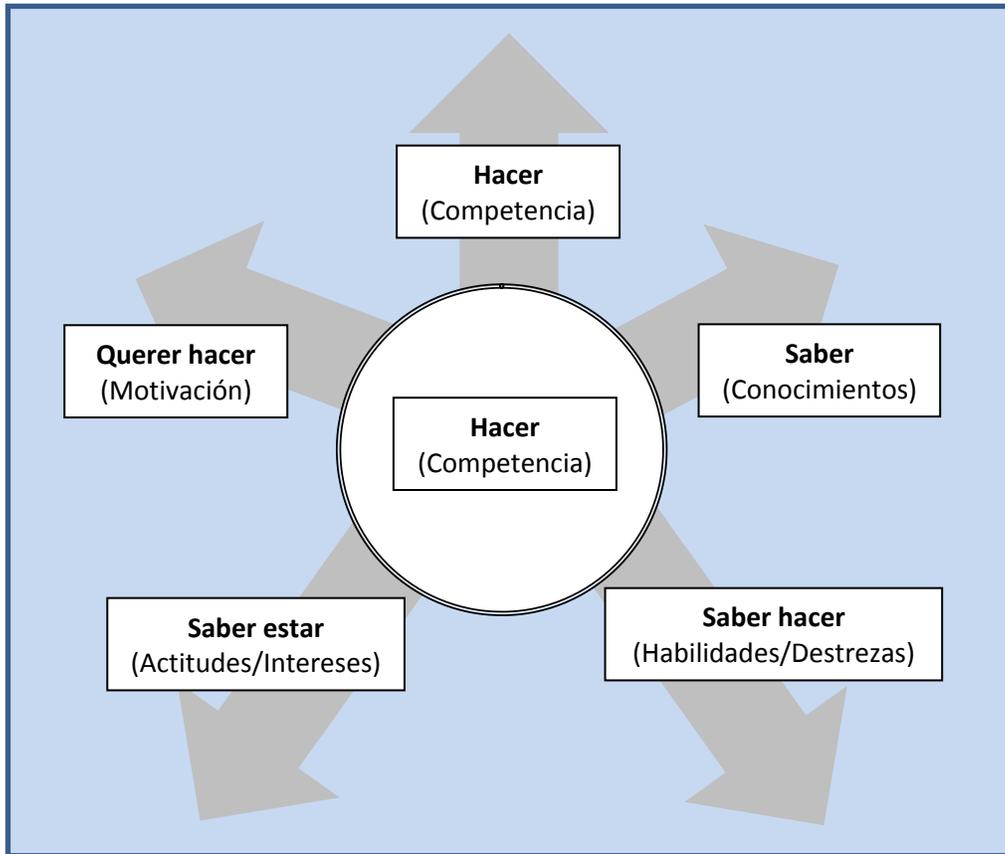
En efecto, estos son los principales componentes de las competencias y, se pueden apreciar en la siguiente figura:

---

<sup>31</sup> Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias, Barcelona: Gestión 2000

<sup>32</sup> Sarramona, J. (2000) Teoría de la educación, Barcelona: Ariel.

<sup>33</sup> Escámez, J. y Morales, S. (2007). Competencias para la convivencia en una sociedad plural. Revista Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales 65 (126), 481–509.



**Figura 2 Componentes de las competencias**

Fuente: Hernández Pacheco, F. (2012) Gestión y desarrollo de Recursos Humanos en Bibliotecas. México: Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía; Universidad Complutense de Madrid.

En este contexto, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), coordinando a las Instituciones de Educación Superior (IES), propuso aplicar el modelo basado en competencias. Además, la UNESCO recomienda que el modelo:

1. Se centre en el aprendizaje. El estudiante es el centro de atención.
2. Promueva una formación íntegra, de alta calidad.
3. Proporcione una sólida formación y facilite el aprendizaje autónomo.

4. Aprendizaje autónomo y aprendizaje independiente por su significado, se consideran un mismo término<sup>34</sup>.

Las reformas educativas, para que puedan considerarse como tales, requieren no sólo de cambios estructurales, sino también modificaciones en las prácticas educativas. Lograr que maestros, organizaciones y alumnos participen de una manera más comprometida durante los procesos de enseñanza y de aprendizaje, será posible en la medida en que conozcan, interpreten y hagan suyas las nuevas propuestas curriculares enmarcadas en el modelo de las competencias.

#### 1.6 Colombia y el modelo educativo por competencias

En Colombia, con la implementación de los exámenes de Estado para evaluar la calidad de la educación básica y superior, surge el momento en que las competencias toman una relevancia particular. El Ministerio de Educación Nacional en Colombia, dice que, “la formación basada en competencias tiene como primer punto crítico la transición entre el conjunto de competencias identificadas, el reconocimiento de las competencias previamente desarrolladas y el diseño de la formación para la integración y consolidación de las competencias requeridas en directa relación con un campo de desempeño profesional, un área de conocimiento y un nivel académico o ciclo específico. El segundo punto crítico es la operacionalización de la formación diseñada, incorporando a la dinámica del trabajo académico-docente, una didáctica especial para el desarrollo de las competencias y unos procesos de evaluación también acordes con estos modelos”<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Instituto Politécnico Nacional. Curso taller de planeación estratégica. Diseñemos el futuro: Un nuevo modelo educativo para el IPN. Materiales para la reforma. (consultado 6 diciembre 2014). Disponible en: [http://www.ipn.mx/WPS/WCM/CONNECT/69E9C3804FBE9CFEAAC5EBD8E9C5E1B/MPLR\\_I2258.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=69e9c3804f9cfeaac5ebd8e9c5e1b5](http://www.ipn.mx/WPS/WCM/CONNECT/69E9C3804FBE9CFEAAC5EBD8E9C5E1B/MPLR_I2258.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=69e9c3804f9cfeaac5ebd8e9c5e1b5)

<sup>35</sup> Ministerio de Educación (s.f.) Lineamientos para una formación por competencias. Consultado 30 de mayo de 2018. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-printer-299637.html>

Así, el enfoque por competencias en Colombia enfatiza en cuatro tipos de aprendizajes indispensables en la realidad actual: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, y aprender a ser. Sin embargo, para Colombia promover estos aprendizajes es replantearse de manera profunda el sistema educativo del país, ya que debe y está abandonando un enfoque tradicional basado en la transmisión pasiva de conocimientos, para avanzar hacia un enfoque de formación integral que promueve competencias para la vida y abarca múltiples dimensiones del saber.

Según Jiménez Montoya en el proceso de enseñanza, aprendizaje y formación por competencias, intervienen diversos factores como los siguientes:

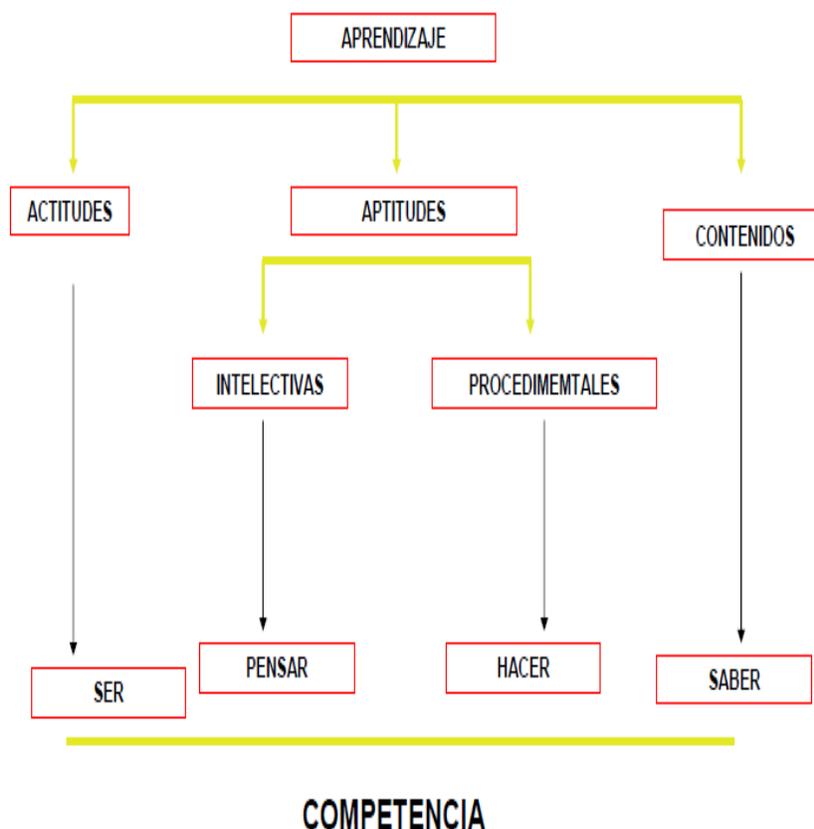


Figura 3 Factores que intervienen en el aprendizaje.

Fuente: Jiménez Montoya, Carlos Ignacio (s.f.) La Formación por Competencias una Estrategia Integral de Educación o un Paradigma de la Globalización: The Formation by Competitions an Integral Strategy of Education or a Paradigm of the Globalización.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia establece que las competencias básicas para cualquier persona son:

⊗ Competencias Científicas (naturales y sociales)

Desarrollo del pensamiento científico, que permitan formar personas responsables de sus actuaciones, críticas y reflexivas, capaces de valorar las ciencias, a partir del desarrollo de un pensamiento holístico en interacción con un contexto complejo y cambiante.

⊗ Competencias Ciudadanas

Formar a las personas para que puedan usar sus habilidades (cognitivas, emocionales, comunicativas) y sus conocimientos de manera flexible y proponer alternativas creativas y novedosas para la resolución de los problemas individuales y sociales de manera cada vez más inteligente, comprensiva, justa y empática.

⊗ Competencias Comunicativas

Formar personas capaces de comunicarse de manera asertiva (tanto verbal como no verbal), reconociéndose como interlocutores que producen, comprenden y argumentan significados de manera solidaria, atendiendo a las particularidades de cada situación comunicativa.

⊗ Competencias Matemáticas

Favorecer la capacidad de formular, resolver y modelar fenómenos de la realidad; comunicar, razonar, comparar y ejercitar procedimientos para fortalecer la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y comprensiones del pensamiento matemático, relacionándolos entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido.

Del análisis de estas definiciones puede concluirse que las competencias:

1. Son características permanentes de la persona.
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
3. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

En definitiva, una competencia es lo que hace que la persona sea “competente” para realizar un trabajo o una actividad y salga exitoso en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas.

Hoy por hoy, uno de los retos más grandes que tiene Colombia en las próximas décadas es la formación del mayor de sus capitales: el recurso humano. Este proceso hizo necesaria una visión integral que incluye además de objetivos, metas y programas, a los actores y agentes del sistema trabajando en torno a cinco acciones estratégicas: educación para toda la vida, educación para la innovación, la competitividad y la paz, fortalecimiento de la institución educativa, modernización permanente del sector y gestión participativa.



Figura 4 Educación para la innovación, la competitividad y la paz.

Fuente. Ministerio de Educación Nacional (s.f.) Revolución educativa: programas de calidad para la educación preescolar, básica y media. Consultado el 10 de junio de 2018. Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-217596\\_archivo\\_pdf\\_desarrollocompetencias.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-217596_archivo_pdf_desarrollocompetencias.pdf)

El enfoque del modelo por competencias, impacta en los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación. En este sentido, la formación por competencias, requiere de un proceso de integración entre los dos elementos más importantes el alumno y el profesor, en el caso de las capacitaciones la integración debe darse entre el capacitador y el trabajador. En el siguiente capítulo abordaremos el mundo de las bibliotecas públicas de México y Colombia.

# Capítulo 2 La Red de Bibliotecas Públicas de México y Colombia

---

## La Red de Bibliotecas Públicas de México

### 2.1 Infraestructura de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas

La Red Nacional de Bibliotecas Públicas es coordinada por la Dirección General de Bibliotecas (DGB) de la Secretaría de Cultura, y está conformada por 31 redes estatales y 16 redes delegacionales, cada una de estas integrada a su vez por todas las bibliotecas públicas establecidas en la entidad o delegación respectiva. En la Red Nacional operan actualmente a 7,427 bibliotecas públicas; de las cuales 396 son de la Red Delegacional del Distrito Federal, y proporcionan servicios bibliotecarios gratuitos a más de 30 millones de usuarios anualmente.

“El gobierno federal a través de la DGB, emite la normatividad técnica para el funcionamiento de las bibliotecas y proporciona el acervo catalogado y clasificado a la mayoría de las Coordinaciones Estatales. Actualmente estos procesos están en vías de descentralización al asumirse como tareas conjuntas e incluso propias de cada entidad, tomando en cuenta que la Red Nacional de Bibliotecas está considerada como la más grande de América Latina. La DGB proporciona también entrenamiento al personal que trabaja en la Red Nacional, en tanto los gobiernos locales proporcionan el edificio, el mobiliario y el equipo para la conformación de las bibliotecas, además de asignar y remunerar al personal encargado de atenderlas”<sup>36</sup>. Actualmente, las bibliotecas que integran la Red Nacional de Bibliotecas Públicas de México se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

[http://dgb.cultura.gob.mx/bibliotecas\\_publicas\\_mapa\\_DGB.php](http://dgb.cultura.gob.mx/bibliotecas_publicas_mapa_DGB.php)

---

<sup>36</sup> Dirección General de Bibliotecas (2017). Estructura de la Red. [en línea] Consultado 12/12/2017. Disponible en: [http://dgb.cultura.gob.mx/estructuraRed\\_DGB.php](http://dgb.cultura.gob.mx/estructuraRed_DGB.php)

Por su parte, la Dirección General de Bibliotecas tiene como misión “generar las políticas y establecer los procedimientos para facilitar el acceso equitativo, libre y gratuito de los mexicanos al conocimiento y la cultura, y fomentar la lectura en las bibliotecas públicas de la Red Nacional”<sup>37</sup>. Además, su visión es “modernizar la Red Nacional de Bibliotecas Públicas mediante la ampliación de sus servicios, el uso de las nuevas tecnologías, la capacitación de sus bibliotecarios, y la actualización de la normatividad; con el fin de que las bibliotecas públicas del país se conviertan en centros culturales de lectura educativa y recreativa”<sup>38</sup>.

Sus objetivos son “apoyar la modernización de los espacios, acervos y servicios de las bibliotecas públicas de la Red Nacional, promover la conservación, mantenimiento, equipamiento, operación, desarrollo y modernización de las bibliotecas públicas del país, generar planes y proyectos para la formación de lectores. Reforzar el papel de las bibliotecas públicas como centros de lectura, ampliar el acceso a la información electrónica en las bibliotecas públicas, mejorar y fortalecer el servicio de biblioteca pública y el funcionamiento de la Red Nacional, actualizar, diversificar y modernizar la formación de recursos humanos de calidad en las bibliotecas públicas”<sup>39</sup>.

En este contexto, según la Ley General de Bibliotecas, corresponde a la federación, a través de la Dirección General de Bibliotecas, realizar las siguientes funciones<sup>40</sup>:

- Efectuar la coordinación de la Red Nacional de Bibliotecas.
- Establecer los mecanismos participativos para planear y programar la expansión y modernización tecnológica de la Red de Bibliotecas.
- Emitir la normatividad técnica bibliotecaria para las bibliotecas de la Red y supervisar su cumplimiento.

---

<sup>37</sup> Secretaría de Cultura. Red Nacional de Bibliotecas Públicas. Disponible en: [http://dgb.cultura.gob.mx/bibliotecas\\_publicas\\_mapa\\_DGB.php](http://dgb.cultura.gob.mx/bibliotecas_publicas_mapa_DGB.php)

<sup>38</sup> *Ibíd*em

<sup>39</sup> Secretaría de Cultura. Dirección General de Bibliotecas. *Óp. Cit.*

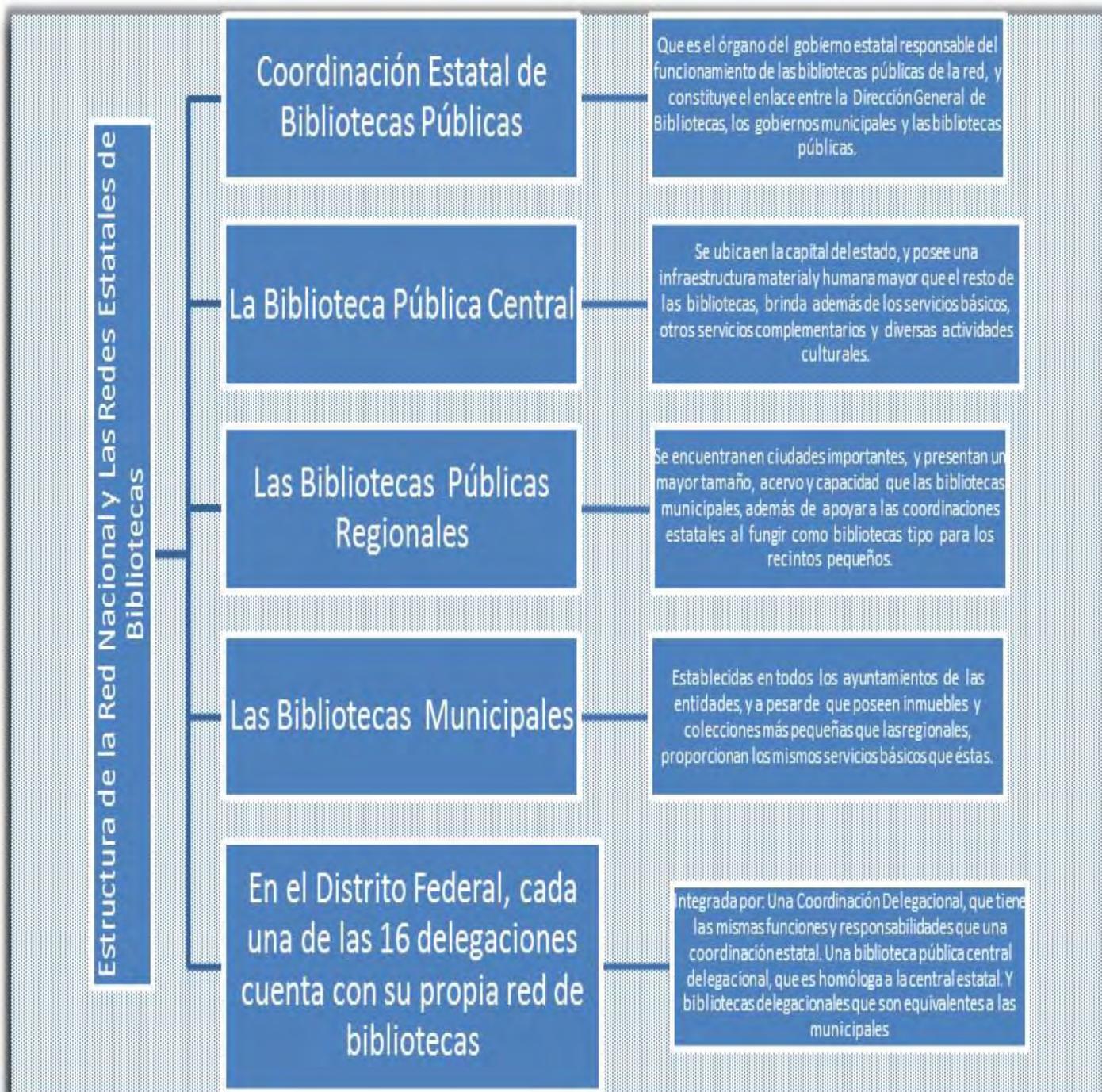
<sup>40</sup> *Ibíd*em.

- Seleccionar, determinar y desarrollar las colecciones de cada biblioteca pública de acuerdo con el programa correspondiente.
- Dotar a las nuevas bibliotecas públicas, en formato impreso y digital, de un acervo de publicaciones informativas, recreativas y formativas, así como de obras de consulta y publicaciones periódicas a efecto de que sus acervos respondan a las necesidades culturales, educativas y de desarrollo en general de los habitantes de cada localidad.
- Apoyar a las bibliotecas integrantes de la Red, en los procesos de catalogación y clasificación de acuerdo con las normas técnicas bibliotecológicas autorizadas, a efecto de que los servicios bibliotecarios puedan ofrecerse con mayor eficiencia.
- Proporcionar entrenamiento y capacitación al personal adscrito a las bibliotecas públicas de la Red.
- Proporcionar asesoría técnica en materia bibliotecaria e informática a las bibliotecas de la Red Nacional.
- Difundir y promocionar a nivel nacional los servicios bibliotecarios y actividades afines a las bibliotecas públicas.

En sus disposiciones generales y en su objetivo de integrar una Red Nacional de Bibliotecas Públicas, y de acuerdo con dicha ley, corresponde a la Secretaría de Educación Pública (SEP) coordinar la Red Nacional, distribuir colecciones de libros, la formación de los bibliotecarios, establecer el marco normativo y definir un programa para promover la lectura, siempre en el marco de las bibliotecas públicas. De igual manera, corresponde a los estados y municipios, propietarios de los espacios bibliotecarios, hacerse cargo de la operación y el mantenimiento de los mismos. Cabe precisar que las bibliotecas públicas no pertenecen a la SEP ni a la Secretaría de Cultura, pertenecen a los estados, municipios o delegaciones políticas.

La Estructura de la Red Nacional y las redes estatales de bibliotecas están conformadas de la siguiente manera:

Cuadro 2 Estructura de la Red Nacional y Estatal de Bibliotecas Públicas



### 2.1.1 La historia de la Red de Bibliotecas Públicas

Con el proyecto de alfabetización en México creado por José Vasconcelos, en el cual él decía que después de enseñarle al pueblo a leer y escribir, era necesario

dotarlos de libros de literatura clásica, universal, etcétera, fue un desafío sin precedentes el fundar bibliotecas que fortalecieran el proyecto educativo nacional, y sobre todo, que la biblioteca se vuelve parte fundamental tanto de la educación como del propio desarrollo del país.

En efecto, nuestra nación cuenta con una gran tradición en materia de bibliotecas:

*“Si la aparición de las bibliotecas en México tal como hoy se conciben ocurre cuando llegan los españoles, las civilizaciones mesoamericanas desarrollaron las inscripciones o pinturas que se encuentran en los códices para transmitir su cultura. La necesidad de conservar esos manuscritos obligó a destinarles lugares para conservarlos conocidos como amoxcalli o bibliotecas prehispánicas, siendo las más afamadas las que se encontraban en Texcoco y Tlaltelolco. Para la elaboración de los códices existieron los tlacuilos o escribanos cuyo oficio estaba muy extendido en el México prehispánico. Desgraciadamente esas bibliotecas fueron destruidas durante la conquista”<sup>41</sup>.*

México siendo un país de grandes tradiciones culturales es generador de magnos acontecimientos, algunos como lo menciona Fernández de Zamora son únicos y marcan el comienzo de cambios sociales y culturales.

*“Tal vez fue el primer país en que se fundó oficialmente una biblioteca, la de la catedral en 1534, fue el primero que contó con una imprenta y por tanto en donde se imprimió el primer libro del continente americano; el primero de la América continental en que funcionó una universidad (Real y Pontificia Universidad 1551 1553), el primero en que se compiló y se publicó una bibliografía nacional (Bibliotheca Mexicana, Eguiara y Eguren, 1755) y dueño de las bibliotecas más ricas y más grandes de la América española*

---

<sup>41</sup> Fernández de Zamora, Rosa María. (1994) La historia de las bibliotecas en México, un tema olvidado. 60th IFLA General Conference: Conference Proceedings [en línea] Disponible en: <http://archive.ifla.org/IV/ifla60/60-ferr.htm>

*en la época colonial. Hay que asentar, sin embargo, que durante la colonia, las bibliotecas fueron privilegio de los españoles y de los criollos, pero además de apoyar el dominio de ese grupo sobre indios y mestizos, sirvieron también para transmitir al nuevo mundo la cultura europea lo que dio como resultado el establecimiento de notables bibliotecas como la Palafoxiana, la Turriana y otras muchas”<sup>42</sup>.*

En el siglo XIX predominaron las bibliotecas de investigadores, personas cultas, letradas e ilustradas, que más que bibliotecas parecían museos y desde luego, estaban restringidas a la familia y amigos del erudito propietario de la biblioteca. Hubo una época, en que escribir y leer eran habilidades excepcionales e inaccesibles para buena parte de la población, en el México de este siglo, cerca del 80% de la población en edad escolar era analfabeta. “Al triunfar la Revolución de 1910, se hace un esfuerzo por convertir al libro en un objeto al alcance de todos los ciudadanos, logrando su plenitud en la década de los años 20 cuando se crea la Secretaría de Educación Pública. Así, con José Vasconcelos a la cabeza, se abren más de 2500 bibliotecas públicas en todo el país y se publican miles de ejemplares de autores clásicos y libros técnicos que son repartidos en los lugares más lejanos. Sin embargo, como este proyecto careció de una estructura que le permitiera una permanencia, comenzó a declinar en los años cuarenta”<sup>43</sup>.

Efectivamente, una de las decisiones más importantes para el desarrollo del país fue creación de La Secretaría de Educación Pública en septiembre de 1921 por José Vasconcelos, quien también fue el primer titular de la dependencia. Esta institución nace con el fin de “promover la creación de escuelas en todo el país, organizar cursos, editar libros y fundar bibliotecas que fortalecieran el proyecto educativo nacionalista. En ese entonces, la SEP estaba organizada en tres rubros: Escuelas, Bellas Artes y el Departamento de Bibliotecas y Archivos, cuya tarea

---

<sup>42</sup> Fernández de Zamora, Rosa María. (1994) Óp. Cit.

<sup>43</sup> Fernández de Zamora, Rosa María. (1994) La historia de las bibliotecas en México, un tema olvidado. 60th IFLA General Conference: Conference Proceedings [en línea] Disponible en: <http://archive.ifla.org/IV/ifla60/60-ferr.htm>

primordial era garantizar materiales de lectura para apoyar la educación en todos los niveles escolares”<sup>44</sup>.

Es una tarea muy difícil sintetizar uno de los proyectos más grandes en la historia de México, ya que por primera vez se crearon cientos de bibliotecas populares en todos los estados de la República, “El Departamento de Bibliotecas inició la capacitación técnica del personal bibliotecario a través de cursos básicos y especializados con la finalidad de desarrollar los servicios de las bibliotecas públicas en México, al paso de los años, este Departamento se convierte en la Dirección de Bibliotecas de la Subsecretaría de Cultura de la SEP, y posteriormente en Dirección General de Publicaciones y Bibliotecas”<sup>45</sup>. En agosto de 1985 se crea la Dirección General de Bibliotecas, y en 1988 nace el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA) hoy Secretaría de Cultura, como organismo desconcentrado de la SEP con mayor jerarquía, libertad y facultades, en cuanto a la promoción y difusión nacional de la cultura y las artes, y la organización de las bibliotecas públicas.

Para el año 1983, se contaba únicamente con 351 bibliotecas públicas en todo el país, lo que demuestra la insuficiente infraestructura bibliotecaria, por lo que era necesario y urgente generar más infraestructura que permitiera el acceso gratuito de un número mayor de mexicanos a la lectura, y ello se lograría a través de servicios bibliotecarios suficientes y adecuados. Motivo por el que se “encomendó a la Secretaría de Educación Pública la elaboración y ejecución de un Programa Nacional de Bibliotecas Públicas, cuyo propósito fue el establecimiento y desarrollo cuantitativo y cualitativo de los servicios bibliotecarios coordinados en todo el territorio nacional. Dicho Programa inscrito en el Plan Nacional de Desarrollo de ese período, se presentó oficialmente el 2 de agosto de 1983. En 1988 el Congreso de la Unión aprobó la Ley General de Bibliotecas, con el fin de

---

<sup>44</sup> Secretaría de Cultura (2016). Dirección General de Bibliotecas. [en línea] Consultado 20/01/2018. Disponible en: <https://www.gob.mx/cultura/acciones-y-programas/direccion-general-de-bibliotecas-dgb>

<sup>45</sup> Secretaría de Cultura (2016). Dirección General de Bibliotecas. [en línea] Consultado 20/01/2018. Disponible en: <https://www.gob.mx/cultura/acciones-y-programas/direccion-general-de-bibliotecas-dgb>

institucionalizar la Red Nacional de Bibliotecas Públicas y establecer su marco normativo para la distribución de funciones en la operación, mantenimiento y desarrollo de las bibliotecas públicas”<sup>46</sup>.

### 2.1.2 La Biblioteca Pública en México

“Sin importar el tamaño de su infraestructura, cada una de las bibliotecas públicas integrantes de la Red Nacional cumple con una función social muy importante, toda vez que proporciona a la comunidad, en la que se encuentra instalada, la posibilidad de contar con una institución que le ofrezca información, esparcimiento y conocimientos a través de la lectura”<sup>47</sup>.

Sus principales características son las siguientes:

- Ser un lugar físico que ofrece y busca las condiciones adecuadas para realizar la lectura, el estudio y la recreación intelectual del usuario,
- Dentro de esta se encuentra un acervo de libros catalogados y clasificados, de tal forma que las personas que deseen hacer uso de estos libros puedan localizar con facilidad y rapidez lo que buscan.
- Cuenta con un catálogo público separado cuidadosamente por autor, título y materia, a través de tarjetas catalográficas con información de cada uno de los libros del acervo, ordenadas alfabéticamente, las cuales se encuentran a disposición de los usuarios, esto si aún no se cuenta con un catálogo automatizado.

A través de sus servicios y actividades, la biblioteca pública contribuye e influye en la población al elevar su nivel cultural y el propio desarrollo de la comunidad. En consecuencia, las comunidades tienen diferentes necesidades de información y de esparcimiento, por ello el servicio se ajusta de acuerdo con la edad, la actividad, el género, los gustos y los intereses de cada individuo de dicha comunidad.

---

<sup>46</sup> Secretaría de Cultura (2013). La Red Nacional de Bibliotecas Públicas cumple 30 años. [en línea] Consultado 20/11/2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cultura/prensa/la-red-nacional-de-bibliotecas-publicas-cumple-30-anos>

<sup>47</sup> CONACULTA. (2004) La biblioteca pública. México: CONACULTA

Algunos de los beneficios que la biblioteca pública proporciona son los siguientes<sup>48</sup>:

- Los niños conocen el placer de la lectura de esparcimiento y la importancia del conocimiento y la información a través de los libros y las actividades que organiza la biblioteca pública.
- Los usuarios en general encuentran esparcimiento y desarrollan su sentido crítico y analítico gracias a la lectura recreativa y formativa de los libros sobre diversos temas y materias.
- Los estudiantes en particular encuentran solución a sus trabajos escolares e investigaciones y satisfacen sus necesidades de información en cualquier área del conocimiento.
- Muchos adultos obtienen información para solucionar sus problemas cotidianos (cuidado de los hijos, trabajo agrícola, reparaciones domésticas, etcétera).
- Los usuarios pueden leer los libros de la biblioteca en el lugar de su preferencia, utilizando el servicio de préstamo a domicilio.
- La población se mantiene informada acerca de los acontecimientos de actualidad mediante la lectura de periódicos y revistas.
- Los usuarios fortalecen su sentido de comunidad y de pertenencia a través de la comunicación y los vínculos que proporcionan el conocimiento y la lectura recreativa de calidad, factores fundamentales para el mejoramiento de las personas en los niveles individual y social.

Para que en una comunidad se instale y ponga en operación una biblioteca pública, se requieren de recursos económicos, materiales y humanos, recursos que son proporcionados por el gobierno del país. Los recursos se obtienen de acuerdo con el siguiente nivel de competencia<sup>49</sup>:

---

<sup>48</sup> CONACULTA. (2004). Óp. Cit.

<sup>49</sup> CONACULTA. (2004). Óp. Cit.

- 1 El gobierno federal, a través de la Dirección General de Bibliotecas (DGB) de la Secretaría de Cultura.
- 2 El gobierno estatal, mediante la Coordinación de la Red Estatal de Bibliotecas Públicas.
- 3 El gobierno municipal.

Las funciones del gobierno federal a través de la Dirección General de Bibliotecas son las siguientes:<sup>50</sup>

- Instalar la biblioteca pública y proporcionar el acervo inicial.
- Enviar dotaciones de libros que mantengan en constante crecimiento y actualización a la biblioteca pública.
- Catalogar y clasificar cada uno de los materiales bibliográficos que integran el acervo.
- Enviar las tarjetas catalográficas que contienen la información descriptiva de cada obra para integrar un catálogo público que facilite su control y localización por autor, título y materia.
- Emitir y difundir la normatividad y los lineamientos técnicos para el funcionamiento y organización de la biblioteca pública y supervisar su cumplimiento.
- Proporcionar al personal que labora en la biblioteca los conocimientos básicos para desempeñar su trabajo a través de talleres de entrenamiento.
- Registrar la información referente al funcionamiento de las bibliotecas de la Red y asesorar a su personal mediante visitas de diagnóstico y seguimiento.

Las funciones del gobierno estatal mediante la Coordinación de la Red Estatal de Bibliotecas Públicas son:<sup>51</sup>

- Fungir como enlace entre los gobiernos federal, estatal y municipal.

---

<sup>50</sup>CONACULTA. (2004). Óp. Cit.

<sup>51</sup> Ibídem

- Organizar, coordinar y operar la Red Estatal de Bibliotecas Públicas.
- Gestionar la firma de convenios de coordinación entre el gobierno estatal y el municipal, para apoyar la operación y el desarrollo de las bibliotecas públicas.
- Promover el desarrollo de la Red Estatal de Bibliotecas Públicas.
- Dar a conocer, aplicar y supervisar el cumplimiento de las normas, los reglamentos y lineamientos emitidos por la DGB en relación con el establecimiento y el funcionamiento de las bibliotecas públicas.
- Proporcionar asesoría técnica al bibliotecario, y supervisar el correcto funcionamiento de las bibliotecas que integran la Red Estatal.
- Enviar a la DGB la información estadística de la Red Estatal de Bibliotecas Públicas.
- Detectar las necesidades de entrenamiento y adiestramiento del personal de la Red Estatal y organizar, junto con la DGB, los talleres respectivos.
- Detectar las necesidades del mantenimiento del edificio, mobiliario y equipo y también del requerimiento de personal en las bibliotecas de la Red Estatal, e informar de ello al gobierno estatal o municipal, según sea el caso.
- Difundir y promover en la radio, la televisión local y la prensa los servicios que otorgan las bibliotecas públicas de la Red Estatal.
- Efectuar visitas de diagnóstico y seguimiento en las bibliotecas públicas que integran la Red Estatal, generar programas de trabajo para cada una de ellas y supervisar su realización.
- Promover la instalación de nuevas bibliotecas públicas.

Y, las funciones del gobierno municipal son:<sup>52</sup>

- Proporcionar un local que sea para uso exclusivo de la biblioteca.
- Otorgar el mobiliario y equipo necesarios para la operación de la biblioteca pública.
- Contratar y remunerar al personal de la biblioteca (al menos dos personas) y en lo posible asegurar su permanencia aun cuando cambie la administración del gobierno municipal.
- Dotar del material de oficina necesario para efectuar las actividades de la biblioteca, incluyendo el sello de la misma.
- Otorgar facilidades y recursos para que el personal de la biblioteca reciba el entrenamiento y adiestramiento para llevar a cabo sus funciones.
- Proporcionar el material necesario para la reparación del acervo.
- Proporcionar el material para la limpieza de la biblioteca pública.
- Dar mantenimiento al local, mobiliario y equipo.
- Asignar vigilancia para las instalaciones y bienes de la biblioteca pública.

### 2.1.3 Servicios

La biblioteca pública es una institución que proporciona gratuitamente diversos servicios y recursos bibliotecarios con el objetivo primordial de garantizar el acceso a la lectura y a los distintos medios y fuentes de información y el conocimiento a todos los habitantes de la comunidad donde se ubica, contemplando la diversidad étnica y cultural de la población y sus distintos grupos de edad, ocupación y nivel educativo y económico. Los servicios que se otorgan en las bibliotecas públicas de la Red Nacional tienen como objetivo vincular a la población con los libros, y desarrollar su gusto por la lectura a partir del conocimiento de las necesidades de cada comunidad.

---

<sup>52</sup> CONACULTA. (2004). Óp. Cit.

Para dar atención a los usuarios del país, algunas bibliotecas proporcionan los siguientes servicios básicos y algunas otras suman servicios digitales:

Cuadro 3 Servicios básicos de la biblioteca pública

| <b>Servicios tradicionales</b>                                  | <b>Servicios digitales</b> |
|---|----------------------------|
| <b>Préstamo interno con estantería abierta</b>                  | Videoteca                  |
| <b>Préstamo a domicilio</b>                                     | Hemeroteca                 |
| <b>Servicios de consulta</b>                                    | Ludoteca                   |
| <b>Orientación a usuarios</b>                                   | Sala de usos Múltiples     |
| <b>Fomento a lectura<br/>Sala Juvenil<br/>(Según el tamaño)</b> | Sala multimedia            |

En México, las bibliotecas se han incorporado progresivamente a las nuevas tecnologías de información y comunicación, a través de los módulos de servicios digitales con acceso a Internet y mediante la digitalización de sus acervos.

Los servicios que otorgan las bibliotecas públicas permiten garantizar a todos los ciudadanos la igualdad de oportunidades para el acceso al conocimiento, la recreación y el desarrollo personal, así como diversidad y actualidad en contenidos, formatos y soportes. Por ello, la legislación deberá considerar que las bibliotecas públicas presten servicios básicos gratuitos, tanto dentro de sus locales como en la comunidad, además de promover su actualización a fin de responder a las necesidades de la población, diversificarlos con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, ampliar y desarrollar servicios dirigidos a grupos específicos con necesidades particulares y facilitar la accesibilidad física, así como al conocimiento y recreación a todas las personas.

En este contexto, la automatización de bibliotecas persigue objetivos específicos que globalmente están relacionados hacia la mejora de los servicios y el

tratamiento computarizado de los procesos que se llevan a cabo en una biblioteca, esto por consecuencia genera niveles óptimos de productividad en relación a los mismos. Si bien hoy en día debemos extender el término hacia nuevos enfoques tecnológicos, con la implementación de la tecnología en las bibliotecas se pretende:

- ⊗ Mejora de los procesos
- ⊗ Optimización de tiempos, costos y movimientos
- ⊗ Mejora de los servicios
- ⊗ Compartir recursos de información con bibliotecas afines
- ⊗ Implementar el control que se tiene sobre el material con el que cuenta la biblioteca
- ⊗ Eficacia y eficiencia en las actividades realizadas por la biblioteca

Precisamente la sociedad de la información implica que el ingreso y la riqueza provienen de manera importante del sector de la información, la industria, los productos, los servicios y los resultados de su uso; pero al mismo tiempo la sociedad de la información incluye una noción de servicio universal, de hacer accesible la información a todos, de ahí que la UNESCO la denomine “La sociedad de la información para todos”<sup>53</sup>, que nos compromete a defender y garantizar el derecho a la información y facilitar los medios de comunicación y de acceso, es decir que exista un marco de libertad y democracia que permita que todo ciudadano independientemente de su condición social, económica, étnica, religiosa, política y de idioma pueda tener acceso a la información y existan los mecanismos que se lo faciliten. Por ello, la biblioteca pública en México debe y tiene que dirigir sus esfuerzos para lograr la automatización, una de las aristas para insertarse en la era de la información.

---

<sup>53</sup> L’UNESCO. (1996) Et la société de l’information pour tous. París, UNESCO.

#### 2.1.4 Colecciones

Las bibliotecas públicas están conformadas por diversos materiales en donde se ha reunido un cúmulo de conocimientos que los seres humanos han generado a lo largo de la historia. Con el propósito de facilitar la localización de la información, estos materiales se han agrupado de acuerdo con el tema que tratan utilizando habitualmente el Sistema de Clasificación Decimal de Dewey.

El acervo de las bibliotecas públicas está integrado por distintos tipos de materiales, los cuales se agrupan de acuerdo con sus características en:

Bibliográficos y hemerográficos, y son aquellos en los que la información se encuentra impresa, generalmente en papel. Constituyen la mayor parte del acervo de la biblioteca, los más comunes son: Libros, publicaciones periódicas y Folletos. Audiovisuales, material que presentan la información a través de imágenes o sonidos. Pueden o no contener información, algunos de estos materiales son: diapositivas, láminas, mapas, juegos didácticos, modelos, películas, audiocasetes, videocasetes, discos compactos y otros

La biblioteca pública sirve a todo tipo de usuarios: niños, jóvenes, adultos y ancianos; amas de casa, empleados, obreros, campesinos, técnicos. Cada grupo tiene intereses diferentes y utiliza los materiales de la biblioteca con propósitos distintos. Así, para satisfacer adecuadamente a todos sus usuarios, las bibliotecas organizan sus materiales en colecciones que pueden ser básicas y adicionales. Las colecciones que tradicionalmente tienen las bibliotecas en México son las siguientes:

Cuadro 4: Colecciones de la biblioteca pública

| Básica                                | Adicional             |
|---------------------------------------|-----------------------|
| Colección general                     | Colección audiovisual |
| Colección de consulta                 | Colección especial    |
| Colección infantil                    | Colección estatal     |
| Colección de publicaciones periódicas |                       |

Las bibliotecas de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas cuentan con estantería abierta, lo cual permite a los usuarios el libre acceso a los libros, de tal manera que puedan localizarlos con facilidad y tomar las obras que deseen. De esta manera y con el fin de cumplir con el objetivo de proporcionar a los lectores un fácil acceso a los materiales, éstos deben estar ordenados adecuadamente.

Cada una de las colecciones que integran el acervo de la biblioteca se coloca en secciones diferentes, ya que sirven a necesidades de información distintas. Los materiales que componen cada colección se ordenan siguiendo criterios específicos.

#### 2.1.5 Equipo tecnológico: programa “Biblioteca Modelo”

En el año 2002, en tan sólo 120 bibliotecas, los usuarios tenían acceso al uso de computadoras para realizar principalmente trabajos escolares, este servicio no se había normalizado, en algunas de estas los usuarios tenían que pagar para poder utilizar las computadoras, mientras que en otras el servicio era gratuito, el servicio estaba acotado a un uso exclusivamente académico o la impartición de un taller de cómputo, incluso en aquellas computadoras que contaban con el servicio de Internet los usuarios tenían severas restricciones para el uso.

En este mismo año, el presidente de la República, Vicente Fox Quesada, presentó en la Biblioteca de México “José Vasconcelos” el Programa Nacional “Hacia un país de lectores”, con acciones puntuales enfocadas al fortalecimiento, modernización de las Bibliotecas Públicas<sup>54</sup>.

El Presidente Fox “anunció, como muy significativa, la colaboración de la Fundación Bill y Melinda Gates que donó 30 millones de dólares para dotar de computadoras, soporte técnico y capacitación de personal a 1,200 bibliotecas

---

<sup>54</sup> BAÑUELOS BEAUJEAN, DANIEL. Alfabetización Informativa, asignatura pendiente en la Red Nacional de Bibliotecas Públicas: Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: [http://iibi.unam.mx/publicaciones/19/tendencias\\_alfabetizacion\\_informativa-asignatura%20pendiente%20en%20la%20Red%20Nacional%20de%20Bibliotecas%20Publicas-daniel%20banuelos%20beaujean.html](http://iibi.unam.mx/publicaciones/19/tendencias_alfabetizacion_informativa-asignatura%20pendiente%20en%20la%20Red%20Nacional%20de%20Bibliotecas%20Publicas-daniel%20banuelos%20beaujean.html)

públicas, más la aportación de 100 millones de pesos de la empresa Microsoft de México en programas de software educativo para los módulos de cómputo que se instalaron en esas bibliotecas; lo cual permitió ofrecer servicios de cómputo y de Internet a los usuarios de Bibliotecas Públicas”<sup>55</sup>. Para garantizar el aprovechamiento de estos recursos, la “DGB instituyó el Programa de Acceso a Servicios Digitales en Bibliotecas Públicas (PASDBP) cuyo objetivo era: contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas en comunidades de bajos ingresos, brindándoles acceso a las tecnologías de la información y la comunicación a través de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas”<sup>56</sup>.

Una “biblioteca pública que ofrece acervo más amplio y actualizado, mejor infraestructura y nuevos servicios que convocan a un mayor número de usuarios”<sup>57</sup> y como consecuencia la demanda de bibliotecarios con capacidades específicas para el desarrollo de su trabajo.

Actualmente el Programa Biblioteca Modelo de la DGB pretende una biblioteca con “acervo más amplio y actualizado, mejor infraestructura, mobiliario cómodo y funcional, servicios novedosos y actividades culturales, educativas y de recreación que convocan a un mayor número de usuarios. Además de servicios básicos como préstamo en sus diversas modalidades, asesoría de tareas, actividades de fomento a la lectura, orientación a usuarios y visitas guiadas entre otras, y complementar la oferta de servicios al poner a disposición de los usuarios nuevas salas como multimedia, juvenil, ludoteca, de lectura informal, de usos múltiples y para personas con discapacidad”<sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup> CONACULTA (2002). Presentó el Presidente de la República el Programa Nacional “Hacia un país de lectores” Las bibliotecas públicas se integrarán en una verdadera red de información, conocimiento y lectura: Vicente Fox Quesada. En: El bibliotecario. Año I, número 12, junio. México; CONACULTA.

<sup>56</sup> Secretaría de Cultura (2013) Programa de acceso a servicios digitales. (en línea) Consultado el 12/12/2017. Disponible en: [http://dgb.cultura.gob.mx/info\\_detalle\\_DGB.php?id=33](http://dgb.cultura.gob.mx/info_detalle_DGB.php?id=33)

<sup>57</sup> Red Nacional de Bibliotecas Públicas. Biblioteca Modelo. (en línea) Disponible en: [http://dgb.conaculta.gob.mx/info\\_detalle.php?id=78](http://dgb.conaculta.gob.mx/info_detalle.php?id=78)

<sup>58</sup> *Ibidem*.

## 2.2 La Red Nacional de Bibliotecas Públicas y su marco jurídico vigente.

En México existe una ley que regula el desempeño de las bibliotecas públicas, esta ley es conocida como la Ley General de Bibliotecas (LGB). En este sentido, “La biblioteca pública debe regirse por el marco jurídico específico que cada Congreso Estatal o federal genere a su favor, y deberá tomar en cuenta otras disposiciones legales afines al ámbito de su competencia, tales como leyes nacionales relacionadas con la educación, el fomento a la lectura, derechos de autor, derechos de las personas adultas mayores, personas con discapacidad, derechos lingüísticos de los pueblos indígenas, la no discriminación, así como por aquellas medidas de protección civil, transparencia, bienes nacionales, impuesto sobre la renta, el manifiesto y directrices de la IFLA, además de las disposiciones que se generen y le sean aplicables”<sup>59</sup>.

Así, el establecimiento de esta Ley, a grandes rasgos, pretende:

- Crear un vínculo entre el individuo y las bibliotecas, para contribuir a la formación de una sociedad democrática.
- Señalar que, la biblioteca pública es aquella que presta servicios al público en general.
- Establecer que, hay libertad intelectual, respeto, tolerancia, pluralidad, multicultural, e igualdad.
- Además de libertad para investigar y garantizar la privacidad y protección de datos personales.
- Anteponer eficiencia y calidad en el servicio.
- Servicios que sean gratuitos, excepto fotocopiado, así como acceso a toda persona sin importar origen, lengua, edad, religión o discapacidad.

---

<sup>59</sup> Dirección General de Bibliotecas del CONACULTA. Directrices para la elaboración de leyes estatales de bibliotecas públicas: Estructura, fundamentos y temas generales. CONACULTA. Disponible en: [www.conaculta.gob.mx](http://www.conaculta.gob.mx)

- Que la colección sea determinada por los usuarios con propuestas que ellos establezcan.
- Proporcionar servicios como:
  - Consulta en sala
  - Préstamo individual y colectivo
  - Información y orientación
  - Tecnologías de Información y Comunicación
  - Actividades culturales
  - Bebeteca
  - Ludoteca
- Contar con leyes, reglamentos y disposiciones legales.
- Brindar una extensión de la biblioteca.
- Que las bibliotecas del sistema penitenciario, sean parte de la red de bibliotecas.
- Fomentar la lectura.
- Crear bibliobuses.
- Crear una biblioteca digital.
- Realizar una encuesta al año para conocer los hábitos de lectura de la comunidad a la que sirve.
- Contar con un plan de biblioteca, formular políticas y promover las bibliotecas.
- La Red de Bibliotecas, tiene que garantizar la formación de especialistas, así como la actualización y capacitación de los recursos humanos, además de contar con personal especializado en estudios de biblioteconomía, bibliotecología o ciencias de la información.

La Ley General de Bibliotecas, de enero de 1988, fue en su momento el principal instrumento para conformar la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, pues las bibliotecas eran uno de los ejes del desarrollo nacional. Su papel era primordialmente en los ámbitos de la educación, la innovación y el desarrollo científico y tecnológico, la toma de decisiones al más alto nivel, la promoción de la lectura y la cultura, y el acceso a bienes públicos en condiciones de gratuidad.

Dado que las bibliotecas cumplen una muy importante función en la sociedad y que esta cambia constantemente desde ámbitos tan diversos como la economía, la sociedad, la ciencia y la tecnología, ha hecho necesaria la formulación de una ley de bibliotecas acorde a las problemáticas actuales y a las necesidades de la población. Desde 1988 se han realizado diversos intentos por modificar o actualizar la Ley para poder responder a las necesidades de la sociedad, sin embargo, esta ley sólo se ha reformado en tres ocasiones y el resto de las diferentes propuestas no se ha consolidado, el siguiente cuadro ejemplifica estos intentos.

| <b>Cuadro 5 Propuestas y reformas a la Ley General de Bibliotecas</b> |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <b>Propuestas</b>   | <b>Autor</b>  | <b>Reformas</b>  | <b>Autor</b>   |
| <b>15 de abril de 1999</b>  | Diputada Julieta Ortencia Gallardo Mora   |  |  |
| <b>9 de diciembre de 2004</b>   | Senador Wadi Amar Shabshab del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional.                       |  |  |
| <b>El 3 de noviembre de 2005</b>                                      | Diputada María Ávila Serna, integrante del grupo parlamentario del Partido Verde Ecologista de México |  |  |
| <b>13 de junio de 2007</b>  | Diputado Robinson Uscanga Cruz, del grupo parlamentario Convergencia                                  |  |  |
| <b>31 de agosto de 2007</b>   | Diputado Javier Marín Zambrano del Partido Acción Nacional  | <b>Primera reforma a la Ley General de Bibliotecas. Dictaminada y aprobada el 28 de abril de 2009 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de junio del mismo año</b> | Diputado Javier Marín Zambrano del Partido Acción Nacional |
| <b>el 25 de marzo de 2008</b>   | Senador Javier Orozco Gómez del Partido Verde Ecologista de México                                    |  |  |
| <b>En septiembre de 2009</b>  | Senador Mario López Valdez, del grupo parlamentario el Partido Revolucionario Institucional           |  |  |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <b>25 de febrero de 2010</b>                   | Diputado Jorge Antonio Kahwagi Macari de Nueva Alianza  |  |   |
| <b>En 2011 se presentaron tres propuestas</b>  | <p>Senador Ricardo Monreal Ávila, del Partido del Trabajo.</p> <p>Senador Ricardo Pacheco Rodríguez, del Partido Revolucionario Institucional.</p> <p>Diputado Jorge Antonio Kahwagi Macari,</p>  |  |   |
| <b>En 2013, se presentaron tres propuestas</b> | <p>Diputada Sonia Rincón Chanona de Nueva Alianza.</p> <p>Maricela Velázquez Sánchez y José Luis Flores Méndez del PRI</p> <p>María del Rocío Corona Nakamura del PRI</p>   |  |   |
| <b>2014 cuatro iniciativas</b>                 | <p>Diputados Pedro Pablo Treviño Villarreal, Jorge Herrera Delgado y Celia Isabel Gauna Ruiz de León del PRI.</p> <p>Diputado Jorge Herrera Delgado del PRI.</p> <p>Senador Zoé Robledo Aburto, del Partido de la Revolución Democrática.</p> |  |   |
| <b>2015 surgieron tres iniciativas</b>         | Senadores Miguel Ángel Chico Herrera, Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz y Roberto Armando  | <b>2015 Segunda modificación a la Ley General de Bibliotecas</b> | Decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 17 de diciembre de 2015 |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   | Albores Gleason, del PRI.<br><br>Senadora Hilda Esthela Flores Escalera del PRI.<br><br>Senadora Mónica T. Arriola Gordillo. |  |   |
| <b>2016 se presentó solo una iniciativa</b> | Senadora María del Rocío Pineda Gochi,   |  |   |
| <b>2017 se presentaron dos iniciativas</b>  | Diputada María del Rosario Rodríguez Rubio, del PAN.<br><br>Senador David Monreal Ávila del Partido del Trabajo              |  |   |
|   |  | <b>Última reforma publicada DOF 19-01-2018</b> | Se reforman los artículos 1o., fracción I; 4o.; 8o., fracciones I, III y VI y 10, fracción III, inciso d) de la Ley General de Bibliotecas, |
|   |  |  |   |

Información obtenida de: Mira Correa, Adriana (2018). Las reformas a la Ley General de Bibliotecas a 30 años de su Promulgación. En: El bibliotecario. Consultado el 20 de julio de 2018. Disponible en: [https://dgb.cultura.gob.mx/seleccionar\\_revista.php](https://dgb.cultura.gob.mx/seleccionar_revista.php)

En conclusión, a la largo de 30 años y con un recuento de más de 20 iniciativas presentadas para reformar la Ley General de Bibliotecas, solo se han concretados tres modificaciones (en 2009, 2015 y 2018), lamentablemente estas reformas no han sido las más adecuadas a lo situación social que se vive en nuestro país. Con lo expresado anteriormente, es necesario enunciar que la Ley General de Bibliotecas debe ser examinada y sometida a revisión constante para generar un cambio verdadero, donde a la biblioteca se le confiera el peso específico que tiene como “instrumento clave para el cambio social para todos los miembros de la comunidad”<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Catlin, Ivan. (1994) “Redefining the role of the public library in legislation”. En: The Australian Library Journal. 43 (1) pág. 49-55

### 2.3 Los recursos humanos en las bibliotecas públicas

“La educación del siglo XXI exige un perfil profesional amplio de quienes dirigen y operan los centros educativos. Para ello, se requiere el desarrollo de conocimientos y competencias profesionales de diferente naturaleza”<sup>61</sup>.

A continuación, se mencionan las actividades principales que los recursos humanos realizan en la biblioteca pública:

- Atender con cortesía y buena disposición a todas las personas que acuden a la biblioteca.
- Brindar ayuda personal y directa al usuario para que encuentre la información que necesita.
- Ubicar nuevamente en la estantería los materiales ya utilizados por los usuarios.
- Proporcionar el servicio de préstamo a domicilio.
- Registrar, exhibir y ordenar las publicaciones periódicas.
- Realizar las actividades de fomento a la lectura para niños, jóvenes y adultos.
- Mantener ordenados los catálogos públicos y estimular su uso entre los usuarios.
- Proporcionar orientación al usuario para que se desenvuelva con confianza y seguridad dentro de la biblioteca, con el apoyo de carteles, letreros y señalamientos.
- Programar y efectuar visitas guiadas.
- Promover los servicios de la biblioteca pública entre todos los habitantes de la comunidad.
- Realizar los registros estadísticos diarios. Controlar que los libros, el local, el mobiliario y el equipo se utilicen exclusivamente para los fines de la biblioteca pública.

---

<sup>61</sup> Hernández Pacheco, Federico. Modelo de administración y desarrollo de recursos humanos en bibliotecas: nuevos paradigmas, p. 80.

- Gestionar ante la autoridad correspondiente la reparación del local, mobiliario y equipo de la biblioteca pública.
- Incorporar al acervo las dotaciones de mantenimiento que la DGB envía a la biblioteca.
- Organizar el archivo administrativo de la biblioteca.
- Efectuar y mantener al día el inventario del acervo y bienes de la biblioteca.
- Asistir a los talleres de entrenamiento y adiestramiento que imparte la DGB.
- Mantener una comunicación constante con la Coordinación de la Red Estatal de Bibliotecas Públicas.
- Informar al Presidente Municipal sobre las actividades, desarrollo y resultados de los programas de trabajo de la biblioteca.
- Vigilar la realización de la limpieza del local y del acervo.

Como se ve, las actividades básicas que se realizan en una biblioteca pública son extensas, por ello es necesario contar con recursos humanos con las habilidades y el conocimiento necesarios para llevarlas a cabo de la mejor manera.

### 2.3.1 Perfil por competencias de los recursos humanos

El perfil por competencias está formado por las habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo, así como los comportamientos y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo. Todo el mundo parece estar de acuerdo en que los avances tecnológicos han tenido un gran impacto sobre las bibliotecas y, más aún, sobre los propios bibliotecarios, y esto se traduce tanto a nivel cuantitativo como a nivel cualitativo. El cambio tecnológico exige un nuevo profesional de la información con importantes responsabilidades en el diseño e implantación de los sistemas de información de las organizaciones. Un perfil por competencias, describe comportamientos que se pueden observar y se vincula a la estrategia, estructura, objetivos, misión y visión de la organización, en este caso la biblioteca.

La organización es la que marca el perfil por competencias, y determina cuáles son las competencias que dan lugar a un rendimiento superior en un puesto de trabajo. Muchos bibliotecarios además de sus estudios de bibliotecología, con el paso del tiempo desarrollan conocimientos más a fondo de los temas de interés para su trabajo, pues al estar en contacto con materiales determinados y leerlos adquieren un tipo de especialización, aunque no formal.

*“Dentro de las competencias que los autores han planteado para el profesional de la información están: la búsqueda y el filtrado electrónico de información; la creación y la expansión de posibilidades para acceder a la información y al conocimiento disponibles en documentos impresos y digitales; el aprendizaje permanente, la innovación, la actitud investigativa y el énfasis en el diseño y la producción de servicios de “alto valor agregado”, cada vez más personalizados y soportados en la tecnologías teleinformáticas; la lectura, la interpretación y la crítica discursiva y la capacidad de asociar acervos e informaciones con los usuarios”<sup>62</sup>.*

Los perfiles por competencias se basan en descripciones que especifican ciertas pautas de conducta dentro del puesto de trabajo, que son las que determinan finalmente las competencias necesarias. Escalona dice que es necesario “concebir tales perfiles considerando la visión de los académicos, los egresados, el sector empleador y las comunidades para garantizar que los planes y programas de estudios estarán en sintonía con las necesidades reales de los diferentes sectores sociales y productivos”<sup>63</sup>. En conclusión, un perfil por competencias puede responder a qué hace, cómo se hace y para qué se hace, teniendo en cuenta lo que se necesita para el puesto.

### Características del bibliotecario competente

Un bibliotecario competente es aquella persona que tiene ciertas cualidades que le ayudan a cumplir con los objetivos de la biblioteca. Alguien es "competente"

---

<sup>62</sup> Escalona Ríos, Lina. (2010) Las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina. México: UNAM; Centro Universitario de Investigaciones bibliotecológicas.

<sup>63</sup> Escalona Ríos, Lina. Óp. Cit.

cuando sabe cómo se debe hacer algo y lo sabe hacer acertadamente, partiendo de su conocimiento de la profesión.

En una estructura curricular por competencias que tenga en cuenta los SSP (Saberes Sociales Productivos), y los ASS (Aprendizajes Sociales Significativos) aflorarán las condiciones reales en las que ocurrirá el desempeño profesional y la aplicación de los conocimientos adquiridos, en lugar del cumplimiento formal de una serie de tareas y prácticas de aprendizaje que no tienen relación con la realidad y mucho menos con la factibilidad de su transformación para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y con su desarrollo.

El currículum o programa educativo se crea y genera por la necesidad de organizar y sistematizar en un documento el proceso enseñanza–aprendizaje que se desarrolla en diferentes niveles para preparar y formar a los individuos con el fin de ser útiles a sí mismos, en primer lugar; y segundo, también para los demás miembros de la sociedad.

"El currículum por competencias profesionales integradas" articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales; identifica necesidades y problemas mediante el diagnóstico de las experiencias. Esta combinación de elementos permite identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil-egreso"<sup>64</sup>.

Las competencias brindan al alumno, además de las habilidades básicas, la capacidad de captar el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia. Para ello se necesita, no una memorización sin sentido de asignaturas paralelas, ni siquiera

---

<sup>64</sup> Ramos, Rubén (2013). UNESCO: currículum por competencias. [En línea] Consultado 10/11/2017. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=172336>

la adquisición de habilidades relativamente mecánicas, sino saberes transversales susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana, que se manifiesten en la capacidad de resolución de problemas diferentes de los presentados en el aula escolar. No solo transmiten saberes y destrezas manuales, sino buscan contemplar los aspectos culturales, sociales y actitudinales que tienen que ver con la capacidad de las personas.

Así, por ejemplo, los bibliotecarios que se convertirán en orientadores del material digital, tendrán fluidez con los idiomas y las estructuras de los documentos y datos digitales y conocerán la disponibilidad de recursos informativos en Internet y en otros sitios. Como ocurre en la actualidad, necesitarán entender bien a los usuarios y a las comunidades a las que atienden y sus necesidades concretas.

La obligación del profesional de la información del siglo XXI es mantenerse actualizado respecto de las nuevas tendencias de la disciplina. Debe compartir conocimientos y experiencias con pares de su campo y otros vinculados de su ámbito local, del país y del exterior y conocer el contexto nacional y regional donde se desarrolla su campo profesional. Esto implica formar profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información con las habilidades, destrezas, conocimientos y capacidades para enfrentar el cambio. Las instituciones públicas, en especial las universidades, cumplen un rol fundamental en formar profesionales para resolver las necesidades que plantea la sociedad. El objetivo de formación de un futuro profesional de la información no debe reducirse a la adquisición de información ni a la enseñanza de habilidades específicas, sino al desarrollo de competencias genéricas y críticas que lo capaciten para generar y utilizar conocimientos y habilidades adaptados a las exigencias de cada situación<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> Elba García, Nélica; et. al. (s.f.) Actualización de las competencias profesionales en la formación bibliotecológica. Una constante de investigación. Universidad Nacional de Misiones. Argentina. Consultado 10/12/2017. Disponible en: <https://www.bn.gov.ar/resources/conferences/.../ponenciaGarcia-Nelida%20Elba.pdf>

### 2.3.2 Perfil del bibliotecario mexicano

Los conocimientos que un bibliotecario va adquiriendo a través de su formación profesional y de su trabajo cotidiano con los usuarios y los libros, hacen que desempeñe con mayor eficiencia sus labores en la biblioteca. La sustitución frecuente del personal trae como consecuencia un deterioro en la calidad de los servicios y en la organización de la biblioteca. Por lo tanto, es fundamental el reconocimiento social del bibliotecario fortaleciendo su posición laboral y brindándole posibilidades de mayor permanencia y desarrollo. Conviene, asimismo, mantener en el puesto a quien ha sido capacitado por la Dirección General de Bibliotecas y que ha mostrado un buen desempeño en su trabajo.

En la siguiente figura se hace mención a las actitudes y aptitudes básicas del perfil de un bibliotecario público, donde la actualización y capacitación son básicas, así como el trato amable y la creatividad.

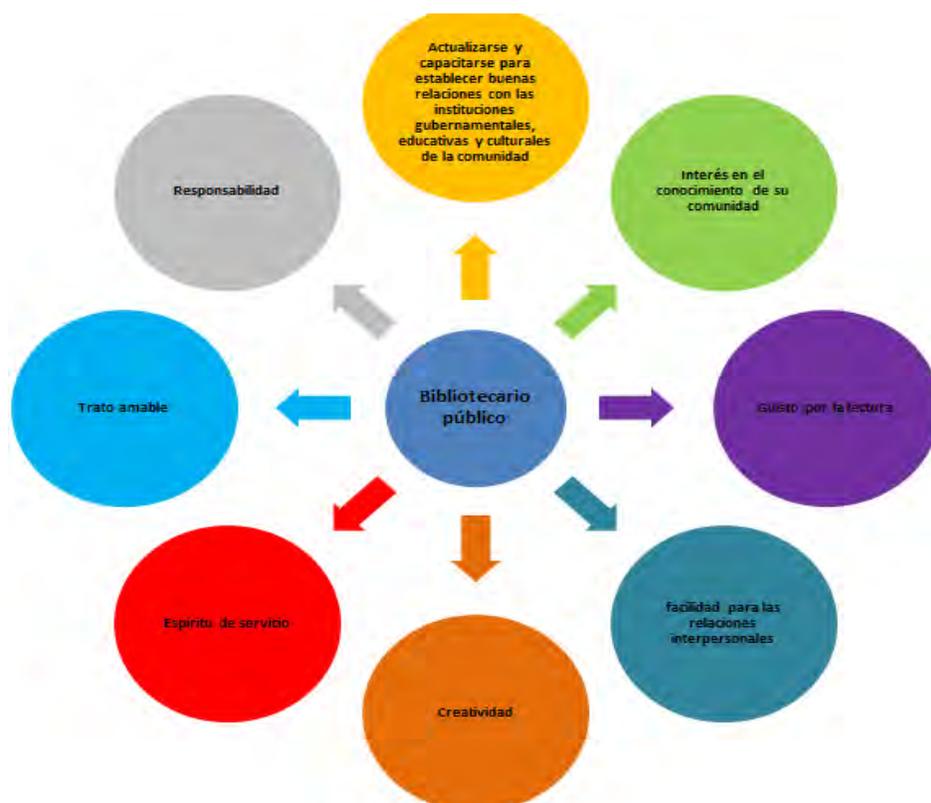


Figura 5 Perfil del personal que labora en la biblioteca pública: actitudes y aptitudes.

### 2.3.3 Perfil del bibliotecario público no profesional en México

La biblioteca pública sirve a una comunidad muy diversa, cuyas necesidades son incontables y versátiles, motivo por el que el personal de una biblioteca pública habrá de contar con una serie de aptitudes y cualidades fundamentales que se pueden definir según la Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas (IFLA) de la siguiente manera<sup>66</sup>:

- ⊗ la capacidad de comunicar positivamente con otras personas
- ⊗ la capacidad de comprender las necesidades de los usuarios
- ⊗ la capacidad de cooperar con personas y grupos en la comunidad
- ⊗ el conocimiento y la comprensión de la diversidad cultural
- ⊗ el conocimiento del material que constituye los fondos de la biblioteca y el modo de acceder a él
- ⊗ el conocimiento de los principios del servicio público y la adhesión a ellos
- ⊗ la capacidad de trabajar con otros para prestar servicios de biblioteca eficaces
- ⊗ aptitudes de organización con flexibilidad para definir cambios y ponerlos en práctica
- ⊗ imaginación, amplitud de miras y apertura a nuevas ideas y prácticas
- ⊗ facilidad para modificar los métodos de trabajo a fin de responder a situaciones nuevas
- ⊗ el conocimiento de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las actividades del bibliotecario no profesional incluyen además las funciones rutinarias de préstamo, acomodo del material a los estantes, el control del material en los estantes, el proceso técnico de los materiales de la biblioteca, el registro de datos, el arreglo de las fichas, el apoyo de trabajo secretarial y las consultas de lectores de nivel básico. “Los auxiliares o personal no profesional de biblioteca constituyen el personal con el que el público está más frecuentemente en contacto. Por consiguiente, es esencial que tengan un alto nivel de sociabilidad y aptitud de comunicación y reciban una formación apropiada”<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> IFLA (2001). Directrices IFLA/UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas. Consultado 09/02/2018. Disponible en: [unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124654s.pdf](https://unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124654s.pdf)

<sup>67</sup> *Ibidem*

## 2.4 La capacitación de los recursos humanos en México

Antes de comenzar a desmenuzar el concepto de capacitación, es necesario diferenciar que es entrenamiento y adiestramiento, dado que son conceptos que han sido usados como sinónimos de la capacitación. El entrenamiento es prepararse para el desarrollo de alguna función o actividad a desempeñar, mientras que adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula o enseña al trabajador a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades. A diferencia, la capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que contribuyen al perfeccionamiento de las actividades realizadas por los trabajadores en el desempeño de una actividad propia de su campo laboral.

La capacitación para cualquier empresa, representa el medio más efectivo para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos y saber que con ello las funciones laborales que desempeña cada trabajador son realizadas eficazmente según sea el puesto de trabajo que ocupa. Una adecuada capacitación coloca al recurso humano en la capacidad de competir en el mundo laboral.

Chiavenato dice que “La capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa”<sup>68</sup>

Para Siliceo la capacitación consiste en una “actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador..., la capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen

---

<sup>68</sup> Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill.

necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores”<sup>69</sup>

La capacitación es una actividad planeada por la empresa con el fin de preparar a la persona en el cargo que se le asigne, todo ello con la intención de obtener beneficios como mejorar la imagen de la empresa, elevar la moral del recurso humano al eliminar los temores de ser incompetentes, así como de incrementar la productividad y calidad de empleados y de resultados.

Los principales objetivos de una capacitación se basan en los logros que se desean para la empresa como el de: Preparar al personal para diversas tareas, y proporcionarle oportunidades para su continuo desarrollo personal, crear un clima laboral más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos.

Cuadro 6 Beneficios de una buena capacitación

| <b>Como beneficia la capacitación a las organizaciones</b> | <b>Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la organización</b> | <b>Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas</b> |
|--|--|--|
| <b>Actitudes positivas</b>                                 | Solución de problemas  | Mejor comunicación entre grupos e individuos   |
| <b>Mejor conocimiento del puesto</b>                       | Toma de decisiones   | Orientación de nuevos empleados  |
| <b>Identificación con los objetivos de la organización</b> | Mayor confianza en sí mismo  | Hace viables las políticas de la organización  |
| <b>Crea una mejor imagen</b>                               | Mejora su aptitud comunicativa   | Unión de grupos  |
| <b>Mejora las relaciones jefe-subordinado</b>              | Mejor nivel de satisfacción con el puesto  | Buen ambiente laboral  |
| <b>Agiliza toma de decisiones</b>                          | Logro de metas   |  |
| <b>Incrementa productividad y calidad en el trabajo</b>    |  |  |

<sup>69</sup> Siliceo Aguilar, Alfonso (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa

La capacitación como modalidad educativa en México, se ubica hoy dentro del marco de los sistemas educativos no formales, como una forma de educación de adultos. Una forma educativa cuyo propósito fundamental es provocar cambios en las habilidades intelectuales, las destrezas manuales, los conocimientos, las aptitudes y las actitudes de las personas que ya ocupan un puesto de trabajo o que piensan ingresar en él.

Las acciones iniciales sobre capacitación se enmarcan dentro de lo que se ha conocido en toda América Latina como la etapa de "sustitución de importaciones"; el continente se debatía en un paso de transición entre una economía basada en el crecimiento hacia afuera —sustentada sobre la base de sus exportaciones de materias primas— y una creciente industrialización. En consecuencia, las nuevas técnicas exigían mano de obra calificada, capaz de hacer funcionar eficientemente las nuevas empresas industriales.

En contraste con los países altamente industrializados, donde la capacitación se da principalmente en las empresas o en conglomerados empresariales, en América Latina el Estado toma en sus manos la capacitación. Nacieron las primeras instituciones latinoamericanas dedicadas a la formación profesional

A pesar de que estas instituciones se dedicaron a tratar de resolver el problema de la capacitación para el trabajo, no hay un modelo teórico único de capacitación con el que se pueda identificar esta experiencia latinoamericana.

En México, el tema de la capacitación se abordó en 1870 el código civil ya hacía mención al "aprendizaje" en uno de sus capítulos—, en 1978 es cuando el Estado toma las riendas, al introducirse las modificaciones al artículo 123 constitucional y a diversos pasajes de la Ley Federal de Trabajo.

Al institucionalizar e implementar el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento, México desecha el "modelo de institución en México se decidió experimentar con otro sistema y su opción se debió fundamentalmente a tres factores: primero, se abandonó la idea de establecer una institución que

tomara para sí la función de capacitar o adiestrar directamente a los trabajadores, segundo, se descartó la posibilidad de establecer un impuesto especial para financiar las actividades de capacitación o de obligar a las empresas a la asignación de una cuota porcentual y tercero, se estimó como requisito ineludible la participación de obreros y patrones en todas las etapas del proceso de capacitación, con objeto de reforzar el espíritu tripartita que postula la política laboral mexicana.

#### Tipos de capacitación en México

1) Capacitación en el sector público. En esta modalidad, la capacitación es entendida como "el proceso de enseñanza-aprendizaje que propicia el desarrollo de aptitudes en lo que se refiere al conocimiento y habilidades, favorece el cambio de actitudes para transformar positivamente la conducta del personal con respecto a su trabajo"<sup>70</sup>. Se ha puesto mucho empeño en esta capacitación de personal debido a que un personal del sector público federal bien capacitado es sinónimo de incremento en los niveles de productividad.

2) Capacitación en el sector rural. La capacitación es un vínculo que facilita imponer conocimientos científicos-técnicos con el pretexto de buscar el desarrollo de habilidades y destrezas que permitan al campesino elevar su eficiencia y productividad.

3) Capacitación cooperativa. Transferencia de conocimientos indispensables para atender las necesidades de los trabajadores que se "preparan para cumplir cada vez mejor sus responsabilidades dentro de sus centros de trabajo"<sup>71</sup>

4) Capacitación industrial. La capacitación se considera parte de la ayuda técnica necesaria para que estas unidades de producción incrementen su productividad.

---

<sup>70</sup> Saeb Camargo, Norma (1980) Plan Integral de la STyPS, en Pedagogía para el adiestramiento. México; ARMO, Vol. X, No. 39, abril/junio de 1980, p. 28.

<sup>71</sup> Alvarez Herrera, Manuel (1980) La capacitación cooperativa, campo de acción y problemática. En Pedagogía para el adiestramiento, Vol. IX, No. 40, México, ARMO, julio/septiembre de 1980, p. 43.

Sus acciones están dirigidas a promover la capacitación por rama industrial; a apoyar la capacitación de mandos medios, técnicos y administrativos; a fomentar la preparación de elementos didácticos, cuya aplicación práctica redunde en beneficio del adiestramiento del trabajador y de la productividad de la empresa.

5) Capacitación obrera o sindical. "Conjunto de procesos de estudio vinculados a la acción militante, animado por una preocupación de objetividad e involucrando a trabajadores comprometidos de algún modo en el movimiento sindical, o cuando menos de acuerdo para formarse bajo los auspicios de una institución educativa bajo control sindical, con el fin de incrementar su capacidad individual y de contribuir a la promoción colectiva del mundo obrero"<sup>72</sup>.

#### 2.4.1 La capacitación bibliotecaria de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas

Uno de los principales problemas que enfrentan las bibliotecas públicas en México es la carencia de personal con una formación adecuada para desarrollar las actividades y prestar los servicios bibliotecarios. Uno de los factores que influyen en esta situación es la frecuente movilidad del personal de quienes laboran en este tipo de bibliotecas, así como el monto de los salarios<sup>73</sup>, el cual no es competitivo con el de otro tipo de bibliotecas, como las bibliotecas universitarias.

Los aspectos mencionados anteriormente tienen repercusión en los servicios que se brindan, por lo que, ante esta situación, la Dirección General de Bibliotecas de la Secretaría de Cultura ha establecido dentro de sus acciones prioritarias la capacitación del personal bibliotecario bajo la responsabilidad de la Dirección de Normatividad, Entrenamiento e Información. En ésta se ha elaborado un programa de capacitación técnica básica para el personal bibliotecario, en el cual se considera el perfil que deberán tener los bibliotecarios, así como cubrir las necesidades para brindar servicios adecuados.

---

<sup>72</sup>Gilles, Hermet y José Luis Macías (1980) Dimensiones generales de la formación sindical y de la educación obrera. En Revista Mexicana del Trabajo, México, STyPS, tomo III, enero/marzo de 1980, p. 15.

\* Dinero que recibe una persona de la organización o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

La capacitación bibliotecaria se ofrece a través de diversos talleres, los cuales brindan a los bibliotecarios en servicio una serie de conocimientos básicos, con el objetivo de que logren modificar sus actitudes y desarrollar ciertas habilidades para que puedan desempeñar de forma adecuada su trabajo. Los talleres de entrenamiento que actualmente brinda la Dirección General de Bibliotecas son los siguientes: Entrenamiento básico; Estrategias de promoción y mercadotecnia en beneficio de la biblioteca pública; Introducción al desarrollo de habilidades informativas; La reparación de los libros; La organización de los catálogos; Taller para coordinadores; Formación de instructores; y Taller de servicio de información local a la comunidad en la biblioteca pública. Estos talleres son impartidos por un grupo de instructores, los cuales viajan durante todo el año a los diferentes estados del país. Para la impartición de estos talleres se apoyan en diversos documentos y materiales didácticos, tales como las Directrices IFLA/UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas, así como instructivos, manuales, folletos y cuadernos de trabajo editados por la Dirección General de Bibliotecas de la Secretaría de Cultura.

Los contenidos que han sido desarrollados por la Dirección General de Bibliotecas, son avalados por la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía del Instituto Politécnico Nacional, y son los siguientes<sup>74</sup>:

La capacitación se divide en cuatro apartados:

1. Capacitación para la administración, organización y servicios de la biblioteca pública.

Dicho apartado se divide en tres cursos:

- El cuidado y la reparación de los libros
  - Funcionamiento básico de la biblioteca pública
  - Organización de catálogos.
2. Capacitación para el manejo de los recursos bibliográficos, donde se ofrecen dos talleres y cinco cursos:

---

<sup>74</sup> CONACULTA. Capacitación bibliotecaria, Red Nacional de Bibliotecas Públicas. (en línea) Disponible en: [http://dgb.conaculta.gob.mx/cursos/capacitacion\\_detalle.php?id\\_ct=18&id\\_cat=1](http://dgb.conaculta.gob.mx/cursos/capacitacion_detalle.php?id_ct=18&id_cat=1)

- Taller: Automatización de bibliotecas
- Curso: Catalogación descriptiva de materiales monográficos
- Curso: Catalogación descriptiva de materiales no monográficos
- Curso: Clasificación Decimal Dewey y catalogación temática
- Curso: Conociendo el formato de codificación Marc21
- Taller: Evaluación de colecciones. Descarte, reubicación de colecciones bibliográficas
- Curso: Registro de información en el formato de codificación Marc 21 DGB versión electrónica impresa

### 3. Capacitación para el fomento a la lectura

Apartado que cuenta con 8 cursos:

- Curso: Arteterapia. Expresiones creativas para la comunicación humana
- Curso: Básico de Fomento a la lectura
- Curso: Estrategias de fomento a la lectura
- Curso: La lectura y las nuevas tecnologías
- Curso: Lectura en voz alta
- Curso: Los jóvenes y la lectura
- Curso: Narración oral escénica
- Curso: Recursos gráficos y periódico mural

### 4. Publicaciones de apoyo a la capacitación.

Publicaciones

La Dirección General de Bibliotecas de la Secretaría de Cultura edita diversas publicaciones con el propósito de apoyar la capacitación continua del personal de la Red Nacional, de difundir la normatividad para la operación y la organización de las bibliotecas públicas del país, e informar a todos los interesados sobre los resultados de los distintos foros de reflexión y análisis que la DGB realiza periódicamente.

Estos son los nombres de algunas de las colecciones:

Colección Apoyo a la Capacitación Bibliotecaria

Fomento a la lectura

Instructivos

Leyes y reglamentos

Manuales

Colección Memorias

Está claro que la intención de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas y de la Escuela de Biblioteconomía y Archivonomía, es ofrecer la oportunidad de adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades y actitudes apropiadas para ejercer un trabajo profesional de calidad, sostenido por un alto nivel de especialización y la capacidad para adaptarse a las transformaciones y requerimientos de la Sociedad de la Información.

Así, en el contexto educativo y laboral mexicano el término capacitación se relaciona con una cualidad concreta de aplicar conocimientos a la solución de situaciones reales, por lo que el sujeto se considera apto, competente o capaz.

#### 2.4.2 El marco legal de la capacitación en México.

En México existen leyes que regula la capacitación de los trabajadores y La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala la importancia de la capacitación en diferentes aparatos, por ejemplo:

##### Art. 2 Apartado B Fracción II

La Federación, los Estados y los Municipios tienen la obligación de garantizar e incrementar la capacitación productiva destinada a los pueblos indígenas.

##### Art.18

La Federación y los estados deben proporcionar capacitación para el trabajo como un medio de readaptación social.

##### Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII

“Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación”.

La Ley Federal del Trabajo,

Capítulo III Bis

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación tendrá como objetivo:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella
- b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación
- c) Prevenir riesgos de trabajo
- d) Incrementar la productividad
- e) En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Son obligaciones de quienes asisten a los cursos:

- a) Asistir puntualmente a las actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- b) Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación
- c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

En los contratos colectivos de cada empresa deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo los planes y programas de capacitación deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa
- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

## 2.5 La Red de Bibliotecas Públicas de Colombia

Colombia ha sido por muchos años un país donde las posibilidades de acceder a la educación no son iguales para todos, motivo por el cual el gobierno ha venido trabajando en el desarrollo de las bibliotecas públicas como el medio que tiene la población colombiana para acceder a la información, el conocimiento y la cultura. “El gobierno nacional crea varias estrategias para contribuir a la generación de conocimiento; la primera en 1978 con la creación de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas y la segunda en 2003 con el Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas. Lo anterior con el propósito de fomentar la lectura en los colombianos, proponiéndose dentro de sus metas que cada municipio colombiano cuente con mínimo una biblioteca pública que responda a las necesidades de información y culturales de las comunidades”<sup>75</sup>. Para que dichas metas propuestas por el gobierno de Colombia se cumplan, es necesaria la existencia de un profesional de bibliotecas capaz de “fomentar y promocionar la lectura entre los habitantes y facilitar el acceso a la información, el conocimiento y la cultura. Adicionalmente, éste debe, conocer su comunidad, estar al día sobre las transformaciones sociales que se presenten, estar en la disposición de cambiar a medida que la sociedad y la tecnología lo vayan exigiendo”<sup>76</sup>.

### 2.5.1 La historia de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas

Red creada en 1978 por el Instituto Colombiano de Cultura (Colcultura) “con el propósito de crear acciones desde el nivel nacional que apoyaran y ayudaran al desarrollo bibliotecario público del país. Es por ello que se comienza a trabajar con las 200 bibliotecas públicas colombianas que hacían parte de la Red en esa época, buscando generar capacidad de sostenimiento en el tiempo y de atención a los habitantes de las regiones donde estas se encontraban”<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Marín García, Nohra C. (2011). Modelo para la capacitación básica de bibliotecarios públicos municipales en Colombia en el marco de los lineamientos de la ley 1379 de 2010. (tesis de licenciatura). Colombia. Pontificia Universidad Javeriana-Facultad de comunicación y lenguaje.

<sup>76</sup> *Ibíd*em

<sup>77</sup> *Ibíd*em

La Red Nacional de Bibliotecas Públicas de Colombia (RNBP) está compuesta por las bibliotecas públicas estatales agrupadas, a su vez, en redes departamentales, distritales y municipales, rurales, de consejos comunitarios y resguardos indígenas.

### 2.5.2 La Biblioteca Pública en Colombia

La biblioteca pública en Colombia está considerada como una organización cultural que busca de la ciudadanía una colaboración activa en la realización de las actividades que dentro de la biblioteca se desarrollan, “es decir que la biblioteca debe actuar desde su misión ofreciendo múltiples servicios para promover la acción ciudadana y el buen uso de la misma, aclarando que estos sean acordes a las necesidades de información presentadas en el municipio”<sup>78</sup>. La biblioteca pública municipal en Colombia tiene diversas funciones, entre ellas la de apoyar al sector económico, a través de asesorías en información, lo que deriva en que las organizaciones pueden ser más competitivas; adicionalmente fungen como un estímulo en la reactivación y promoción de eventos culturales desarrollados según el propio municipio al que pertenece la biblioteca.

### 2.5.3 Servicios

Los servicios que brindan las bibliotecas públicas colombianas son los siguientes:

Cuadro 7 Servicios básicos de la biblioteca pública

| <b>Servicios básicos</b>      | <b>Servicios complementarios</b>                       |
|-------------------------------|--|
| Consulta                      | Reprografía con sujeción a la Ley de derechos de autor |
| Préstamo externo              | Préstamo de casilleros                                 |
| Referencia                    | Cafeterías   |
| Formación de usuarios         | Librerías  |
| Servicio de información local |  |
| Programación cultural en la   |  |

<sup>78</sup> Marín García, Nohra C. Óp. Cit.

|   |  |
|---|--|
| biblioteca                                    |  |
| Servicios de extensión a la comunidad         |  |
| Acceso a internet                             |  |
| Promoción de lectura y alfabetización digital |  |

En Colombia hay servicios básicos que se concentran en la capacidad formativa del bibliotecario como la proyección que la biblioteca debe tener hacia su comunidad, así como servicios básicos de funcionamiento de una biblioteca, donde se emplean las labores diarias que el bibliotecario o bibliotecaria realiza todos los días.

#### 2.5.4 Colecciones

Al igual que en México, las colecciones de las bibliotecas públicas de Colombia están conformadas por diversos materiales, los más comunes son:

Colecciones Bibliográficas<sup>79</sup>, compuesta por libros antiguos de alto valor patrimonial impresos entre 1480 y 1830 se podrá encontrar obras expropiadas a los jesuitas y algunas entregadas por otras comunidades religiosas como los agustinos, los franciscanos, los dominicos y las carmelitas, a mediados del siglo XIX.

Libro Moderno, son obras publicadas desde 1830 hasta nuestros días. Se trata de obras editadas e impresas en su mayoría en Colombia que ingresaron a la Biblioteca Nacional por depósito legal, compra, canje o donación. Abarcan temas como ciencia, literatura, bibliografías, novenas, biblias, atlas, guías, diccionarios,

<sup>79</sup> Barón, Luis Fernando, & Gómez, Ricardo. (2012). De la infraestructura a la apropiación social: panorama sobre las políticas de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en Colombia. En: Signo y Pensamiento, 31(61), 38-55. Consultado 06/02/ 2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-48232012000200003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-48232012000200003&lng=en&tlng=es).

enciclopedias, directorios telefónicos, anuarios, informes, códigos, normas técnicas, actas, vademécum.

Periódicos y Revistas, con más de un millón y medio de ejemplares de periódicos y revistas en alrededor de 25.000 títulos de publicaciones seriadas.

Archivos, exclusiva colección de archivos personales de algunas figuras de la vida nacional como poetas, políticos y reconocidos intelectuales. Entre los documentos que se recopilan en esta sección se destacan borradores de algunas obras pertenecientes a José Antonio Lizarazo, una carta escrita por Jorge Luis Borges dirigida a Germán Arciniegas y un poema de Pablo Neruda para Eduardo Carranza.

Fondos Especiales, compuestos por bibliotecas particulares de escritores, científicos y personajes de la vida nacional colombiana, adquiridas por compra o donación. A pesar de contener libros antiguos, modernos, hojas sueltas y carteles, estos fondos se mantienen unidos porque dan razón del mundo intelectual del personaje al que pertenecieron.

Manuscritos, obras de altísimo valor patrimonial de diferente procedencia. Algunas fueron adquiridas por la Biblioteca Nacional y otras fueron rescatadas por estudiosos y coleccionistas. Se destacan los manuscritos de obras literarias tan importantes como El Carnero, de Juan Rodríguez Freyle, y La Vorágine, de José Eustasio Rivera. 647 volúmenes componen esta colección, aunque el número de documentos es mayor porque cada volumen puede contar con más de un título.

Audiovisual, fotografía de gran valor para la memoria del país a partir de fotografías de actos políticos, encuentros de personas influyentes durante el siglo pasado y lugares especiales que retratan la vida del pasado en Colombia

Cine y Video Experimental, audiovisuales compuesto por antologías, códigos, compilaciones de leyes, conferencias, cursos de idiomas, directorios, documentales, entrevistas, memorias de eventos académicos, música, películas,

audiolibros, declamaciones y conferencias; producidos o reeditados en Colombia y que ha entrado como depósito legal.

Gráfica compuesta por carteles, folletos y hojas se compone esta colección de folletos y hojas sueltas en piezas de diferentes dimensiones y materiales. Se pueden encontrar programas de eventos, llamamientos a conferencias, catálogos de exposiciones, cartillas de instituciones oficiales, invitaciones a lanzamientos de libros, boletines informativos, manuales, cartillas, guías técnicas, guías de turismo, programas de homenajes, etc.

Obra Gráfica, compuesta por documentos impresos, manuscritos, gráficos, sonoros y audiovisuales en diferentes soportes y formatos, dada la complejidad, diversidad e importancia de las expresiones y prácticas de la música en el país.

#### 2.5.5 Equipo tecnológico: programa “Computadoras para educar” y “Com-partel”

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), autoridad en Colombia en materia de planeación, durante los años 2000 y el 2006 su mayor prioridad fue ampliar el acceso comunitario a servicios básicos de Internet, y dotar de computadores a sedes educativas públicas. La segunda vuelta del proyecto fue entre los años 2006 y 2010, donde se buscaba abastecer de accesos de banda ancha a las instituciones públicas. “En el 2000, mediante el Decreto 2324 se decidió integrar el programa de 'Computadores para educar' al destinar los computadores no solo a instituciones educativas públicas, sino a normales superiores, bibliotecas, casas de la cultura de naturaleza pública y telecentros que hicieran parte del programa de telecomunicaciones sociales. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se hizo cargo del reacondicionamiento de equipos y de capacitar a los responsables en su utilización”<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> Barón, Luis Fernando, & Gómez, Ricardo. (2012). De la infraestructura a la apropiación social: panorama sobre las políticas de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en Colombia. En: Signo y Pensamiento, 31(61), 38-55. Consultado 06/02/ 2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-48232012000200003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-48232012000200003&lng=en&tlng=es).

El programa “Com-partel ha beneficiado aproximadamente 415 bibliotecas pertenecientes a la Red Nacional de Bibliotecas Públicas y cerca de 78 casas de cultura. De igual forma, a través del programa “Computadores para educar, se han beneficiado 292 bibliotecas, con 4.450 computadores y 124 casas de cultura, con 2.363 computadores”<sup>81</sup>.

La red de bibliotecas de Medellín y del Área Metropolitana, por su parte, cuenta con su propio portal (<http://www.reddebibliotecas.org.co>), que hace parte de los contenidos digitales locales de Medellín Digital, programa municipal que trabaja por masificar el uso de las TIC, el acceso a los recursos educativos y didácticos para mejorar la calidad de la educación en la región (Red de Bibliotecas Medellín Área Metropolitana, 2008). En el caso de la Red de Bibliotecas Comunitarias de Cali (<http://www.cali.gov.co/redbibliotecas>), y como parte de su proceso de cualificación de servicios bibliotecarios y culturales, se ha propuesto facilitar el acceso a la información en todas sus formas, haciendo énfasis en el acceso a TIC. Así, la Red cuenta con 24 bibliotecas conectadas a Internet, 7 centros de acceso a internet que corresponden a programas de origen municipal (Infocalis), 1 telecentro y 1 compartel”<sup>82</sup>.

## 2.6 Sistemas de Biblioteca Públicas colombianas y su marco jurídico vigente

En el 2010 se crea la Ley de Bibliotecas Públicas 1379, cuyo objetivo primordial es el mantenimiento del Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas del Ministerio de Cultura y la creación de buenos lectores. Además de regular la Red Nacional de Bibliotecas Públicas y el funcionamiento de las bibliotecas.

El Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas (PNLB) ha incluido como política pública dentro del Plan de Desarrollo Nacional del país, lo que garantiza que se tenga continuidad en la implementación. Uno de los objetivos del plan, que ha alcanzado muy buenos resultados, es la consolidación de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas (RNBP).

---

<sup>81</sup> Ibídem

<sup>82</sup> Ibídem

Asimismo, la norma de derecho de autor en Colombia incide en las bibliotecas de este país. El módulo consta de tres (3) apartados:

- ❖ Cultura de la legalidad, ética, poder y derecho
- ❖ El derecho de autor y lo que se protege
- ❖ El rol de las bibliotecas y las necesidades detectadas

Las bibliotecas colombianas cuidan mucho el cumplimiento de las normas de derecho de autor y que no sean burladas.

## 2.7 Los recursos humanos en las bibliotecas públicas

En Colombia, la palabra bibliotecario hace referencia a las personas que no han accedido a la educación profesional, pero poseen conocimientos adquiridos por medio de capacitaciones, talleres o seminarios. Para Colombia la necesidad de contar con bibliotecarios surge como respuesta a necesidades sociales del país, dado que “La biblioteca pública debe contribuir al desarrollo de las comunidades, brindando a través de sus servicios la información que necesitan los usuarios para desenvolverse en la sociedad. Así mismo, debe fomentar el interés por la lectura, la investigación y el auto aprendizaje para generar lectores y usuarios críticos que puedan opinar y ejercer sus derechos. Por ello el bibliotecario, se convierte en un ser social que debe trabajar alrededor de los buenos sentimientos, generosidad y simpatía, generando en su entorno respuestas positivas”<sup>83</sup>. La ley 1379 de 2010 exige que los recursos humanos de las bibliotecas públicas “deberán cumplir con las competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos, de acuerdo con la categorización establecida para los departamentos, distritos y municipios, de conformidad con la legislación vigente. Dependiendo de la categorización territorial, quien dirija y administre la biblioteca pública deberá acreditar título profesional, técnico o tecnológico, de formación en bibliotecología o acreditar experiencia o capacitación en el área, que permitan el desempeño de las

---

<sup>83</sup> Marín García, Nohra C. (2011). Modelo para la capacitación básica de bibliotecarios públicos municipales en Colombia en el marco de los lineamientos de la ley 1379 de 2010. (tesis de licenciatura). Colombia. Pontificia Universidad Javeriana-Facultad de comunicación y lenguaje.

funciones relativas a la biblioteca”<sup>84</sup>. En este contexto colombiano, los Recursos Humanos que laboran en las bibliotecas requieren de mínimos conocimientos para ejercer la labor bibliotecaria, siempre y cuando nos refiramos a municipios de categorías 5 y 6<sup>i</sup> y para municipios que se encuentran en categorías más bajas, pero con mejor calidad de vida, se deben contar con personal de un nivel técnico, tecnológico o profesional. De esta categorización también dependerá el salario del bibliotecario.

### 2.7.1 Competencias para el bibliotecario colombiano

En este contexto, es indispensable que el personal de biblioteca pública cuente con una serie de aptitudes y cualidades, entre ellas que sea sociable, tenga conciencia social, guste del trabajo en equipo y conozca procedimientos de la institución.

En efecto, actualmente se manejan tres competencias claves:

Saber ser  
Saber conocer  
Saber hacer

Establecer competencias más específicas en el bibliotecario colombiano, requiere que el bibliotecario construya sus competencias a través de la formación obtenida en las capacitaciones, para ofrecer servicios de calidad a los usuarios de la biblioteca pública en su comunidad.

Sin embargo, en relación con las competencias establecidas en los estándares internacionales, al bibliotecario colombiano aún se le dificulta “reconocer y expresar sus necesidades informativas, pues no cuentan con la claridad conceptual suficiente para identificar y evaluar fuentes potenciales de información, desconocen los criterios y herramientas disponibles para realizar búsquedas de información, presentan dificultad para seleccionar y sintetizar información, así

---

<sup>84</sup> Congreso de Colombia (2010) LEY No. 1379 "POR LA CUAL SE ORGANIZA LA RED NACIONAL DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". Colombia: Congreso de Colombia. Consultado 02/01/2018. Disponible en: [www.mincultura.gov.co/ministerio/oficinas-y.../Ley%201379-2010%20Art%2041.pdf](http://www.mincultura.gov.co/ministerio/oficinas-y.../Ley%201379-2010%20Art%2041.pdf).

como para organizarla y categorizarla y subutilizan los mecanismos de comunicación y divulgación”<sup>85</sup>

### 2.7.2 Perfil del bibliotecario colombiano

Actualmente es notoria la inexistencia de bibliotecarios con un perfil formal establecido para el desarrollo de las actividades diarias de un bibliotecario, y esto se nota en que las “1.588 bibliotecas registradas en la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, sólo el 6% son dirigidas por Bibliotecólogos, un 47% por bachilleres, un 31% por técnicos o tecnólogos y un 16% por profesionales de otras áreas”<sup>86</sup>. “Para que un programa de capacitación de recursos humanos tenga éxito, es indispensable desarrollar un currículum en base a las exigencias del medio social, económico, político, cultural y educativo en las cuales se van a aplicar los conocimientos, las destrezas y las actitudes aprendidas”<sup>87</sup>. El manejo de la información es lo que el bibliotecólogo maneja a la perfección, dándole así la mayor de las ventajas sobre las demás profesiones, pero si además se le agrega el plus que representa el manejo de otros recursos, tal vez se pudiera lograr que la bibliotecológica sea una de las profesiones más importantes en Colombia.

### 2.7.3 Perfil del bibliotecario público no profesional en Colombia

Es necesario que el bibliotecario cuente con las siguientes competencias mínimas para poder establecer una relación fructífera con los usuarios y su entorno:

- ∅ Capacidad para conocer las características de la comunidad que está alrededor de la biblioteca pública. Identificar sus intereses y necesidades a

---

<sup>85</sup> Sierra Escobar, J. (2013). Competencias informacionales en bibliotecarios comunitarios de la ciudad de Bogotá: Perfil informacional y propuesta de formación. Revista Interamericana de Bibliotecología [en línea] 36 (3) Consultado 20/01/2018. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179029141009>

<sup>86</sup> Soto, Arley (2007). Apuntes sobre las bibliotecas públicas municipales en Colombia. En: Códices [en línea] 2007, vol. 3, n. 1, pp. 49-59. Consultado 10/01/2018. Disponible en: <http://eprints.rclis.org/20282/>

<sup>87</sup> Restrepo, Fabio. Capacitación de recursos humanos para bibliotecas públicas en Colombia. Francia; Unesco, 1983

través de una buena comunicación con la población y una observación permanente de su entorno.

- ⊗ Participar de manera ética, neutra y responsable en actividades que requiera establecer relaciones con otras instituciones.
- ⊗ Manejar el concepto de biblioteca pública su alcance, objetivos y limitaciones, con el propósito de formular la meta, la visión, los objetivos y el plan de trabajo de su propia biblioteca sin perder de vista la población objetivo.
- ⊗ Implementar servicios bibliotecarios acorde a los objetivos de la biblioteca, los cuales deben estar ligados a las necesidades de la población.
- ⊗ Resolver problemas que se puedan presentar en la atención a los usuarios.
- ⊗ Organizar actividades de promoción de lectura que impacten no solo en la cabecera municipal, sino también en lo rural.
- ⊗ Analizar e interpretar los resultados del trabajo realizado y evaluar las actividades realizadas desde la biblioteca como insumo para mejorar.

En el desarrollo de las actividades bibliotecarias, se pueden necesitar más competencias a desarrollar, como buscar y recuperar información a través de la web o formular proyectos para gestionar recursos.

## 2.8 La capacitación de los recursos humanos en Colombia

Para Colombia y su Administración Pública, la capacitación para el trabajo de su población está enfocada en mejorar la calidad de la prestación de servicios a cargo del Estado, para el bienestar general de su país. “En Colombia desde el año 1998, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control, con el fin de orientar a los responsables del talento humano

en las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación(PIC)”<sup>88</sup>.

En Colombia se piensa que la formación y capacitación de empleados públicos debe contribuir a lograr la modernización del país. La Carta Iberoamericana de la Función Pública sustenta un modelo de servicios civil o de la función pública en la que se logra que la gestión de talento humano se convierte en un modelo integrado, cuya finalidad sea la adecuación de las personas a la estrategia de organización, de manera que se logre un buen desempeño y motivación del recurso humano en la realización de su trabajo.

El sistema colombiano de gestión de la calidad para el sector público ha puesto de manifiesto, que la “formación y capacitación tienen como responsabilidad...el desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionados con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos”<sup>89</sup>.

Para el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, la capacitación es “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Jiménez Giraldo, Caridad, et. al. (2010). Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Colombia: Departamento administrativo de la función pública. Consultado el 20 de julio de 2018. Disponible en:

[www.funcionpublica.gov.co/.../1450185065\\_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887....](http://www.funcionpublica.gov.co/.../1450185065_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887....)

<sup>89</sup> *Ibíd*em

<sup>90</sup> Jiménez Giraldo, Caridad, et. al. (2010). *Óp. Cit.*

En 1965 Según Chomsky “la competencia está alimentada por la experiencia social, las necesidades, las motivaciones y la acción, que es a su vez una fuente renovada de motivaciones y experiencias”<sup>91</sup>.

Una definición más actual es la de Bustamante en el año 2002, quien dice que “las competencias son fundamentales para la convivencia, en un mundo donde el individuo hace uso del conocimiento para desempeñar un rol social, buscando el mejoramiento de sus habilidades en el procesamiento y la utilización de estrategias cognitivas que potencien se capacidad de aprendizaje y el manejo aplicado del conocimiento”<sup>92</sup>.

En Colombia la capacitación está basada en un enfoque por competencias, con la finalidad de resolver problemas dentro de la realidad laboral, así como el cumplimiento de la misión, visión, metas, planes, o estrategias que se tengan planificados en cada una de las instituciones. Este enfoque por competencias debe enfocarse en el desarrollo de las competencias, pasando de un esquema de enseñanza-aprendizaje a uno que asume la competencia como una categoría integradora, estructurar programas de formación y capacitación según los problemas y necesidades laborales, involucrar a los funcionarios en su propio proceso de aprendizaje.

### 2.8.1 Programa de capacitación bibliotecaria en Colombia

La diversidad de perfiles de los recursos humanos dedicados a las bibliotecas públicas de Colombia, la falta de capacitación y el interés y la disposición por aprender, hacen de esta tarea un esfuerzo grande y complejo.

En el programa de capacitación establecido por el Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas, el Ministerio de Cultura se encarga de gastos de alimentación, refrigerios, transporte y estadía por 15 días consecutivos de la capacitación bibliotecaria, así como de gestionar la asistencia de los recursos humanos, la cual

---

<sup>91</sup>Chomsky, N. (1965). Aspects of the theory of syntax. Cambridge: Mass; MTI Express.

<sup>92</sup>

es otra labor titánica, pues la distancia en la que se encuentran del lugar de capacitación es en muy grande en algunas ocasiones. Los temas que se imparten son los siguientes:

- Presentación de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, el PNLB y la ley 1379
- Conceptos y servicios bibliotecarios
- Participación ciudadana
- Promoción de lectura
- Formulación de proyectos
- SIABUC (Programa de catalogación entregado por el PNLB)
- Alfabetización informacional.

## 2.8.2 Marco legal de la capacitación en Colombia

Ministerio de Educación Nacional, identificado con NIT: 899999001-7, es el organismo responsable de formular la política educativa en Colombia y para ello cuenta con el siguiente marco legal.

Constitución Política de Colombia.

Establece en su artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”

Ley 909 de 2004.

En su artículo 36 establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos.

Ley 190 de 1995.

En su artículo 64 Establece que “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley”.

Decreto Ley 1567 de 1998.

En el Título I Crea el Sistema Nacional De Capacitación

También dispone en el artículo 3: “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”.

El artículo 4 define capacitación como “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”.

Artículo 7 indica “Los Planes Institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

En el artículo 12, detalla las obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación.

Ley 1064 de 2006.

En su artículo 1 “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”

Decreto 4665 de 2007.

En su artículo 1 dispone: “Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Artículo 3 deroga el Plan Nacional de Formación y Capacitación al que hace referencia el Decreto 682 del 16 de abril de 2001.

Decreto 4904 de 2009.

En su artículo 1, numeral 1.3.1. Dispone: “Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano: Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas”

Decreto 2482 de 2012

En su artículo 3, numeral g) dispone las políticas de desarrollo administrativo, entre la cuales se encuentra: “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados...”

Decreto 1083 de 2015.

En el Título 4 establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

En el Título 9 resume los lineamientos para Capacitación. Entre los Artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.6 describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Carta Iberoamericana de la Función Pública.

En su Capítulo Segundo, la Carta establece los criterios orientadores y principios rectores. En el numeral 37, concerniente al Desarrollo, indica que “Los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar

su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos.

Norma NTC GP 1000:2009.

La Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública indica que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas. En el numeral 6.2.2. Parágrafo b) determina que la entidad debe “proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera”.

MECI 1000:2014.

El Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014 en su Numeral 1.1 Componente Talento Humano lo determina como: “Elemento que permite controlar el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado”.

Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Indica los términos en que se deben dar los programas de capacitación.

Funciones de la Comisión de Personal

En el numeral 2, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.

Para las instituciones, capacitar a su planta laboral debería de constituir una pieza clave dentro de sus proyectos de crecimiento. La capacitación laboral incrementa los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para lograr un

desempeño óptimo, incrementar actitudes positivas y mejorar la imagen de la empresa. México debe desarrollar una capacitación laboral continua para elevar su productividad, pues “43 por ciento de las empresas en el país dice no tener los trabajadores con las habilidades que necesita” La educación aumenta la capacidad de las personas para “saber hacer” y para “aprender a aprender” a lo largo de toda la vida, lo cual las vuelve más aptas para producir e innovar; además de desarrollar la dimensión de “saber ser”, altamente valoradas en los procesos de trabajo.

Para finalizar este capítulo se puede decir que para ser competente es necesario combinar habilidades, conocimientos, valores, destrezas y actitudes, elementos que habitualmente todos tenemos, algunos en mayor o menor medida lo que hace que en algunas cosas las personas sean mejores que en otras; por lo que debemos identificar cuáles son las debilidades para poder mejorar nuestro desempeño, la mismo ocurre con las competencias que necesita el bibliotecario no profesional para la realización de su labor diaria. En el siguiente capítulo haremos comparaciones entre los recursos humanos de bibliotecas públicas mexicanas y colombianas, para determinar si la capacitación que se les brinda es adecuada o no para la labor diaria de un bibliotecario en estos países.

# Capítulo 3: Estudio comparativo de competencias entre los Recursos Humanos

---

## Introducción

Los recursos humanos de bibliotecas públicas, ya sean mexicanas, colombianas, o de cualquier otro país, se enfrentan a grandes retos en el siglo XXI como los siguientes: fluidez de idiomas, estructuras de los documentos y datos digitales (redes sociales, software, aplicaciones, servicios, widgets, la nube, etc.), disponibilidad de los recursos informativos en Internet, asesoramiento al lector, entre otros retos que hacen que el profesional de biblioteca requiera un perfil flexible y cambiante. Es por ello que se necesitan profesionales con niveles altamente competitivos que sean capaces de rediseñar los servicios, atender y saber identificar las necesidades de información de la comunidad en la que se relaciona la biblioteca pública.

En este tercer capítulo se busca realizar un análisis comparativo sobre las competencias profesionales de los recursos humanos de México y Colombia, así como establecer cuál es el perfil de estos y determinar las competencias necesarias para formar personas en bibliotecas públicas que respondan adecuadamente a las demandas de su quehacer profesional.

Con la identificación de los planteamientos teóricos sobre formación por competencias se determinará si las Redes de Bibliotecas Públicas de México y Colombia contemplan la formación de los profesionales en bibliotecología según el modelo por competencias y si una formación basada en competencias crea en los recursos humanos la necesidad de capacitarse continuamente. Dado que los bibliotecarios del presente y futuro se convertirán en orientadores en materia digital, debe dominar más idiomas, así como atender las necesidades concretas de los usuarios, entre otros aspectos.

### 3.2 Método

La investigación sigue dos tipos de estrategias, la investigación documental y la investigación de tipo comparativo. Por tanto, en la investigación documental se realizó una revisión de diversos tipos de fuentes, tales como libros, artículos de revistas, planes de estudio, tanto impresos como en formato electrónico. Mientras que la investigación de tipo comparativo, se enfocó al análisis de similitudes y diferencias entre los sistemas y competencias en América Latina, el desarrollo de competencias profesionales y el currículum de los recursos humanos de Bibliotecas Públicas de México y Colombia.

Es necesario mencionar que Warwich<sup>93</sup> indica que la bibliotecología comparada tiene el objeto de descubrir similitudes y diferencias sobre algún fenómeno. Incluye la observación de más de un problema en el mismo u otro sistema social.

En función de la investigación planteada se responderá a la siguiente pregunta de investigación: ¿Se contempla en las capacitaciones de México y Colombia las competencias profesionales y no profesionales necesarias para la formación de bibliotecarios de acuerdo a un currículum que permita formar a recursos humanos de Bibliotecas Públicas que respondan adecuadamente a las demandas actuales?

La unidad de análisis partirá de la información que ofrecen las distintas capacitaciones bibliotecarias de México y Colombia, entre los cuales se hace un comparativo para conocer las principales competencias que se requieren para que un auxiliar de biblioteca pueda hacerse cargo de los servicios y actividades que se realizan en una biblioteca pública. Lo anteriormente mencionado se realizará a través de consultas, recolección de datos descriptivos que incluyen diversas fuentes documentales impresas y electrónicas de dichos países.

---

<sup>93</sup> Warwich, D.P., Osherson, S. (1973). Comparative analysis in the social sciences. En: Comparative research methods. New Jersey : Prentice Hall, p. 3-4

Las variables que se tomaron en cuenta para realizar el trabajo comparativo son las siguientes:

- Sistemas de competencias bibliotecarias profesionales, como marco de referencia
- Sistemas de competencias bibliotecarias no profesionales, como objeto de estudio
- La comparación de dichos sistemas

Se eligió a México y Colombia para este estudio comparativo, dado que comparten una realidad muy similar en diversos rubros. México y Colombia son dos de las economías más grandes de América Latina, por lo que presentan grandes desafíos en el desarrollo de sus sistemas de educación.

### 3.3 Resultados

#### Sistemas de competencias profesionales

Las últimas tres décadas han sido de gran alcance para el desarrollo de la bibliotecología, ya que se han desarrollado nuevas tecnologías de información y comunicación que requieren de nuevas habilidades en la búsqueda y gestión de documentos digitales e impresos. Lo que a su vez ha permitido que los espacios bibliotecarios se consoliden como agentes de integración y promotores del libre acceso a la información y la comunicación. La bibliotecología, biblioteconomía, ciencias de la información, etcétera, se enfrentan desde hace algunas décadas a cambios trascendentales en su historia, donde además de la conservación, tratamiento y difusión de recursos informativos, los profesionales deben estar capacitados para planificar, administrar y controlar los mismos, más la producción masiva de recursos generados por medios electrónicos.

En este contexto, como marco de referencia y para efectos de adecuación e integración de ciertas competencias profesionales al campo no profesional, Pirela

Morillo y Peña Vera, en el año 2005 elaboraron una matriz que recoge las competencias para el profesional de la información en México.

Cuadro 8: Matriz relacional de competencias propuestas para el profesional de la información

| Competencias teórico-conceptuales<br>(Saber- Saber conocer)  | Competencias procedimentales<br>(Saber hacer)  | Competencias actitudinales<br>(Saber ser)  |
|--|--|--|
| <p>1. Conocer los fundamentos teóricos y epistemológicos de las ciencias de la información.</p> <p>2. Manejar teorías y modelos gerenciales que permitan el abordaje conceptual de problemas existentes en el contexto de las unidades de información.</p> | <p>1.1. Aplicar hábilmente los constructos teóricos y epistemológicos de las ciencias de la información en situaciones reales de trabajo como profesional de la información.</p> <p>2.1. Generar tecnologías propias para la solución de problemas puntuales.</p> <p>2.2. Formular políticas, programas y proyectos, que incluyan la implementación de centros y servicios de información físicos y digitales.</p> | <p>1.1.1. Cultivar el espíritu crítico, la curiosidad, la acuciosidad y la exhaustividad, aspectos esenciales de la actitud hacia el conocimiento y la investigación.</p> <p>2.1.1 Desarrollar las actitudes de liderazgo sobre la base del respeto, la tolerancia y la cohesión entre personas y grupos.</p>  |
| <p>3. Conocer las teorías y los métodos para la gestión del conocimiento.</p> <p>3.b Describir la historia de los sistemas, procesos y productos de comunicación-mediación del conocimiento.</p>   | <p>3.1. Agregarle valor a la información para convertirla e meta información y conocimiento.</p> <p>3.2. Construir y diseñar metalenguajes. (tesauros, taxonomías, sistemas y redes semánticas)</p>  | <p>3.1.1. Interiorizar una visión del conocimiento como elemento medular de la sociedad y la cultura, y como factor primordial del desarrollo personal-profesional y social.</p>   |
| <p>4. Conocer los sistemas telemáticos usados para la gestión del conocimiento.</p>  | <p>4.1. Representar conocimientos mediante recursos telemáticos.</p> <p>4.2. Construir y diseñar arquitecturas de conocimiento, soportadas en sistemas tele-informáticos.</p> <p>4.3. Monitorear permanentemente los cambios y las innovaciones tecnológicas que se dan en el entorno.</p> <p>4.4. Aplicar métodos de medición del conocimiento. (bibliometría, informetría y ciencimetría)</p>                    | <p>4.1.1. Desarrollar actitudes para el desarrollo del pensamiento lógico, de deducción e inducción, como base de la organización, análisis y síntesis del conocimiento, mediante la utilización de medios tecnológicos.</p> <p>4.2.1. Fomentar la actitud positiva y creadora acerca del uso de las tecnologías como medios para gestionar el conocimiento.</p> <p>4.3.1. Asumir una actitud de vigilia y alerta acerca de los cambios que se dan en el entorno.</p> <p>4.4.1. Valorar la producción de conocimiento como elemento de producción científica que es necesario medir.</p> |
| <p>5. Comprender las teorías y metodologías existentes para el estudio de las necesidades y los perfiles de los usuarios.</p>  | <p>5.1. Diseñar creativamente productos y servicios informacionales no convencionales, adaptados a los perfiles de necesidades y características de usuarios específicos.</p> <p>5.2. Educar a los usuarios para el fomento del aprendizaje tecnológico-informativo y la inteligencia investigativa.</p> <p>5.3. Interactuar con individuos y grupos</p>   | <p>5.1.1. Consolidar una actitud positiva hacia el ser humano como eje de las funciones y procesos que desempeñan las unidades y servicios de información.</p> <p>5.2.1. Enseñar a otros las estrategias y rutas de búsqueda y construcción del conocimiento mediante las tecnologías telemáticas.</p>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | de trabajo.   | 5.3.1. Cultivar una actitud positiva y proactiva hacia el trabajo de servicio social, y las relaciones sociales y grupales      |
| 6. Identificar los procesos de pensamiento; decir, aquellos que conducen al metaconocimiento (aprender a aprender) | 6.1. Transferencia de procesos de pensamiento en la representación, organización, y sistematización de información. | 6.1.1. Apertura hacia el aprendizaje, reaprendizaje y autoaprendizaje permanente; fomento del pensamiento lateral y estratégico |
| 7. Conocer la legislación que regula la producción y el acceso al conocimiento existente en el ciberespacio.       | 7.1. Aplicar la legislación que rige la producción y el acceso al conocimiento en el ciberespacio.                  | 7.1.1. Asumir una dimensión ética en el manejo y acceso a la información soportada en medios digitales.                         |

Fuente: Johann Pirela, Tania Peña Vera (2005). Nuevos desafíos para la formación del personal de la información.

Ante tales competencias, se ha mencionado que México es un país de bibliotecas sin bibliotecarios por lo que es necesario que haya personas con formación profesional. Es puntual que la labor profesional del bibliotecario sea reconocida como una actividad importante y necesaria en nuestro país.

Por su parte, Borrayo Rodríguez, menciona que “este panorama comprueba que hay poca competencia para los profesionales de esta área, sobre todo cuando un estudio realizado por la misma CONPAB-IES encontró que sólo el 22 por ciento de las personas que laboran en una biblioteca pública en nuestro país tienen algún grado de licenciatura”<sup>94</sup>.

La biblioteca a partir del año 2000 es un espacio nuevo multidisciplinario que apunta a una alta proyección de la información y la cultura dirigido a sus usuarios, y es impensable que actualmente sigan siendo dirigidas por personas no profesionales en la materia, por lo que es urgente realizar este cambio y para ello, se necesita una preparación de expertos en esta área, desde los aspectos técnicos, culturales y administrativos que demandan este nuevo orden mundial. “La actividad de este profesional es milenaria, hay muestras de que bibliotecas

<sup>94</sup> Carrillo Armenta, Juan (2005). México: país de bibliotecas sin bibliotecarios. [En línea]. Gaceta Universitaria. 26 de septiembre de 2005. Disponible en: [www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/407/407-23.pdf](http://www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/407/407-23.pdf)

antiguas, como las de Alejandría, Pérgamo, y entre los mayas y aztecas, que guardaban en sus bibliotecas sus libros pintados a mano y códices, ya tenían entre su personal intelectuales de alto nivel y el conocimiento debidamente organizado. En efecto, el bibliotecario, al ser profesional de la información y del conocimiento debe tener una serie de cualidades como el de ser un sujeto dinámico y que de manera continua esté especializándose, sobre todo en aspectos tecnológicos y de planeación de la información. Otra labor del mismo, que se desprende de la anterior, es la de hacer vínculos con la sociedad, ya que cumple también una labor de docencia, asesoría empresarial y de mejora cultural y social de cualquier sitio”<sup>95</sup>. Sabemos bien que es necesaria la constante actualización de los profesionales y para ello el conocimiento de las nuevas tecnologías resulta imprescindible para echar mano y beneficiarse de las posibilidades y oportunidades que la formación a distancia o en línea brindan.

En Colombia, el sistema de competencias empleado para las profesionales de la información es el propuesto por el MERCOSUR que es el siguiente:

| Cuadro 9 Competencias propuestas por las escuelas de Bibliotecología y Ciencias de la Información pertenecientes al MERCOSUR |   |
|--|---|
| <b>Competencias en comunicación y expresión</b>  | Formular y gestionar proyectos de información   |
|  | Aplicar técnicas de marketing. Liderazgo y relaciones públicas                                      |
|  | Capacitar y orientar a los usuarios para el mejor uso de las unidades de información y sus recursos |
|  | Elaborar productos de información (DSI)   |
|  | Ejecutar procedimientos automatizados propios de un entorno informatizado                           |
|  | Planificar y ejecutar estudios de usuarios  |
| <b>Competencias Técnico-Científicas</b>  | Desarrollar y ejecutar el procesamiento de documentos en distintos soportes de información          |
|  | Recolectar, registrar, almacenar, recuperar y difundir la información grabada en cualquier medio    |
|  | Elaborar productos de información (DSI)   |
|  | Utilizar y diseminar fuentes y productos de información en diferentes soportes                      |
|  | Reunir y valorar documentos (archivar)  |
|  | Preservar y conservar los materiales  |
|  | Seleccionar y evaluar todo tipo de material   |
| Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines   |   |

<sup>95</sup> Ibídem

|  |   |
|--|---|
|  | académicos  |
|  | Ejecutar procedimientos automatizados   |
|  | Planificar y ejecutar estudios de usuarios  |
|  | Formular políticas de investigación en bibliotecología y Ciencias de la Información   |
|  | Realizar investigaciones y estudios de desarrollo y aplicación de metodologías  |
|  | Asesorar e intervenir en la elaboración de normas jurídicas en bibliotecología y Ciencias de la Información                         |
|  | Asesorar en las colecciones bibliográfico-documentales  |
|  | Realizar peritajes a la autenticidad, antigüedad, procedencia y estado del material   |
| <b>Competencias gerenciales</b>          | Dirigir, administrar, organizar y coordinar unidades, sistemas y servicios de información   |
|  | Formular y gestionar proyectos de información   |
|  | Aplicar técnicas de marketing, liderazgo y relaciones públicas  |
|  | Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines académicos   |
|  | Elaborar productos de información (DSI)   |
|  | Asesorar en el planteamiento de los recursos económicos financieros y humanos del sector  |
|  | Planificar, coordinar y evaluar la preservación y conservación del acervo documental  |
|  | Planificar y ejecutar estudios y formación de usuarios  |
|  | Planificar, construir y manejar redes regionales y globales de información  |
| <b>Competencias Sociales y Políticas</b> | Selecciona y evaluar todo tipo de material para las unidades de información   |
|  | Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines académicos   |
|  | Asesorar e intervenir en la formulación de políticas de información   |
|  | Asesorar en el planteamiento de los recursos económicos financieros y humanos del sector  |
|  | Planificar y ejecutar estudios y formación de usuarios  |
|  | Promover una actitud crítica y creativa respecto a la solución de problemas y cuestiones de información                             |
|  | Fomentar una actitud abierta e interactiva con los diversos actores sociales  |
|  | Identificar las nuevas demandas sociales de información   |
|  | Contribuir a definir, consolidar y desarrollar el mercado laboral en el área  |
|  | Actuar colectivamente con sus pares en el ámbito de las instituciones, con el objetivo de la promoción y la defensa de la profesión |
|  | Formular políticas de investigación en bibliotecología y Ciencias de la Información   |
|  | Asesorar e intervenir en la formulación de normas jurídicas en Bibliotecología y Ciencias de la Información                         |

Fuente: Información tomada de: Escalona Ríos, Lina (2010). Las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina

En 2004-2007 se creó el Proyecto Tunning, para la formación basada en competencias en la educación superior de España, Portugal y Latinoamérica (especialmente Colombia, México, Chile, Ecuador y Venezuela), en dicho proyectos se pretende que la educación superior forme a estudiantes, dentro de una perspectiva en la que el aprendizaje sea indefinido, y crear estudiantes cada vez más consciente de que su profesión está en permanente metamorfosis. El concepto de Competencia que da Tuning Europa en 2007 es la siguiente<sup>96</sup>:

| Cuadro 10 Proyecto Tunning América Latina   |  |
|---|--|
| 1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis  | 15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas  |
| 2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica                                    | 16. Capacidad para tomar decisiones                            |
| 3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo  | 17. Capacidad de trabajo en equipo                             |
| 4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión                                    | 18. Habilidades interpersonales                                |
| 5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano  | 19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes        |
| 6. Capacidad de comunicación oral y escrita   | 20. Compromiso con la preservación del medio ambiente          |
| 7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma   | 21. Compromiso con su medio socio-cultural                     |
| 8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación          | 22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |
| 9. Capacidad de investigación   | 23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales       |
| 10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente                                    | 24. Habilidad para trabajar en forma autónoma                  |
| 11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas | 25. Capacidad para formular y gestionar proyectos              |
| 12. Capacidad crítica y autocrítica   | 26. Compromiso ético   |
| 13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones   | 27. Compromiso con la calidad                                  |
| 14. Capacidad creativa  |  |

<sup>96</sup> Universidad de Deusto (2007) Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final - Proyecto Tuning (2004-2007). Recuperado octubre del 2017. Disponible en: [http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_docman&task=download&bid=54](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&task=download&bid=54)

Al respecto, Hernández Pacheco propone un sistema de competencias para bibliotecarios profesionales y no profesionales fundamentado en la práctica profesional<sup>97</sup>.

Cuadro 11 Propuesta de nuevas competencias del bibliotecario público

| HABILIDADES / PERFILES ESENCIALES | HABILIDADES / PERFILES DISTINTIVOS  | PERFILES DISTINTIVOS PERSONALES                                   |
|-----------------------------------|---|---|
| Selección y adquisición           | Desarrollo de colecciones con base en estudios de la comunidad<br>Adquisiciones compartidas<br>Demuestra vasto conocimiento del contenido y formato de los recursos informativos.   | Domina habilidades docentes<br><br>Compartir conocimiento         |
| Servicios                         | Sensibilidad social<br>Servicios bajo parámetros coste-efectividad<br>Innovación<br>Gestión cultural y de la diversidad<br>Crear sinergias con otras disciplinas y otras bibliotecas.   | Adaptación al entorno<br><br>Creatividad                          |
| TIC's y procesos técnicos         | Conocimiento y evaluación de las TIC's emergentes y sistemas de automatización<br>Alfabetización informacional<br>Pensamiento estratégico<br>Gestión y organización de procesos de trabajo en cadena y en red.<br>Generación de contenidos para el aprendizaje de sus usuarios<br>Privacidad de datos<br>Perfiles pedagógicos para facilitar el aprendizaje a distancia.<br>Comprensión y claridad de los procesos organización de la información documental<br>Interacción con áreas informáticas y de ingeniería en sistemas. | Tenacidad<br><br>Aprendizaje continuo<br><br>Lealtad y discreción |

<sup>97</sup> Hernández Pacheco, F. (2016) Nuevas competencias del bibliotecario público: una propuesta fundamentada en la práctica profesional. En: Fernández Bajón, T., Villaseñor Rodríguez, I. (2016). La misión del bibliotecario: Revisión y perspectivas de nuestra profesión (España-México, 1935-2015). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Como podemos observar, las competencias para profesionales no difieren mucho de las que deben desarrollar en los bibliotecarios no profesionales. En este sentido, la capacitación para bibliotecarios no profesionales de México como de Colombia es muy distinta, a pesar de ser territorios con una realidad social similar en muchos aspectos. A continuación, analizaremos las competencias no profesionales:

### Sistemas de competencias no profesionales

En cuanto a la educación no formal que es la que más está presente en el bibliotecario público tanto de las regiones de México como de Colombia, tenemos que la educación no formal, está representada por instituciones y recintos, donde se imparten actividades educativas no escolarizadas que han sido creadas abiertamente para satisfacer determinados objetivos.

| <b>Cuadro 12: Instituciones de capacitación bibliotecaria</b>      |   |
|--|---|
| México   | Colombia  |
| Dirección General de Bibliotecas (DGB) de la Secretaría de Cultura | Cajas de Compensación Familiar  |
| Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH)                            | Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)   |
| Colegio de Bachilleres CB)   | Universidad de la Salle   |
|  | Universidad Javeriana   |
|  | Biblioteca Nacional   |
|  | Universidad de Antioquia  |
|  | Asociación Colombiana de Bibliotecólogos – ASCOLBI  |
|  | Banco de la República   |
|  | Fundaciones para la promoción de la lectura<br>♦ Fundalectura<br>♦ Asolectura<br>♦ Espantapájaros   |
|  | Redes de bibliotecas<br>♦ Universitarias: Asouniesca, Unired, Unirecs, Reunir, etc.<br>♦ Escolares: Grube<br>♦ Públicas: SERVINFO<br>♦ Especializadas: GUIE |

Información obtenida de: Zapata Cárdenas, Carlos Alberto. (2007). La oferta formativa en bibliotecología en Colombia: análisis actual del sector. Revista Interamericana de Bibliotecología, 30(2), 165-188.

Uno de los principales problemas que enfrentan las bibliotecas públicas en México y Colombia es la carencia de personal con una formación adecuada para desarrollar las actividades y prestar los servicios bibliotecarios, y uno de los factores que influyen en esta situación es la frecuente movilidad del personal de quienes laboran en este tipo de bibliotecas, así como el monto de los salarios, el cual no es competitivo. Para las regiones de Colombia la diversidad de instituciones donde se puede capacitar a recursos humanos para bibliotecas es variada, lamentablemente no es suficiente dado que los bibliotecarios presentan muchos problemas para trasladarse a las instituciones, mientras que en México la mayoría de los alumnos de CCH y CB no siguen una carrera profesional en bibliotecas, generalmente estos alumnos toman otros rumbos en su desarrollo profesional.

La Dirección General de Bibliotecas en México, ofrece diversos talleres de preparación dirigidos a los bibliotecarios públicos empíricos (no profesionales) en servicio, donde se les ofrece una serie de conocimientos básicos y desarrollo de habilidades para desempeñar de forma adecuada su trabajo. Estos talleres son impartidos por un grupo de instructores, los cuales viajan durante todo el año a los diferentes estados del país.

El material en el que se apoya la capacitación bibliotecaria en México son documentos y materiales didácticos, tales como las Directrices IFLA/UNESCO, así como instructivos, manuales, folletos y cuadernos de trabajo editados por la Dirección General de Bibliotecas de la Secretaría de Cultura. En el caso de Colombia, la capacitación bibliotecaria es impartida por varias instituciones entre ellas, instituciones educativas públicas y privadas.

La educación informal en Colombia tiene como objetivo “brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas este conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no

estructurados. Tienen una duración inferior a 160 horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte del Ministerio de Educación de la entidad territorial certificada y solo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia”<sup>98</sup>.

Para el Ministerio de Educación “se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Desde esta perspectiva de oferta educativa informal, la cual está reglamentada según el decreto 2888 del 31 de julio de 2007, se contemplan varios lineamientos pedagógicos que son.

- La educación basada en problemas, donde los problemas son una oportunidad para aprender sobre cuestionamientos realizados dentro de la realidad laboral.
- El proyecto de aprendizaje en equipo, los equipos son una organización que facilita el aprendizaje.

En Colombia se puede recibir tres tipos de educación: formal, no formal e informal y cada una tiene sus pros y sus contras, la diferencia es que cada una de estas formas de educación le aportan a cada persona diferentes niveles de formación, ya que se usa una metodología específica que varía según el conocimiento o habilidad que se quiere desarrollar.

Los programas de capacitación no formal, e informal, se les puede llamar educación para el trabajo y desarrollo humano que permiten actualizarse o mejorar ciertas habilidades en el mundo laboral.

---

<sup>98</sup> UN CIER (2016). Qué es la educación informal? En: Colombia aprende: la red de conocimientos. (en línea) consultado el 20 de julio de 2018. Disponible en: <http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/node/92446>

Los talleres que actualmente brindan la Dirección General de Bibliotecas en México y el Ministerio de Cultura en Colombia son los siguientes:

| <b>Cuadro 13: Capacitación bibliotecaria</b>   |  |
|--|--|
| <b>México</b>  | <b>Colombia</b>  |
| Capacitación para la administración, organización y servicios de la biblioteca pública | Presentación de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, el PNLB y la ley 1379 |
| Capacitación para el manejo de los recursos bibliográficos.                            | Conceptos y servicios bibliotecarios   |
| Capacitación para el fomento a la lectura  | Participación ciudadana  |
| Publicaciones de apoyo a la capacitación.  | Promoción de lectura   |
|  | Formulación de proyectos   |
|  | SIABUC (Programa de catalogación entregado por el PNLB)                        |
|  | Alfabetización informacional   |

Indisputablemente, la situación actual de los recursos humanos en las bibliotecas públicas de México y Colombia no es óptima. Ante esta situación, es necesario capacitar a los recursos humanos para que estos desarrollen las actividades de forma más acertadamente posible, considerando que las bibliotecas públicas son un “arma” que si se utiliza adecuadamente puede ayudar a alcanzar un mejor desarrollo económico, social y cultural del país. Estela Morales dice que “la capacitación provee al personal que labora en las bibliotecas de las habilidades y conocimientos que le permitan realizar mejor su actividad específica, se entiende por capacitación al proceso de enseñanza aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para desempeñar un puesto determinado”<sup>99</sup>.

La capacitación bibliotecaria en México y Colombia debe ser una parte integral de un proceso de desarrollo bibliotecario pensado a corto, mediano y largo plazo, así como responder a necesidades de la población, gobierno, como de las Escuelas de Bibliotecología y los diferentes organismos que capacitan al personal bibliotecario.

<sup>99</sup> Morales Campos, Estela Mercedes y Almada Navarro, Elisa Margarita (1982). La capacitación de empleados de bibliotecas universitarias: la Dirección General de Bibliotecas. En: Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía. México. pág. 99-114.

**Cuadro 14 Capacitación en México y Colombia**

| <b>México (DGB)</b>  |   | <b>Colombia (Ministerio de cultura y PNL)</b>                                  |  |
|--|---|--|--|
| <b>Capacitación</b>  | <b>Contenido</b>  | <b>Capacitación</b>  | <b>Contenido</b>   |
| Capacitación para la administración, organización y servicios de la biblioteca pública | <ul style="list-style-type: none"> <li>•El cuidado y la reparación de los libros</li> <li>•Funcionamiento básico de la biblioteca pública</li> <li>•Organización de catálogos.</li> </ul>   | Presentación de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, el PNLB y la ley 1379 | Conocer el Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas, así como su marco jurídico  |
| Capacitación para el manejo de los Recursos bibliográficos                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Automatización de bibliotecas</li> <li>•Catalogación descriptiva de materiales monográficos</li> <li>•Catalogación descriptiva de materiales no monográficos</li> <li>•Clasificación Decimal Dewey y catalogación temática</li> <li>•Conociendo el formato de codificación Marc21</li> <li>•Evaluación de colecciones. Descarte, reubicación de colecciones bibliográficas</li> <li>•Registro de información en el formato de codificación Marc 21 DGB versión electrónica impresa</li> </ul> | Conceptos y servicios bibliotecario  | Formación integral que incorpora diferentes temas relacionados con la labor bibliotecaria  |
| Capacitación para el fomento a la lectura  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Arteterapia. Expresiones creativas para la comunicación humana</li> <li>Básico de Fomento a la lectura</li> <li>•Estrategias de fomento a la lectura</li> <li>•La lectura y las nuevas tecnologías</li> <li>•Lectura en voz alta</li> <li>•Los jóvenes y la lectura</li> <li>•Narración oral escénica</li> <li>•Recursos gráficos y periódico mural</li> </ul>  | Participación ciudadana  | <p>Capacitación sobre la creación de ferias regionales del libro.</p> <p>Busca cambiar las prácticas tradicionales de atención a la comunidad e involucrarla</p> |
| Publicaciones de apoyo a la capacitación.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Fomento a la lectura</li> <li>•Instructivos</li> <li>•Leyes y reglamentos</li> <li>•Manuales</li> <li>•Colección Memorias</li> <li>•Colección Biblioteca del</li> </ul>   | Promoción de lectura   | Formar bibliotecarios que promuevan la lectura significativa entre adultos y bebés   |

|   |  |
|---|--|
| Formulación de proyectos                                | Los bibliotecarios vinculados a la creación de proyectos reciben formación presencial y virtual relacionada con su labor.                                      |
| SIABUC (Programa de catalogación entregado por el PNLB) | Las bibliotecas que cuenten con computadoras, los bibliotecarios pueden acceder a un curso especializado a distancia en catalogación y conservación documental |
| Alfabetización informacional.                           | Formación tecnológica en gestión bibliotecaria y Formación virtual   |

---

En ambos países la capacitación del personal de las bibliotecas públicas es necesaria por varios motivos, entre estos el hecho que tanto en México como en Colombia, los recursos humanos, en su mayoría, no son bibliotecarios profesionales. En efecto, en el contexto Latinoamericano los sistemas de formación por competencias específicas o genéricas tiene como finalidad lograr un aprendizaje complejo, situación que no es óptima debido a que aproximadamente el 70% de los recursos humanos que laboran en las bibliotecas públicas de las regiones de México y Colombia no han sido preparados para ello, pues sus bases educativas no alcanzan un alto nivel educativo; en su mayoría apenas alcanzan la educación secundaria y en algunas ocasiones la preparatoria.

La capacitación a los recursos profesionales y no profesionales en cualquier empresa es una inversión rentable, puesto que ayuda a los trabajadores a ser más sagaces en sus labores y con ello dar un mejor servicio. El obtener nuevos conocimientos, técnicas y estar más preparados para el día a día en el trabajo hará que el individuo tenga un mayor nivel de confianza en sí mismo y más

tranquilidad porque no temerá a la competencia. En México y en Colombia en el ámbito de las bibliotecas públicas también se busca realizar una adecuada capacitación al bibliotecario, ya sea profesional o no profesional.

| Cuadro 15 Competencias profesionales y no profesionales de México y Colombia                              |  |  |  |
|---|--|--|--|
| México  |  | Colombia   |  |
| Profesionales   | No profesionales   | Profesionales  | No profesionales   |
| Conocer los fundamentos teóricos y epistemológicos  | Selección y adquisición  | Abstracción, análisis y síntesis                         | Conocer la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, el PNLB y la ley 1379 |
| Manejar teorías y modelos gerenciales   | Servicios  | Aplicar los conocimientos en la práctica                 | Conceptos y servicios bibliotecarios                                   |
| Conocer las teorías y los métodos para la gestión del conocimiento.                                       | Desarrollo de colecciones con base en estudios de la comunidad                         | Organizar y planificar el tiempo                         | Participación ciudadana  |
| Comunicación-mediación del conocimiento.  | Adquisiciones compartidas  | Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión    | Promoción de lectura   |
| Conocer los sistemas telemáticos usados para la gestión del conocimiento.                                 | Servicios bajo parámetros coste-efectividad  | Responsabilidad social y compromiso ciudadano            | Formulación de proyectos   |
| Comprender las teorías y metodologías para el estudio de las necesidades y los perfiles de los usuarios.  | Gestión cultural y de la diversidad  | Comunicación oral y escrita                              | Manejar SIABUC   |
| Identificar los procesos de pensamiento   | Crear sinergias con otras disciplinas y otras bibliotecas.                             | Segundo idioma   | Alfabetización informacional   |
| Conocer la legislación que regula la producción y el acceso al conocimiento existente en el ciberespacio. | Alfabetización informacional   | Habilidades en el uso de las TIC                         |  |
| Abstracción, análisis y síntesis  | Pensamiento estratégico  | Capacidad de investigación                               |  |
| Aplicar los conocimientos en la práctica  | Gestión y organización de procesos de trabajo en cadena y en red.                      | Actualizarse y aprender permanentemente                  |  |
| Organizar y planificar el tiempo  | Generación de contenidos para el aprendizaje de sus usuarios                           | Habilidades para buscar, procesar y analizar información |  |
| Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión   | Privacidad de datos  | Crítico y autocrítico                                    |  |
| Responsabilidad social y compromiso ciudadano   | Perfiles pedagógicos para facilitar el aprendizaje a distancia.                        | Capacidad para actuar en nuevas situaciones              |  |
|   | Domina habilidades docentes  | Creativo   |  |
|   | Compartir conocimiento   | Identificar, plantear y resolver problemas               |  |
|   | Adaptación al entorno  | Toma de decisiones                                       |  |
|   | Tenacidad  | Trabajo en equipo  |  |
|   | Capacitación para la administración, organización y servicios de la biblioteca pública | Habilidades interpersonales                              |  |
|   | Capacitación para el manejo de los Recursos bibliográficos.                            |  |  |
|   | Capacitación para el fomento a la lectura  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Comunicación oral y escrita                                |  | Motivar y conducir hacia metas comunes                     |  |
| Segundo idioma   |  |  |  |
| Habilidades en el uso de las TIC                           |  | Compromiso con la preservación del medio ambiente          |  |
| Capacidad de investigación                                 |  | Compromiso con su medio socio-cultural                     |  |
| Actualizarse y aprender permanentemente                    |  | Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |  |
| Habilidades para buscar, procesar y analizar información   |  | Trabajar en contextos internacionales                      |  |
| Crítico y autocrítico                                      |  | Trabajar en forma autónoma                                 |  |
| Capacidad para actuar en nuevas situaciones                |  | Formular y gestionar proyectos                             |  |
| Creativo   |  | Compromiso ético   |  |
| Identificar, plantear y resolver problemas                 |  | Compromiso con la calidad                                  |  |
| Toma de decisiones   |  |  |  |
| Trabajo en equipo  |  |  |  |
| Habilidades interpersonales                                |  |  |  |
| Motivar y conducir hacia metas comunes                     |  |  |  |
| Compromiso con la preservación del medio ambiente          |  |  |  |
| Compromiso con su medio socio-cultural                     |  |  |  |
| Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |  |  |  |
| Trabajar en contextos internacionales                      |  |  |  |
| Trabajar en forma autónoma                                 |  |  |  |
| Formular y gestionar proyectos                             |  |  |  |
| Compromiso ético   |  |  |  |
| Compromiso con la calidad                                  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p>Selección y adquisición</p> <p>Servicios</p> <p>Desarrollo de colecciones con base en estudios de la comunidad</p> <p>Adquisiciones compartidas</p> <p>Servicios bajo parámetros coste-efectividad</p> <p>Gestión cultural y de la diversidad</p> <p>Crear sinergias con otras disciplinas y otras bibliotecas.</p> <p>Alfabetización informacional</p> <p>Pensamiento estratégico</p> <p>Gestión y organización de procesos de trabajo en cadena y en red.</p> <p>Generación de contenidos para el aprendizaje de sus usuarios</p> <p>Privacidad de datos</p> <p>Perfiles pedagógicos para facilitar el aprendizaje a distancia.</p> <p>Domina habilidades docentes</p> <p>Compartir conocimiento<br/>Adaptación al entorno</p> <p>Tenacidad</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|

## Evaluación de competencias

Por todo lo anterior, es importante evaluar los conocimientos asociados al aprendizaje por competencias. Sin embargo, un aspecto difícil del enfoque por competencias es cómo medir si una persona las tiene o no. En el caso de México, Hernández Pacheco menciona cuatro aproximaciones posibles:

- Mediante la opinión de pares evaluadores o panel de expertos.
- Entrevista de incidentes críticos.

- Utilizando al propio evaluado para obtener información, a través de una entrevista focalizada.
- Centros de evaluación.

Esa autoevaluación debe realizarse indirectamente, la tercer aproximación tiene la ventaja de un costo mucho menor que los dos primeros, posteriormente se afinan los resultados con las opiniones de pares y supervisores sobre el trabajo en cuestión. Las autoridades encargadas de dicha evaluación deberían ser el gobierno federal, los estados, municipios y delegaciones, en el caso de la Ciudad de México.

En Colombia, el Ministerio de Cultura a través de la Cartilla de autoformación para bibliotecarios, plantea la autoevaluación donde se pretende que el bibliotecario se autoevalúe mediante una valoración reflexiva de las competencias adquiridas en la práctica constante de lo aprendido en la gestión diaria de su labor, en dicha autoevaluación el bibliotecario deberá indicar los aspectos en los que tiene que reforzar su desempeño y en los cuáles se ha de fortalecer.

| Cuadro 16: Evaluación de competencias  |   |
|--|---|
| Propuesta México   | Propuesta Colombia                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante la opinión de pares evaluadores o panel de expertos.</li> </ul>                                  | Evaluación preliminar de conocimientos      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista de incidentes críticos.</li> </ul>   | Evaluación final de conocimiento adquiridos |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizando al propio evaluado para obtener información, a través de una entrevista focalizada.</li> </ul> |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centros de evaluación</li> </ul>  |   |

La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva, a fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados, aunque en la realidad cuando el bibliotecario realiza su capacitación

en cualquiera de los dos países, rara vez se realiza la evaluación de los conocimientos aprendidos.

### 3.4 Discusión de los resultados

Los recursos humanos son los activos más valiosos de una organización, y de la biblioteca pública también lo son, así como la diferencias entre una biblioteca competitiva con buena calidad en el servicio o una biblioteca en la que solo funciona como una bodega de libros. Pero los sistemas de competencias bibliotecológicas propuestos para América Latina no contemplan un sistema de competencias para bibliotecarios sin educación formal en el área. Escalona, dice que, “A nivel de capacitación técnica, la bibliotecología se les imparte como una opción a los estudiantes de nivel bachillerato en el Colegio de Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México y en el Colegio de Bachilleres de la Secretaría de Educación Pública. El objetivo de este nivel es preparar a los estudiantes en un campo de trabajo específico para que se puedan desenvolver en éste al finalizar sus estudios, sin que dicha opción represente un obstáculo para continuar con sus estudios profesionales.

En el sector laboral bibliotecario la necesidad de personal auxiliar o técnico para desempeñar tareas bibliotecarias no profesionales es grande porque de acuerdo con las estadísticas de la Dirección General de Bibliotecas Públicas, sólo en este sector existen alrededor de 7427 instituciones; y a nivel nacional se cuenta con un total de 12,836 bibliotecas de todo tipo<sup>100</sup>. Actualmente en las bibliotecas públicas se requiere de recursos humanos con habilidades, destrezas, conocimientos y capacidades para enfrentar el cambio que principalmente el manejo de las TIC demanda, lamentablemente la mayoría de los bibliotecarios que laboran en las bibliotecas públicas no alcanzan siquiera el grado de técnicos.

---

<sup>100</sup> Escalona Ríos, Lina, Arriola Ruiz, Roberto, & Bautista, Roselia A.. (2008). El enfoque de competencias en la formación de recursos humanos para bibliotecas. *Investigación bibliotecológica*, 22(46), 15-40. Recuperado en 19 de diciembre de 2017. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2008000300002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2008000300002&lng=es&tlng=es).

La evaluación de las competencias de los recursos humanos en bibliotecas públicas, es un tema que no puede pasar desapercibido. La evaluación es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados por un proyecto a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previo a la aplicación del proyecto. Con la evaluación se busca medir y comparar la eficacia, efectividad y relevancia de los resultados en este caso de una capacitación bibliotecológica a recursos humanos no profesionales.

Además, se tiene que considerar que al evaluar debe ser creíble y útil, que permita integrar el conocimiento adquirido, en ese sentido, en el proceso de ejecución de la evaluación se deben elegir cuidadosamente los procedimientos de recopilación de la información, las metodologías utilizadas y el personal encargado de su realización, por ello es importante definir el diseño metodológico que permite delimitar el cómo se debe proceder en la evaluación.

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) aplica a cámaras empresariales, asociaciones de empresas, gremios sindicales, instituciones educativas públicas y privadas de nivel medio superior y superior; institutos de capacitación para el trabajo, instituciones educativas privadas de educación superior, y media superior, dependencias de los gobiernos federal, estatal y municipal, el “modelo de evaluación y certificación de competencias, en el que serán los usuarios, los que propongan las soluciones de evaluación y certificación, que mejor respondan a sus necesidades, y en el que podrán elegir sobre una muy amplia gama de opciones, e inclusive proponer opciones diferentes”<sup>101</sup>, con este modelo de evaluación se pretende certificar las competencias de las personas que laboran en diversos sectores en México y así asegurar una participación eficaz de dichos sectores.

---

<sup>101</sup>CONOCER (s.f.) Evaluación y Certificación de Competencias. Consultado 20/01/2018. Disponible en: [http://conocer.gob.mx/acciones\\_programas/la-red-prestadores-servicio-fortalece-sistema-nacional-competencias-mediante-la-evaluacion-certificacion-competencias-las-personas/](http://conocer.gob.mx/acciones_programas/la-red-prestadores-servicio-fortalece-sistema-nacional-competencias-mediante-la-evaluacion-certificacion-competencias-las-personas/)

Para el currículum de los profesionales de la bibliotecología en México y Colombia se coincide en siete áreas y tres ejes que integran el desarrollo del pensamiento científico-técnico, lamentablemente el problema del currículum bibliotecológico de estos países es que falta una interacción real con el medio laboral, falta profundización en el uso de TIC, faltan competencias dirigidas a la creatividad y solución de problemas, falta la aplicación de didácticas de aprendizaje, pero sobre todo faltan principios, valores y sentimientos dirigidos a comprender a la sociedad a la que sirven. Esto considerando la educación bibliotecológica profesional, pero en cuanto a la educación no formal que va desde cursos esporádicos o más sistemáticos, según el país, donde las instituciones han formado un papel muy importante en el desarrollo de dicha educación no formal, desafortunadamente la capacitación que se brinda para este tipo de educación, no formal, deriva de un currículum enfocado a profesionales, dejando a un lado que muchos de estos recursos humanos no son profesionales y que en muchos de los casos son personas con educación básica, es decir, esta capacitación no es para estar actualizados y refrescarse la memoria de los conocimientos básicos para las actividades básicas en la biblioteca, no lo que estas personas necesitan es aprender el por qué se hacen las cosas y el cómo se hacen las cosas dentro de una biblioteca pública, pero sobre todo lo que buscan es lograr solucionar las necesidades de información de los usuarios y lograr un contacto permanente con la comunidad a la que sirven.

Después de analizar los diferentes sistemas de competencias bibliotecológicas para América Latina, se llega a la conclusión que las bibliotecas públicas demandan recursos humanos con las siguientes competencias:

**Cuadro 17 Propuesta de competencias bibliotecarias en la capacitación del recurso humano no profesional**

| <b>Psicológicas</b>         | <b>Epistemológicas</b>                        | <b>Sociológicas</b>   |
|-----------------------------|---|---|
| Empatía                     | Capacidad de abstracción, análisis y síntesis | Capacidad para identificar aspectos éticos, culturales de impacto entre la biblioteca y el entorno social |
| Capacidad de automotivación | Conocimientos sobre el área                   | Escucha activa para ayudar , comprender y solucionar las  |

|                            |  |  |
|----------------------------|--|--|
|                            |  | necesidades de información del usuario                             |
| Conciencia emocional       | Capacidad de investigación   | Respeto por los demás (personas pacientes, tolerantes y flexibles) |
| Gestión del estrés         | Capacidad de aprender y actualizarse                                       | Comunicación receptiva y expresiva                                 |
| Flexibilidad mental        | Capacidad para buscar, procesar y analizar información de cualquier fuente | Asertividad  |
| Capacidad comunicativa     | Capacidad de crítica y autocrítica   |  |
| Creatividad                | Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas                    |  |
| Capacidad de decisión      | Habilidad en el uso de las TIC   |  |
| Capacidad de improvisación |  |  |
| Disciplina                 |  |  |
| Pensamiento crítico        |  |  |
| Capacidad de inferencia    |  |  |

La realidad social que vive cada uno de los contextos en los que se desenvuelve el ser humano, determina en gran medida su forma de ser, vivir, convivir, actuar y socializar con los demás, es por ello que el desarrollo de competencias sociológicas ayudarían no solo al recurso humano que labora en bibliotecas públicas tanto mexicanas y colombianas, sino a varios países Latinoamericanos, a posicionar a la biblioteca como el centro de acceso a la información, el conocimiento y la cultura de cualquier país. Por tanto, es importante que exista una persona (bibliotecario) que actúe como intermediario entre los usuarios y los recursos, que fomente, promocionen y facilite el acceso a la información, el conocimiento y la cultura. Y para ello es necesario que esté pendiente de las transformaciones sociales que se presenten en su comunidad y país, así como estar en la disposición de cambiar a medida que la sociedad y la tecnología lo vayan exigiendo.

*“Medellín y Bogotá muestran ejemplos de suma importancia sobre el potencial transformador de instituciones como las bibliotecas públicas en sus sociedades, y han establecido una clara visión para fomentar el desarrollo económico y crear un sentido de comunidad en algunas de sus zonas más peligrosas. Tenemos entonces que, en Colombia, las bibliotecas*

*públicas siguen siendo una parte importante de la lucha contra la pobreza, la exclusión, los bajos niveles educativos, la violencia y el deterioro social. De igual modo, han sido un elemento fundamental para el cambio y desarrollo urbano*<sup>102</sup>.

De esta manera, la capacitación que reciben tanto los bibliotecarios públicos en México como en Colombia, está básicamente orientada a la transmisión del conocimiento para que el recurso humano enfrente la realidad con un mejor desarrollo profesional, pero el desarrollo de competencias psicológicas en la capacitación del personal bibliotecario no profesional, ayudarían a adaptarse al medio laboral, familiar y social, así también como el crecimiento personal, derivando en una mayor competitividad en el mercado laboral.

Las competencias epistemológicas ayudarían a desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas, así como una forma de pensamiento capaz de movilizar en diferentes contextos, además permitirían progresar en la profundización de conocimientos sobre el área de la bibliotecología. La importancia de la epistemología en la capacitación es que contribuye a la construcción de ciudadanos, tolerantes, críticos y abiertos a nuevos saberes, así como a la tolerancia de la diversidad social y cultural de las colectividades contemporáneas.

En una estructura curricular por competencias que tenga en cuenta los SSP (Saberes Sociales Productivos), y los ASS (Aprendizajes Sociales Significativos), aflorarán las condiciones reales en las que ocurrirá el desempeño profesional y la aplicación de los conocimientos adquiridos, en lugar del cumplimiento formal de una serie de tareas y prácticas de aprendizaje que no tienen relación con la realidad y mucho menos con la factibilidad de su transformación para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y con su desarrollo.

---

<sup>102</sup> Hernández Pacheco, Federico (s.f.). Acercamiento al estudio sobre el mercado de los profesionales de la información en Colombia. UNAM. Consultado 20/12/2017. Disponible en: <http://iibi.unam.mx/publicaciones/276/agendas%20investigacion%20bibliotecologia%20Desarrolloeimpacto%20Federido%20Hernandez%20Pacheco.html#NOTA29>

## Conclusiones

Con la información recabada en este estudio comparativo de competencias necesarias en la capacitación bibliotecaria de México y Colombia, nos permite identificar los huecos relacionados con este aspecto fundamental en la profesión bibliotecológica.

De acuerdo con los resultados se puede afirmar que las capacitaciones que se ofrecen para los recursos humanos en bibliotecas públicas de las regiones de México y Colombia no son adecuadas, dado que son basadas en el profesional y no en personas con una educación básica a quienes aún les faltan muchísimas bases formativas que les ayude en la acción de hacer suyas nuevas competencias relacionadas con las actividades de su desempeño laboral y responder así, a desafíos que plantea la globalización y los constantes cambios tecnológicos, los cuales exigen una capacitación permanente y adecuada de los recursos humanos.

Con el desarrollo de la investigación y la revisión de diversos documentos se pudo constatar que las competencias que se manejan en los sistemas de competencias bibliotecarias no se ajustan a las necesidades de los recursos humanos que laboran en las BP tanto de México como de Colombia, por lo que es urgente que las capacitaciones sean repensadas y además se considere que la mayoría de los recursos humanos que laboran en las BP no son profesionales.

Los planteamientos teóricos sobre formación por competencias que en la educación bibliotecológica no formal de México y Colombia se han empleado deberían ser más enfocados a lo que necesita realmente en la biblioteca pública, dado que en la mayoría de las ocasiones estos recursos se encargan del servicio al público y no de catalogar o clasificar libros, por lo que se debería de hacer una mayor vinculación de las competencias y las actividades reales que realiza un recurso humano de bibliotecas públicas.

El adecuado funcionamiento de una biblioteca es el resultado de muchas y diversas actividades que requieren de un conocimiento, capacidad o competencia específica, todas relacionadas con la calidad de la capacitación que se le imparta a los recursos humanos no profesionales que laboran en las bibliotecas públicas de las regiones de México y Colombia.

La biblioteca pública actualmente debe adquirir nuevas responsabilidades en la formación de usuarios y generación de eventos significativos para la comunidad a la que sirven. Así, las bibliotecas públicas, se convierten en un medio que proporciona el acercamiento a la cultura, educación y cambios sociales, ayudando a la resaltar y posicionar a la comunidad.

## Bibliografía

Aguilar-Morales, J.E. (2010) El marco legal de la capacitación en México. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

AGUT, S. y R. Grau (2001), "Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias", en Proyecto Social, núm. 9.

ALLENDE S. P. M. (2004) "El impacto de las nuevas tecnologías en la competencia laboral del bibliotecario del siglo XXI". En: Biblos, 2004, año, 5, n. 17, p. 25-34.

ALLES, Martha (2004). Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires. Ediciones Granica.

\_\_\_\_\_. (s.f.) Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aires, Ediciones Granica.

\_\_\_\_\_. (2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Granica. Buenos Aires.

ÁLVAREZ ZAPATA, Didier (1993), "Productividad y misión de la biblioteca pública latinoamericana", en *El libro en América Latina y el Caribe*, 75, pp. 35-39.

ANDRADE CÁZAREZ, Rocío A. (2008). El enfoque por competencias en educación México. Ideas CONCYTEG. Año 3. No. 39.

ARCHAIRA, P.; PANI, A. (2001) Information management. In Sahu, Ashok K., ed. Information management in new millennium: opportunities and challenges for library professionals. New Delhi.

ANGULO MARCIAL, Noel (1996) *Manual de tecnología y recursos de la información*. México: Instituto Politécnico Nacional.

ARGUDIN, Yolanda (2005), *Educación basada en competencias: nociones y antecedentes*, México: Trillas.

ARRIOLA NAVARRETE Oscar. (2009) Panorama general de la educación bibliotecaria en México. *Acimed* 2009;19(3). Consultado: 30/jun/2016. Disponible en: [http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id\\_articulo=64501&id\\_seccion=676&id\\_ejemplar=6477&id\\_revista=51](http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=64501&id_seccion=676&id_ejemplar=6477&id_revista=51)

AVENDAÑO TORRES, Cynthia Jeanette. (2015). Importancia de la capacitación y el adiestramiento en las empresas. Ensayo. Consultado 20 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-capacitacion-y-el-adiestramiento-en-las-empresas/>

BARRÓN TIRADO, Concepción (2000), “La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización”, pp. 17-45, en *Formación en competencias y certificación profesional*, México, UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad.

BENAVIDES, Olga (2002). *Competencias y competitividad: diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogota: McGraw Hill, 72 p.

BAÑUELOS BEAUJEAN, Daniel. (s.f.) *Alfabetización Informativa*, asignatura pendiente en la Red Nacional de Bibliotecas Públicas: Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: [http://ibi.unam.mx/publicaciones/19/tendencias\\_alfabetizacion\\_informativa-asignatura%20pendiente%20en%20la%20Red%20Nacional%20de%20Bibliotecas%20Publicas-daniel%20banuelos%20beaujean.html](http://ibi.unam.mx/publicaciones/19/tendencias_alfabetizacion_informativa-asignatura%20pendiente%20en%20la%20Red%20Nacional%20de%20Bibliotecas%20Publicas-daniel%20banuelos%20beaujean.html)

BETANCUR BETANCUR, Adriana María (1997), *Biblioteca pública y democracia*, Bogotá, DC: Fundalectura, Colcultura, Comfenalco. 60 p.

Le BOTERf, G., BARZUCCHETTI, S. y Vicent. F. (2000) *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión.

BOYATZIS, R. E. (1982) *The component manager: A model for effective performance*. Nueva York; John Wiley & Sons.

BUSTAMANTE, G. (2003), *El concepto competencia III. Un caso de contextualización*, Bogotá, Sociedad Colombiana de Pedagogía.

BERNAL, A. (2004). La construcción de la identidad personal como proyecto de educación moral. Supuestos teóricos y delimitación de competencias. *Teoría de la Educación, Revista Interuniversitaria* 15, 129–160.

BOYATZIS, R. E. (1982). *The component manager: A model for effective performance*. Nueva York; John Wiley & Sons.

BUSTAMANTE, G. (2003), *El concepto competencia III. Un caso de contextualización*, Bogotá, Sociedad Colombiana de Pedagogía.

CABRERA BOHÓRQUEZ, Jorge. (2003). La UNESCO: marco de referencia de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas. En Memoria del Tercer Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas “A 20 años de la Red Nacional” realizado en Durango, Durango del 25 al 27 de septiembre de 2003. México: CONACULTA. Dirección General de Bibliotecas, 52-59 p. También disponible en: <http://www.cnb.org.mx/leygeneralbiblio.pdf>

CARRILLO ARMENTA, Juan (2005). México: país de bibliotecas sin bibliotecarios. [En línea]. *Gaceta Universitaria*. 26 de septiembre de 2005. Disponible en: [www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/407/407-23.pdf](http://www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/407/407-23.pdf)

CHIAVENATO I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill.

\_\_\_\_\_ (2002). Gestión del talento humano. Bogotá Mc Graw Hill.

CIDAC (2014) Encuesta de competencias profesionales México. Disponible en: <http://cidac.org/encuesta-de-competencias-profesionales-2014/>

CONACULTA. (2004) La biblioteca pública. México: CONACULTA

CONACULTA. Capacitación bibliotecaria, Red Nacional de Bibliotecas Públicas. (en línea) Disponible en: [http://dgb.conaculta.gob.mx/cursos/capacitacion\\_detalle.php?id\\_ct=18&id\\_cat=1](http://dgb.conaculta.gob.mx/cursos/capacitacion_detalle.php?id_ct=18&id_cat=1)

CONACULTA. Dirección General de Bibliotecas. (en línea) disponible en: [http://dgb.conaculta.gob.mx/info\\_detalle.php?id=2](http://dgb.conaculta.gob.mx/info_detalle.php?id=2)

CONACULTA. Red Nacional de Bibliotecas Públicas. Directorio coordinaciones delegaciones. Disponible en: [http://www.rednacionaldebibliotecas.gob.mx/mapa\\_coordinacion\\_delegacionalRed.php#](http://www.rednacionaldebibliotecas.gob.mx/mapa_coordinacion_delegacionalRed.php#)

CONOCER (s.f) Evaluación y Certificación de Competencias. Consultado 20/01/2018. Disponible en: [http://conocer.gob.mx/acciones\\_programas/la-red-prestadores-servicio-fortalece-sistema-nacional-competencias-mediante-la-evaluacion-certificacion-competencias-las-personas/](http://conocer.gob.mx/acciones_programas/la-red-prestadores-servicio-fortalece-sistema-nacional-competencias-mediante-la-evaluacion-certificacion-competencias-las-personas/)

CONGRESO DE COLOMBIA (2010). Ley no. 1379 "por la cual se organiza la red nacional de bibliotecas públicas y se dictan otras disposiciones". Colombia: Congreso de Colombia. Consultado 02/01/2018. Disponible en: [www.mincultura.gov.co/ministerio/oficinas-y.../Ley%201379-2010%20Art%2041.pd](http://www.mincultura.gov.co/ministerio/oficinas-y.../Ley%201379-2010%20Art%2041.pd).

Chomsky, N. (1965). Aspects of the theory of syntax. Cambridge: Mass; MIT Express.

CASTELL, Manuel (1998) La era de la información: economía, sociedad y cultura. Madrid: Alianza, 3 v.

CASTELLANOS, A. (s/f), "Metodologías para definir competencias" en *Diseño curricular con base en competencias profesionales*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara. CASTRO, Marcio de. & ABREU, Frankilin de. "Influencia da inteligencia competitiva em processos decisórios no ciclo de vida das organizacoes". En: *Ciencia da Informação*, 2006, vol. 35 no. 3, p. 15-29.

CONACULTA. (2005) Dirección General de Bibliotecas, Reglamento General de los servicios bibliotecarios, Serie: leyes y reglamentos, México, D. F.: CONACULTA, 39p.

DÍAZ-BARRIGA, F y RIGO, M.A. (2002) "Formación docente y educación basada en competencias", en: Valle, María de los Ángeles, (coord.) *Formación en competencias y certificación profesional*, pp. 17-44, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Estudios sobre la Universidad.

DÍAZ BARRIGA, Ángel (s/f) *Diseño curricular por competencias. Apertura de temas que significan un regreso a los viejos problemas de la educación*. México: COMIE.

\_\_\_\_\_ (2006) El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? (Consultado 6 diciembre 2014) En: *Perfiles educativos* vol.28 no.111 México ene. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s018526982006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s018526982006000100002&script=sci_arttext)

Dirección General de Bibliotecas del CONACULTA. *Directrices para la elaboración de leyes estatales de bibliotecas públicas: Estructura, fundamentos y temas generales*. CONACULTA. Disponible en: [www.conaculta.gob.mx](http://www.conaculta.gob.mx)

DOMÍNGUEZ SANJURJO, Ramona y GARCÍA DE PASO GÓMEZ, Esperanza (2003), *La evaluación en la biblioteca pública: Indicadores y otros elementos de control*, localizado: 2 sept. 2012, en: <http://www.sinic.gov.co/SINIC/Publicaciones/Archivos/127-2-3-17-2006711104020.pdf>

ESCALONA RÍOS, Lina. (1999) *La práctica docente en el Colegio de Bibliotecología desde el punto de vista de sus alumnos*. México: La Autora, 1999. Tesis (Maestría en Bibliotecología) -- UNAM, Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Bibliotecología. 192 p.

\_\_\_\_\_ (2002). *Ámbito y competencia de la capacitación bibliotecaria y la formación profesional bibliotecológica en México*. En: *Revista de bibliotecología*. México: AMBAC, Volumen 4, Número 4, octubre - diciembre de 2002

\_\_\_\_\_ (2008). *El enfoque de competencias en la formación de recursos humanos para bibliotecas*. En: *Investigación Bibliotecológica*, Vol. 22, Núm. 46, septiembre/diciembre, 2008, México, ISSN: 0187-358X. pp. 15-40

\_\_\_\_\_ (2003). *Bibliotecas y sociedad: un reto para el nuevo siglo*. En *Memoria del Primer Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas y Centros Documentales "Futuro y perspectivas de los servicios bibliotecarios y de información"* realizado en Saltillo, Coahuila, del 11 al 13 de Junio de 2001. México: CONACULTA. Dirección General de Bibliotecas, 105-116 p.

EURIDYCE (2002), *Las competencias clave. Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria*, EURIDYCE. La Red Europea de Información en Educación, p. 21. Disponible en: <http://eurydice.org>

FERNÁNDEZ DE ZAMORA, Rosa María, comp. *Mapa bibliotecario y de servicios de información de la Ciudad de México*. México: UNAM, Programa Universitario de Estudios sobre la Ciudad, CUIB, 1998.

\_\_\_\_\_ (2001). Las bibliotecas públicas en México: historia, concepto y realidad. En Memoria del Primer Encuentro Internacional sobre Bibliotecas Públicas “Perspectivas en México para el siglo XXI” realizado en la Ciudad de México del 24 al 28 de septiembre de 2001 (p. 13-32). México: CONACULTA. Dirección General de Bibliotecas.

\_\_\_\_\_ (1994) La historia de las bibliotecas en México, un tema olvidado. 60th IFLA General Conference: Conference Proceedings [en línea] Disponible en: <http://archive.ifla.org/IV/ifla60/60-ferr.htm>

GUTIÉRREZ CHIÑAS, Agustín. (2013). El currículum de la profesión bibliotecaria; una aproximación. *Investigación bibliotecológica*, 27(59), 141-158. Consultado 16 de noviembre de 2017. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2013000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2013000100007&lng=es&tlng=es)

GUZMÁN GÓMEZ, M. (s.f.) “El fenómeno de la interdisciplinariedad en la ciencia de la información: contextos de aparición y posturas centrales”. [En línea] En: *ACIMED*, 2005, 13(3). [Consultado marzo 2017] Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13\\_3\\_05/aci05305.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_3_05/aci05305.htm)

HERNÁNDEZ PACHECO, Federico (s.f.). Acercamiento al estudio sobre el mercado de los profesionales de la información en Colombia. UNAM. Consultado 20/12/2017. Disponible en: <http://iibi.unam.mx/publicaciones/276/agendas%20investigacion%20bibliotecologia%20Desarrolloeimpacto%20Federido%20Hernandez%20Pacheco.html#NOTA29>

\_\_\_\_\_ (2000) *El bibliotecólogo emprendedor: un reto del siglo XXI*. México: Alfagrama.

----- (2005) Competencias del profesional de la biblioteconomía y documentación vinculadas al perfil de las exigencias organizativas del siglo XXI. En: Boletín de la ANABAD, Tomo 55, N° 1-2 (2005), págs. 27-37

----- (2012). *Gestión y desarrollo de recursos humanos en bibliotecas*, México: Universidad Complutense de Madrid, ENBA, Libraryoutsourcing.

\_\_\_\_\_. Modelo de administración y desarrollo de recursos humanos en bibliotecas: nuevos paradigmas, p. 80.

\_\_\_\_\_. (2016) Nuevas competencias del bibliotecario público: una propuesta fundamentada en la práctica profesional. En: Fernández Bajón, T., Villaseñor Rodríguez, I. (2016). *La misión del bibliotecario: Revisión y perspectivas de nuestra profesión (España-México, 1935-2015)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

\_\_\_\_\_ (2007) Nuevos paradigmas para la formación de recursos humanos en bibliotecas y centros de documentación. En: *Revista Documentación de ciencias de la información*. N° 30 (Diciembre 2007) págs. 65-99

HERNÁNDEZ TOSCANO, Jeimy (2009), *La Red Nacional de Bibliotecas Públicas*. 6 h. localizado: el 2 sept. 2012, en: [http://www.cerlalc.org/redplanes/boletin\\_redplanes2/imagenes/documentos/2\\_Red\\_bibliotecas.pdf](http://www.cerlalc.org/redplanes/boletin_redplanes2/imagenes/documentos/2_Red_bibliotecas.pdf)

HINOJOSA, Rogelio. (1996) "Competencia y competitividad del bibliotecario en la era de la información". En: *El futuro de la formación profesional del bibliotecario*. México: SEP, Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía, 44-45 p.

IFLA (2001). Directrices IFLA/UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas. Consultado 09/02/2018. Disponible en: [unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124654s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124654s.pdf)

JACQUESSON, A. (1995) *L'informatisation des bibliothèques: historique, stratégie et perspectives*. Paris: Cercle de la Librairie.

JARAMILLO, Orlanda *et al.* (2005), *La biblioteca pública: Una mirada desde su génesis y desarrollo*, Medellín: Universidad de Atioquia, EIB,CICInf. 140 p.

\_\_\_\_\_ (2000). "Revisión conceptual de la biblioteca pública", en *Revista interamericana de bibliotecología*, 23(1/2), pp. 13-56.

\_\_\_\_\_ (2002). "La biblioteca pública popular: Cuatro experiencias de desarrollo", en *Revista interamericana de bibliotecología*, 25(1), 2002 pp. 37-63.

\_\_\_\_\_ (2008). *Biblioteca Pública: su gestión en el contexto de la sociedad de la información*, Buenos Aires: Alfagrama. 190 p.

\_\_\_\_\_ (2007). La biblioteca pública y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): una relación necesaria. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 30(1), 19-50. Retrieved February 06, 2018, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-09762007000100002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762007000100002&lng=en&tlng=es).

JIMÉNEZ GIRALDO, Caridad, *et. al.* (2010). Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Colombia: Departamento administrativo de la función pública. Consultado el 20 de julio de 2018. Disponible en: [www.funcionpublica.gov.co/.../1450185065\\_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887...](http://www.funcionpublica.gov.co/.../1450185065_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887...)

JIMÉNEZ MONTOYA, Carlos Ignacio (s.f.) La Formación por Competencias una Estrategia Integral de Educación o un Paradigma de la Globalización: The Formation by Competitions an Integral Strategy of Education or a Paradigm of the Globalización. Consultado 30 de mayo de 2018. Disponible en: <http://media.utp.edu.co/administracion-ambiental/archivos/coloquio-para-la-reforma-curricular-del-programa/2-ponencia-competencias-del-administrador-ambiental.pdf>

LANDMAN, T. (2008). Issues and methods in comparative politics. London : Routledge.

LAUDANO, Claudia Nora; CORDA, María Cecilia & PLANAS, Javier (s.f.). “Un futuro cargado de tecnología: Aproximaciones a los cambios imaginables en el campo de la bibliotecología en una década”. [En línea], En: Palabra Clave. 2012 vol. 2, no. 1, p. 5-20. [Consulta: febrero 2016] Disponible en: <http://www.palabraclave.fahce.unlp.edu.ar>.

LIZALDE, Eduardo. (2003). Las bibliotecas públicas: realidad y futuro. En Memoria del Primer Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas y Centros Documentales “Futuro y perspectivas de los servicios bibliotecarios y de información” realizado en Saltillo, Coahuila, del 11 al 13 de junio de 2001. México: CONACULTA, 119-132p.

LE BOTERF, G. (2001). Ingeniería de las competencias, Barcelona: Gestión 2000

LEWIS, M.S., BRYMAN, A. (2004). Comparative method. En: The SAGE encyclopedia of social science research methods. London : SAGE

LOR, P.J (2012). Towards excellence in international and comparative research in library and information science. En: 78th IFLA general conference and assembly. Helsinki : IFLA

MACDONALD, Rod, et al. "Nuevas perspectivas sobre la evaluación". UNESCO, París, 1995. En: CINTERFOR-OIT. *Competencias laborales en la formación profesional*. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 149, mayo-agosto de 2000.

MARÍN GARCÍA, Nohra C. (2011). Modelo para la capacitación básica de bibliotecarios públicos municipales en Colombia en el marco de los lineamientos de la ley 1379 de 2010. (tesis de licenciatura). Colombia. Pontificia Universidad Javeriana-Facultad de comunicación y lenguaje.

MARTÍNEZ ARELLANO, Filiberto Felipe. (2007) Bibliotecas y Bibliotecología en América Latina y el Caribe: un acercamiento. México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.

MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Jerónimo (1999), "La biblioteca pública en la comunidad iberoamericana". En: *El libro en América Latina y el Caribe*, 87, pp. 8-21.

Ministerio de Educación Nacional (s.f.) Revolución educativa: programas de calidad para la educación preescolar, básica y media. Consultado el 10 de junio de 2018. Disponible en: [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-217596\\_archivo\\_pdf\\_desarrollocompetencias.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-217596_archivo_pdf_desarrollocompetencias.pdf)

MIRA CORREA, A. (2018). Las reformas a la Ley General de Bibliotecas a 30 años de su Promulgación. En: *El bibliotecario*. Consultado el 20 de julio de 2018. Disponible en: [https://dgb.cultura.gob.mx/seleccionar\\_revista.php](https://dgb.cultura.gob.mx/seleccionar_revista.php)

MONTOYA RÍOS, Mónica, JARAMILLO, Orlanda y MONCADA PATIÑO, José Daniel (2007), "Un reconocimiento de los actores de la biblioteca pública en Antioquia", en *Revista interamericana de bibliotecología*, 30(2), pp. 205-227.

MORALES CAMPOS, Estela (1988) Educación bibliotecológica en México: 1915-1954. México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. 112 p.

MORALES CAMPOS, Estela Mercedes y ALMADA NAVARRO, Elisa Margarita (1982). La capacitación de empleados de bibliotecas universitarias: la Dirección General de Bibliotecas. En: Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía. México. pág. 99-114.

MUÑOZ GM, Rubiano MP. “El bibliotecario digital: el perfil de un nuevo profesional de la información”: [en línea] En: VI Jornadas Españolas de Documentación. [Consulta: 14-10-2017] Disponible en internet: <http://fesabid98.florida-uni.es/acep.htm>

MUTONGI, C. MARUME, S.B.M. (2016). International and comparative librarianship research methods. En: Journal of research in business and management. Vol. 4(6), p. 9-13

PARADA, Alejandro. E. (2011), “La reunión del CERLALC y la contribución de las bibliotecas públicas como agentes del desarrollo: Paipa, Boyacá, Colombia”, en *Información, cultura y sociedad*, 25, pp.153-158.

PERRENAUD, P. (1999), *Construir competencias desde la escuela*, Santiago, Dolmen.

PETERSON, E. R. (2004) Seven revolutions: Global strategic trends out to the year 2025. En: *Multinational Business Review*, vol. 12 no. 2, p. 111-119.

PEREDA MARÍN, Santiago, BERROCAL BERROCAL, Francisca. (1999) Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: centro de estudios Ramón Areces, p. 85-86

PEREDA, María (s/f) Perfil del docente en el siglo XXI, en el marco de un modelo educativo basado en competencias. México: UNAM.

RESTREPO, Fabio (1983). Capacitación de recursos humanos para bibliotecas públicas en Colombia. Francia; Unesco.

REYES R L. (2002) "Las tecnologías de información e Internet: análisis de las competencias del profesional de la información, desde la perspectiva de la situación bibliotecológica chilena". En: Tercer encuentro de docentes y segundo de docentes de las escuelas de bibliotecología del MERCOSUR. p. 79-85.

Red Nacional de Bibliotecas Públicas. Biblioteca Modelo. (En línea) Disponible en: [http://dgb.conaculta.gob.mx/info\\_detalle.php?id=78](http://dgb.conaculta.gob.mx/info_detalle.php?id=78)

RÍOS ORTEGA, Jaime coord. (2012) *Oportunidades y retos en la formación, investigación y aplicación del conocimiento bibliotecológico*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, ISBN: 978-607-02-3703-4

\_\_\_\_\_ (2010). Perfil de competencias en bibliotecología para la región latinoamericana: exordio a su elaboración. En: Lina Escalona de Ríos, las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina. Recuperado de [http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/218/8/competencias\\_perfil.pdf](http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/218/8/competencias_perfil.pdf)

\_\_\_\_\_ (2003). La biblioteca pública: un lugar de valores. En Memoria del Segundo Encuentro Internacional sobre Bibliotecas Públicas "Modelos de Biblioteca Pública en Iberoamérica" realizado en Puerto Vallarta, Jalisco, México, del 21 al 23 de agosto de 2003. México: CONACULTA. Dirección General de Bibliotecas.

RODRÍGUEZ, J. (2001). Formación humanística del bibliotecólogo: hacia su recuperación. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.

ROJAS, M. (2010). Usos y apropiaciones de las tecnologías de la información y comunicación en la formación del comunicador social, caso: Universidad Veracruzana. Recuperado de [www.eumed.net/libros/2010a/634/](http://www.eumed.net/libros/2010a/634/)

SANTOS, María Josefa y De GORTARI, Rebeca (2009). Computadoras e Internet en la biblioteca pública mexicana, México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México y Pearson Education de México, 192 p.

\_\_\_\_\_ (2006). Acceso tecnológico: una reinterpretación de la biblioteca pública mexicana, México, D. F.: CONACULTA, 194 p.

Secretaría de Cultura. Red Nacional de Bibliotecas Públicas. Disponible en: [http://dgb.cultura.gob.mx/bibliotecas\\_publicas\\_mapa\\_DGB.php](http://dgb.cultura.gob.mx/bibliotecas_publicas_mapa_DGB.php)

SIERRA ESCOBAR, J. (2013). Competencias informacionales en bibliotecarios comunitarios de la ciudad de Bogotá: Perfil informacional y propuesta de formación. Revista Interamericana de Bibliotecología [en línea] 36 (3) Consultado 20/01/2018. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179029141009>

SOTO, Arley (2007). Apuntes sobre las bibliotecas públicas municipales en Colombia. En: Códices [en línea] 2007, vol. 3, n. 1, pp. 49-59. Consultado 10/01/2018. Disponible en: <http://eprints.rclis.org/20282/>

THIERRY, D. (2005). La Formación Profesional Basada en Competencias.

TORRES-VARGAS, G.A, Sánchez-Vanderkast, E.J, Rodríguez-García, A.A. (2011). The case study in librarianship: an option to build theoretical and empirical generalizations. Berlin: Lambert Academic Publishing.

UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2007) Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final - Proyecto Tuning (2004-2007).

Recuperado octubre del 2017. Disponible en:  
[http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_docman&task=download&id=54](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&task=download&id=54)

UN CIER (2016). ¿Qué es la educación informal? En: Colombia aprende: la red de conocimientos. (en línea) consultado el 20 de julio de 2018. Disponible en:  
<http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/node/92446>

VON ZIEGLER, Jorge (2006). La columna rota: la biblioteca de México o la voluntad de construir, México: Océano, 2006, 128p.

VALLEJO SIERRA, R. (2016). Hacia una formación común en Bibliotecología: el caso colombiano. Bibliotecas: Revista de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información, 34(2), 1-28. Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.15359/rb.34-2.4>

\_\_\_\_\_ (2003). La Biblioteca de México, un proyecto para la sociedad de la información. En Memoria del Segundo Encuentro Internacional sobre Bibliotecas Públicas “Modelos de Biblioteca Pública en Iberoamérica” realizado en Puerto Vallarta, Jalisco, México, del 21 al 23 de agosto de 2003. México: CONACULTA. Dirección General de Bibliotecas, 233-239 p.

\_\_\_\_\_ (2004). Futuro de las redes de bibliotecas públicas. En: El Bibliotecario, Año 4, No. 37, p. 21-25. (Ponencia presentada en las XXXV Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía, realizadas en Cancún, Quintana Roo del 11 al 14 de mayo de 2004).

\_\_\_\_\_ (2011). La formación profesional de bibliotecólogos y archivistas: integrada, con énfasis o independiente. Consultado 10/12/2017. Disponible en:  
<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/8953/11049>

WARWICH, D.P., OSHERSON, S. (1973). Comparative analysis in the social sciences. En: Comparative research methods. New Jersey: Prentice Hall, p. 3-4

ZAPATA CÁRDENAS, Carlos Alberto. (2007). La oferta formativa en bibliotecología en Colombia: análisis actual del sector. Revista Interamericana de Bibliotecología, 30(2), 165-188. Consultada 13 de febrero de 2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012009762007000200008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012009762007000200008&lng=en&tlng=es)

---