

Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia

Rocío Herrera Cortés
Olga Cecilia Velásquez A.

Socióloga, Bibliotecóloga, MLS y Bibliotecóloga, MLS, respectivamente. Escuela Interamericana de Bibliotecología de la Universidad de Antioquia, AODI, No. 1226 Medellín, Colombia.

RESUMEN

Resultados de una investigación que se propone analizar el papel que desempeña en la sociedad el profesional de información. Los objetivos del estudio buscan, entre otras cosas, conocer la movilidad ocupacional de los bibliotecólogos e identificar áreas de desempeño, así como detectar la relación que existe entre la historia laboral y la movilidad ocupacional. El estudio es descriptivo y utiliza el método de encuesta. Entre las muy numerosas conclusiones se incluye el hecho de que existen escasas oportunidades en el medio para los profesionales, y que esto no sólo se deriva del poco valor que sociedades como la nuestra le asignan a la información, sino también a factores inherentes a los profesionales de ésta, cuyos integrantes siguen resignados a desempeñar un papel secundario.

ABSTRACT

Results of a research which intended to analyse the role played in society by the information professional. The object of study was, among other things, to get to know the occupational mobility of librarians, and to identify performance areas as well to detect the relation that exists between work history and occupational mobility. The research is descriptive and uses the survey method. Among the numerous conclusions, the following are included: there are scarce opportunities in society for these type of professionals, and this reveals not only the fact that our societies assign little importance to information, but to inherent factors of the profession whose members are still submitted to fulfill a secondary role.

INTRODUCCIÓN

La estructura del mercado laboral y la participación e inserción de profesionales de diferentes especialidades en los diferentes sectores económicos es un aspecto, cuyo estudio permite analizar el papel que juegan estos grupos en la sociedad y su aporte a la producción.

En la era del conocimiento, los denominados profesionales de la información, de acuerdo con estudios elaborados mundialmente; están llamados a jugar un papel importante y su participación en el mercado laboral tiende a crecer. Dentro de este grupo, los bibliotecólogos tienen el desafío de orientar el uso de los recursos y servicios a grupos heterogéneos, cuyas necesidades de información son cada vez más complejas y apremiantes. En el ámbito latinoamericano se ha cuestionado la función que asumen estos pro-

fesionales, su formación, su respuesta a los cambios del entorno y el reconocimiento que reciben de la sociedad. Se ha dicho que el reconocimiento social llevaría a elevar su estatus y a ensanchar la demanda de bibliotecólogos y documentalistas y que en la medida en que se amplíen las oportunidades, se va a presentar una movilidad de profesionales, que ante la demanda, cambian de empleo o de cargo, buscando nuevos horizontes, representados bien sea por aumentos salariales o por beneficios de otro tipo, que se constituyen en factores de atracción hacia otras ciudades, hacia otros escenarios de trabajo, o hacia otros empleadores.

El Centro de Investigaciones en ciencia de la Información, CICINF, de la Escuela Interamericana de Bibliotecología, dentro de su línea de investigación: “El

Profesional para el Trabajo en Información” financió esta investigación, que sin duda arroja luces para el análisis del fenómeno y cuyas principales conclusiones aparecen en este artículo.

OBJETIVOS

- ✓ Analiza la historia laboral de los egresados de las Escuelas de Bibliotecología de Colombia, a partir de los registros de los diferentes empleos y de los periodos de desempleo que hayan tenido lugar al moverse entre empleos o cargos.
- ✓ Conocer las características de la movilidad ocupacional de los bibliotecólogos.
- ✓ Identificar las áreas de desempeño de los bibliotecólogos.

- ✓ Detectar la relación que existe entre la historia laboral y la movilidad ocupacional.
- ✓ Detectar el grado de rigidez en la movilidad ocupacional.
- ✓ Establecer las razones por las cuales el bibliotecólogo cambia de empleo, de cargo o de lugar de trabajo.

ANTECEDENTES

En 1972 la Escuela Interamericana de Bibliotecología diseñó una encuesta dirigida a todos los egresados de este programa, con el fin de analizar su movilidad ocupacional, con un nivel de respuesta del 70%.¹

Analizados los datos recopilados en esa época, los principales resultados fueron los siguientes:

- ✓ El 60.95% estaba vinculado a instituciones del sector oficial.
- ✓ Por tipo de unidades de información, los encuestados estaban vinculados en un 71.43% a instituciones de educación superior, en un 38.10%, a bibliotecas especializadas y en menor porcentaje (9.52%), a bibliotecas público-escolares. Conviene señalar que en los resultados se discriminó, para el caso de la biblioteca especializada, entre el porcentaje de personas vinculadas a bibliotecas especializadas de instituciones de educación superior y aquellas vinculadas a bibliotecas especializadas adscritas a otros sectores de la economía, encontrándose que el mayor porcentaje (70%), correspondía al primer grupo y el 30% restante, a bibliotecas especializadas de otro tipo.
- ✓ Los cargos desempeñados por los encuestados, agrupados por grandes áreas, en orden porcentual, presentaban la siguiente distribución:
 - ▶ Administración 44.76%
 - ▶ Procesos Técnicos 19.05%
 - ▶ Servicios al Público 12.38%
 - ▶ Docencia 9.52%
 - ▶ Documentación 6.66%
 - ▶ Otros (no se presentó información sobre los tópicos incluidos en este ítem) 2.86%
 - ▶ Sin especificar 4.76%

- ✓ Los factores señalados por los encuestados como principales problemas para el ejercicio de sus cargos fueron, en orden decreciente de importancia (aunque no se señaló el peso porcentual de cada uno), los siguientes:
 - ▶ Limitaciones de presupuesto.
 - ▶ Desconocimiento de las funciones del bibliotecólogo.
 - ▶ Falta de reconocimiento de la profesión.
 - ▶ Escasez de personal auxiliar para llevar a cabo las funciones necesarias para el cumplimiento de la misión de la biblioteca.
 - ▶ Ausencia de una legislación bibliotecaria.
 - ▶ Desconocimiento por parte de la población beneficiaria sobre el papel de la biblioteca.
 - ▶ Bajos salarios.
 - ▶ Falta de autonomía en el interior de las instituciones.
 - ▶ Existencia de fianzas de manejo, que llevaban a que los directores de bibliotecas se responsabilizaran de la pérdida de documentos existentes en las colecciones.
 - ▶ Problemas de formación que limitaban el desempeño eficiente y el uso racional de los recursos.
 - ▶ Rotación del personal entre secciones de la biblioteca.
 - ▶ Carencia de literatura profesional y poca difusión de la existentes.
 - ▶ Falta de comunicación y cooperación entre colegas.
- ✓ El tiempo promedio de permanencia de estos profesionales en sus cargos era de 3 años.

Quince años más tarde se elaboró el Perfil Profesional del Bibliotecólogo, para lo cual se utilizó, entre otras técnicas, un cuestionario dirigido a los egresados de los programas de bibliotecología existentes en el país en ese momento, a saber: de la Escuela Interamericana de Bibliotecología, de la Pontificia Universidad Javeriana y de la Universidad Católica de la Salle, con un nivel de respuesta de 39.6%.²

Mediante dicho estudio, se obtuvo información relacionada con los aspectos an-

teriormente mencionados, y con otros que se consideran importantes para los objetivos de este estudio a saber:

- ✓ El 60% de los encuestados empezó a trabajar antes de terminar sus estudios.
- ✓ El 54% de quienes se vincularon al campo laboral después de terminar sus estudios, lo hicieron en forma inmediata y el resto (46%), tardó, en promedio, seis meses para encontrar empleo.
- ✓ El 23% estuvo desempleado en algún momento, después del inicio de su ejercicio profesional, encontrándose como causa de ello, en orden decreciente, las siguientes razones: cambio de estado civil (22%), dedicación al estudio (11%), falta de estímulos profesionales (11%), despido (9%), cambio de domicilio (7%), desadaptación personal al trabajo (7%), desadaptación profesional (2%), razones de tipo político (2%).
- ✓ El tiempo promedio de duración de las etapas de desempleo fue aproximadamente de 14 meses.
- ✓ El 98% de la muestra se encontraba laborando al aplicar la encuesta, y quienes no estaban vinculados a ninguna institución, explicaron que esto se debía a tres razones básicas: estar dedicados al estudio, estar dedicados al hogar, o a la falta de oportunidades.
- ✓ El estudio mostró que existe un alto nivel de estabilidad entre este tipo de profesionales, ya que todos presentaron en promedio un total de 82 meses de vinculación al cargo actual.
- ✓ Se encontró que un porcentaje apreciable (31%) realizaba otras actividades complementarias, tales como asesorías a empresas (45%), profesor de cátedra (24%), dedicación a negocios particulares (24%), otros (6%).
- ✓ Los autores del perfil dividieron la actividad económica de las instituciones en las que laboraban los egresados, en cinco grupos, con los siguientes resultados: Docencia (48%), Servicios (12%), Ciencias de la Salud (4%), Comercio (2%), Investigación (2%). Se indicó que en áreas como ingeniería, agricultura y tecnologías afines, alimentos y bebidas, arquitectura y construcción, se contaba con pocos profes-

1 Martha Valencia. *Movilidad ocupacional de los bibliotecólogos*. Medellín : [s.n.], 1972. [6 h.].

2 María Clemencia Molina Escobar, Martha Alicia Pérez Gómez, Santiago Correa U. *Perfil profesional del bibliotecólogo*. Medellín : Escuela Interamericana de Bibliotecología. 1987. 213p.

sionales en bibliotecología. Señalaron así mismo, que un escaso número estaba dedicado a las asesorías. Este dato contradice lo anotado en otros apartados del trabajo y mencionado en el párrafo anterior, en el sentido de que entre el 31% de estos profesionales, que se dedicaba a otras actividades complementarias, el 45% ejercía estas labores (lo cual equivalía aproximadamente al 14% de la muestra total).

- ✓ Las áreas de desempeño en las que ejercían su último cargo los egresados al momento de realizar el perfil, así como el promedio de permanencia en meses, fueron en su orden, como lo indica la **Tabla 1.**:

Finalmente se encontró que 72% de los encuestados no había tenido ninguna dificultad de adaptación para el desempeño profesional, mientras que el 18% dijo haber tenido dificultades en el campo técnico y 10% en el campo social.

METODOLOGÍA

Este estudio de tipo descriptivo y para su ejecución se trabajó básicamente con el método de encuesta.

Etapas

- ✓ Identificación del problema, objetivos, alcance y formulación del proyecto.
- ✓ Identificación de la población y selección de la muestra.
- ✓ Revisión y análisis documental para clarificar la terminología, conocer los antecedentes del estudio y elaborar el marco de referencia frente al cual se analizarían los datos empíricos.
- ✓ Elaboración de los instrumentos para la recolección de datos.
Para el efecto, se diseñó un cuestionario autoadministrado, el cual inicialmente formaba parte de la investigación denominada "Necesidades de Educación Continuada de los Bibliotecólogos".
- ✓ Prueba piloto. Este instrumento se probó con una muestra seleccionada para el efecto, cuyos integrantes, en un 80%, surgieron separar la parte correspondiente a las Necesidades de Educación Continuada, de aquella dedicada a la Movilidad Ocupacional. Además, durante esta prueba piloto se hicieron anotaciones que llevaron a hacer algunos ajustes al instrumento.

Tabla 1:
Áreas en que ejercían su último cargo los bibliotecólogos al momento de realizar el perfil profesional

Último cargo	%	Permanencia en meses (promedio)
Administración General	22	83
Análisis de Información, Catalogación y Clasificación	20	51
Servicios	16	62
Documentación	8	54
Desarrollo de colecciones	7	52
Investigación	7	79
Docencia Universitaria	5	100
Archivos	4	37
Planeación	3	31
Asesorías a Empresas	2	25
Microfilmación	2	28
Sistemas	2	67
Mercadeo	1	108
Otros	1	35

Fuente: María Clemencia Molina Escobar, Martha Alicia Pérez Gómez, Santiago Correa U., Op. cit. p. 157.

Una vez reestructurado el cuestionario se sometió de nuevo a otra prueba piloto, y con base en sus resultados, se diseñó el instrumento definitivo.

Se buscó registrar no sólo los diferentes empleos que los bibliotecólogos hubieran tenido en su trayectoria laboral, sino también los cambios de oficio que hubieran podido tener lugar dentro de cada empleo, así como los periodos de desempleo que se hubieran dado al moverse entre empleos o cargos.

De esta manera cada historia laboral permitiría registrar:

- ▶ El cargo ocupado.
- ▶ El sector o rama de actividad de la organización donde prestaba sus servicios cada persona.
- ▶ Tiempo transcurrido en el oficio o empleo.
- ▶ Información sobre si se había presentado desempleo previo.
- ▶ Cambio de empleo o cargo.
- ▶ Razones para los cambios de empleo o cargo.
- ▶ Aplicación del instrumento.
- ▶ Análisis de los resultados.

Población y muestra

La población del estudio estuvo integrada por los egresados de los siguientes programas de Bibliotecología, Documentación y ciencia de la Información: Escuela Interamericana de Bibliotecología de la Universidad de Antioquia (EIB), Pontificia Universidad Javeriana y Universidad Católica de la Salle.

Se excluyó el programa de la Universidad del Quindío, debido a la corta vida laboral que como profesionales en este campo registran sus egresados.

La idea inicial era trabajar con todos los egresados de los tres programas antes mencionados. En este empeño se recurrió a varias estrategias para lograr la respuesta de toda la población, tales como: aprovechar reuniones para emitir algunos comunicados y solicitar la aplicación del cuestionario; solicitar la colaboración de los directores de los programas de Bibliotecología o Ciencia de la Información, para obtener las direcciones actualizadas de sus egresados; solicitar a los presidentes de las asociaciones de egresados que colaboraran en la búsqueda



El conocimiento fundamental del bibliotecólogo como lo afirma Shera, sólo puede entenderse desde el punto de vista de la función o papel que desempeña la biblioteca en la sociedad.

da de encuestadores; visitas a algunas bibliotecas del país que por su tamaño, se constituían en grandes empleadores para los bibliotecólogos; y hacer envíos por correo, repetidamente del cuestionario. Por lo anterior no se hicieron esfuerzos para estratificar la población, ni se utilizó ninguna técnica de muestreo para la selección final de los sujetos. De esta manera, cuando se habla de la muestra de este estudio, se hace referencia al total de personas que contestaron la encuesta, a saber 202, diferenciadas de acuerdo con la universidad de la cual egresaron: Escuela Interamericana de Bibliotecología 108 (53.47%), Pontificia Universidad Javeriana 32 (15.85%), Universidad Católica de la Salle 62 (30.69%). Desde este punto de vista no puede decirse, entonces, que los datos recolectados respondan en sentido estricto a una muestra representativa. A pesar de ello, tampoco puede afirmarse que las conclusiones obtenidas sean de escaso valor por no poder llegar a comprobaciones estadísticas, ya que si bien por las limitaciones mencionadas, no pueden hacerse proyecciones ni generalizaciones; los hallazgos del estudio sí permiten describir el comportamiento del fenómeno en estudio y discutir los factores que se relacionan con la movilidad ocupacional.

Análisis de los datos

La información fue sometida a un análisis descriptivo a partir de la elaboración de tablas de frecuencia en forma univariada (una sola variable) y cruzada y la reducción porcentual de los datos obtenidos.

MARCO DE REFERENCIA

El conocimiento fundamental del bibliotecólogo como lo afirma Shera, sólo puede entenderse desde el punto de vista de la función o papel que desempeña la biblioteca en la sociedad, la cual es considerada como un organismo de comunicación a través de la historia de la humanidad, como una consecuencia de las necesidades sociales y como resultado de una teorización sobre la que la biblioteca podría o debería hacer. “La bibliotecología como cualquier otra

profesión es un compuesto de teoría y práctica, de conocimiento y aptitudes, y una cosa sin la otra es improductiva y estéril”.³

Se considera que sólo a partir del siglo XIX con el avance del conocimiento, se necesitó de un profesional calificado para organizar y difundir el conocimiento registrado. Sin embargo, el desarrollo de la ciencia y de la información se incrementó a partir de la Primera Guerra Mundial, con la necesidad de manejar información científica y técnica. Por otra parte, las necesidades de la industria condujeron a la diferenciación de ciertas unidades de información denominadas bibliotecas especializadas y centros de documentación, con el encargo básico de adquirir, organizar y diseminar selectivamente información científica y técnica.

Considerada como una profesión eminentemente social, la bibliotecología está clasificada por algunos entre las profesiones humanas. Alfonso Borrero, uno de los autores que en Colombia ha reflexionado a fondo sobre la problemática de la educación universitaria, afirma: “Criterio muy en uso para clasificar las profesiones es el científico. Unas son entonces las profesiones humanas, desprendidas de tal reducto del saber. La literatura, la filosofía, las dichas humanidades como profesión, la bibliotecología, mejor catalogable entre las profesiones intelectuales, pertenecen a este primer elenco”⁴; en tanto que en el grupo de las profesiones sociales, reúne al derecho, la economía y la administración, aunque subraya que existen dificultades objetivas para distinguir entre las ciencias sociales y humanas.

El mismo autor presenta otra clasificación de las profesiones, con base en un criterio fundado en las ciencias y sus aplicaciones, distinguiendo entre profesiones intelectuales o académicas, más afines al ejercicio de la docencia y la investigación, y las intelectuales prácticas orientadas a la aplicación y al servicio inmediato, aunque tienen un fundamento científico.

Las profesiones sociales y humanas, al contrario de lo que sucede con las ciencias biológicas, tienen un campo de acción y unos objetivos difíciles de deslin-



3 Jesse Shera. *Fundamentos de la educación bibliotecológica*. México : UNAM. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1990. p. 212.

4 Alfonso Borrero. *Las profesiones hoy en el mundo y en Colombia y su relación con el trabajo y el empleo*. [Bogotá : s.n.], 198? p. 15.

dar. Por otra parte, “el bajo grado de estabilidad que caracteriza las profesiones humanas y sociales, les hace más difícil, casi imposible, definir sus espacios laborales”.⁵

Pocos estudios se han hecho en Colombia sobre el mercado ocupacional del bibliotecólogo, de tal manera que las instituciones que se han visto precisadas a organizar sus servicios de información, como apoyo necesario para el desarrollo de sus actividades, no siempre tienen claramente definidos los requisitos y funciones que debe llevar a cabo dicho profesional.

Las denominaciones dadas a los cargos creados en el interior de las organizaciones, varían de institución a institución, sin que exista una definición más o menos precisa del área o familia ocupacional del bibliotecólogo.

Asimismo, el desconocimiento que aún en la época actual se tiene del bibliotecólogo y su aporte al desarrollo, ha llevado a que no siempre este profesional sea aprovechado en toda su potencialidad y por lo tanto, a que sea valorado como un profesional con una escala de salarios comparable con la de otros profesionales y al cual se le suministren los medios necesarios para explotar adecuadamente los recursos y servicios de información existentes, no sólo en la institución, sino también en el mundo entero.

Por otra parte, los vínculos entre el sector empleados y las universidades responsables de la formación del bibliotecólogo o documentalista no han sido lo suficientemente estrechos para garantizar que el futuro profesional se ajuste a las necesidades del medio.

La relación entre la universidad y el sector empleador y por lo tanto entre la educación y el trabajo es una preocupación que cada vez adquiere más importancia en todo el mundo. como lo afirma Alfonso Borrero,⁶ profesión, trabajo y empleo disponible son conceptos inseparables.

No en vano Hugo López Castaño⁷ advierte que a pesar de que se cree una mayor demanda de trabajadores, el desem-

pleo no se reducirá automáticamente, a menos que se tomen medidas complementarias. Mientras, continúa el autor, el desempleo en la década pasada fue moderadamente cíclico (no había puestos debido a la crisis), el desempleo de la década del 90 será de tipo estructural; es decir, no se deberá tanto a que no haya puestos, sino a dos factores:

- ✓ A una insuficiente laboral (desempleo faccional).
- ✓ A una insuficiente preparación de los trabajadores, frente a los requisitos exigidos por los empleadores (desempleo por falta de correspondencia entre la estructura de la oferta y la demanda).

Habría que hacer alusión al tipo de entidades que demandan bibliotecólogos y documentalistas. Aunque hay evidencias que de muchas instituciones del sector privado podrían emplear a especialistas en Bibliotecología y ciencias de la Información, con repercusiones positivas inmediatas en la productividad y en la innovación de sus productos y mercados, no siempre existe este reconocimiento.

Es así, como el sector industrial -que frente al sector público se ha caracterizado como un competidor en el mercado de recursos humanos de nivel superior- con la posibilidad de ofrecer sueldos más altos y mayores oportunidades de promociones y ascensos, no puede catalogarse como un sector que ejerza alta demanda de profesionales en el campo de la información, ya que diferentes estudios han mostrado en el Estado, en sus diferentes niveles, constituye el sector que más empleo ofrece a este tipo de profesional.

Por otra parte, cuando se discute la movilidad ocupacional, como factor presente en la mayoría de las profesiones en mayor o menor grado, cabe a su vez analizar si dicha movilidad se debe a las múltiples oportunidades que se presentan a un grupo dado de profesionales, como resultado de un mercado de trabajo dinámico, impulsado a su vez por el desarrollo de la economía, donde el factor tecnológico ocupa lugar preeminente; o si al contra-

rio, el mercado de trabajo es estrecho y el sector presenta un cierto nivel de estancamiento.

Pero en contraste, podría darse el caso de que en el medio se esté demandando un profesional con unos conocimientos, habilidades y destrezas que no correspondan a los que está formando actualmente la universidad y por lo tanto, las nuevas posiciones estarían siendo ocupadas por otro tipo de personal. Este factor también podría llevar a unos niveles muy bajos de movilidad o a que surjan desempleo y subempleo.

“Hoy todo el mundo depende del empleo y de quien lo emplee. Si lo segundo no se obtiene se incrementa la tasa estadística del desempleo profesional; se migra a ocupaciones no relacionadas o menos relacionadas con aquello que se aprendió en la educación formal y en la universidad, o vende el profesional, a poco precio, su capacidad de trabajo para abultar los índices de subempleo”.⁸

La movilidad laboral puede mirarse como un proceso de ajuste social. Es un proceso que no desempeña sólo la función de distribuir nuevos individuos entre las posiciones existentes, sino también la de colocar a los individuos en las nuevas posiciones que se crean, como producto del desarrollo económico.

El desarrollo de un país hace que aparezca o desaparezca, en el mercado de trabajo, una serie de ocupaciones, produciéndose una movilidad hacia ellas. En el mercado laboral del bibliotecólogo se han creado nuevas posiciones, pero no en una magnitud, o con un impacto tal, que logre afectar el sistema económico y social en forma determinante.

Algunos de los cambios que se empiezan a apreciar en la estructura ocupacional son consecuencia de la aparición de las nuevas tecnologías; así, algunas ocupaciones se contraen y otras se expanden. Los avances en las tecnologías de la información han hecho que personas ocupadas en ciertas áreas, por ejemplo, en procesos técnicos o en servicios al público, se hayan visto obligadas a enfrentarse

5 *Ibid.* p. 16.

6 *Ibid.* p. 1.

7 Hugo López Castaño. *Contexto macroeconómico colombiano: marco laboral urbano y retos para una política de empleo*. Medellín : [s.n.], 1993. p. 38.

8 Borrero. *Op. cit.* p. 7.



Los cambios en la población afectan las oportunidades de empleo, porque la demanda de trabajadores depende esencialmente de los bienes y servicios comprados por el público.



al manejo de equipos o de sistemas, para lo cual no están suficientemente capacitadas, haciéndose necesaria una mayor calificación de la mano de obra.

En este mismo sentido, habría que mencionar además, las interrelaciones entre las diferentes profesiones y lo que se ha dado en llamar la “materialización” de todas las ciencias, lo que ha traído consigo, como lo señala Borrero⁹, la “ingenierización” de las profesiones y la “informatización” de las ciencias y quehaceres profesionales, que han afectado no sólo la formación, sino también la identidad profesional.

Un reflejo de esto, continúa el mismo autor¹⁰ es el hecho de que los bibliotecólogos prefieran ser conocidos como ingenieros de la información, debido a que la vinculación racional con equipos y sistemas, les hace sentir obsoleto y aun humillante el contacto con los registros y técnicas que tradicionalmente venían utilizando.

Los cambios en la población afectan las oportunidades de empleo, porque la demanda de trabajadores depende esencialmente de los bienes y servicios comprados por el público. Esto también es válido para el sector de la información, donde se ha observado, por ejemplo, que el mayor acceso a la educación ha presionado para que haya, mayores servicios en las bibliotecas públicas. Igualmente, cambios en la estructura de edades afectará directamente el tamaño y las características de la fuerza de trabajo.

La situación laboral de los egresados de todos los Programas de Bibliotecología del país está aún por estudiarse; sin embargo, en 1993 la Universidad de Antioquia llevó a cabo un trabajo que pretendía analizar este fenómeno, por medio de la comparación entre la situación de dos promociones de graduados en dicha universidad: los de 1987 y los de 1991.

El problema laboral de los egresados, de acuerdo con el autor del trabajo, Hugo López Castaño¹¹ puede ordenarse en orden decreciente de gravedad:

- ✓ Desempleo abierto, cuando hay una ausencia completa de trabajo.
- ✓ Subempleo abierto, cuando se presenta empleo de medio tiempo o por horas.
- ✓ Subempleo oculto, que lo surgen aquellas personas que tienen un empleo de tiempo completo, pero insatisfactorio.

La situación de los egresados de la Universidad de Antioquia incluidos en el análisis, era la siguiente:

- ✓ El desempleo abierto es un problema menor, aunque afecta más a los recién graduados.
- ✓ A pesar de su mayor desempleo, las posibilidades de consecución de trabajo de los nuevos egresados parecen estar mejorando sustancialmente. Así, la mayoría de los egresados (42%) logró conseguir un empleo antes de graduarse. Un porcentaje que oscila entre el 30% (para la promoción de 1991) y el 36% (para la promoción de 1987) encontró empleo inmediatamente después de la graduación.
- ✓ El problema de la calidad de empleo de los egresados de la Universidad de Antioquia, o sea, el nivel de subempleo es muy significativo y afecta más a los recién egresados. De tal manera, que el subempleo abierto afecta al 9.0% de la población de 1991 y el 10.2% al de 1987.
- ✓ Si se agregan las cifras encontradas para el desempleo y el subempleo, se tiene que el 34% (para los egresados de 1991) y el 24.6% (para los egresados de 1987) experimentaron algún tipo de problema laboral.¹²

A pesar de lo anterior, la situación laboral presenta variaciones de acuerdo con las distintas facultades; así por ejemplo, los casos más graves se presentaron en Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Humanas, Nutrición y Dietética y Salud Pública; los egresados de Medicina, en menor medida, los de Bibliotecología presentaron menos problemas de desempleo y subempleo abierto y oculto.

9 *Ibid.* p. 33.

10 *Ibid.* p. 24.

11 Hugo López Castaño. *La situación laboral de los egresados de la Universidad de Antioquia : informe preliminar*. Medellín : [s.n.], 1993. p. 3.

12 *Ibid.* p. 6.

Sería interesante que estudios similares se realizaran en las demás universidades que cuentan con programas de Bibliotecología, para poder establecer comparaciones y tener un cuadro más preciso de esta situación, ya que el único estudio en el país se ha realizado recientemente, es el denominado Educación Superior y Mercado Laboral.¹³

En dicho estudio se generaliza que en Colombia, para los egresados de las instituciones superiores, viene disminuyendo el desempleo abierto, pero no el subempleo. Por otra parte, se afirma que vistos en su conjunto, en el desempleo y en el subempleo, pueden detectarse fallas en la formación impartida a los profesionales, situación que es más grave en el caso de las instituciones oficiales.

Asimismo, se indica que los “profesionales egresados de la universidad pública están peor que los de la privada, no sólo en materia de desempleo, sino en cuanto a empleos de medio tiempo y de empleos temporales”.¹⁴

Otro aspecto importante, presentado en el estudio anteriormente mencionado, es que la demanda laboral del personal egresado de las instituciones de educación superior ha sido muy dinámica y posiblemente lo seguirá siendo en los próximos años. El volumen de la fuerza laboral profesional se duplicó entre 1984 y 1992, y, a pesar de ello, su tasa y su tiempo de desempleo disminuyeron, en tanto que sus ingresos relativos esperados crecieron.¹⁵

Como se discutió anteriormente, e comparación con otras profesiones, puede afirmarse que el bibliotecología no existe una alta tasa de desempleo. Sin embargo, en los últimos años se ha observado que estos profesionales enfrentan algunas dificultades para encontrar empleo o para aceptar posiciones con sueldos más bajos a los esperados.

Aunque una sobreoferta tendencial en el mercado laboral trae como consecuencia el alza de los índices de desempleo, la

caída de los ingresos esperados, el deterioro de las condiciones ocupacionales, la frustración personal y la erosión del estatus socioprofesional;¹⁶ la situación laboral de los bibliotecólogos no parece deberse a una sobreoferta de estos profesionales, sino más bien a factores de otra naturaleza. La causa determinante de esta situación es básicamente la poca importancia que en nuestro medio se ha dado a la información como un recurso necesario para el desarrollo.

Igualmente, a pesar de la necesidad de disponer de un mayor número de bibliotecas, se aprecia baja demanda de profesionales en ciertos tipos, por ejemplo en bibliotecas públicas y escolares.

Por otra parte, la escasez de recursos asignados por las diferentes entidades a las labores de información y problemas de tipo político, llevan a que aún existiendo una ley que protege la profesión de bibliotecólogo, se nombren como directores de algunas bibliotecas, a profesionales de otras disciplinas y aun personas que no han recibido ningún tipo de formación, factores éstos que pueden incidir en la movilidad ocupacional.

Cabe aquí señalar otro fenómeno y es que la evolución de la sociedad, en todos sus aspectos, hace surgir nuevos espacios profesionales, los cuales por sus características son reconocidos como espacios de Bibliotecólogos o afines con sus responsabilidades. Pero para su desempeño se exigen competencias, habilidades o actitudes no siempre presentes en el grupo profesional.

Se presenta pues una dificultad para definir el campo de trabajo del bibliotecólogo, pero también para que éste asuma las nuevas responsabilidades que el desarrollo económico, social y tecnológico le imponen, así como para diferenciar entre tareas profesionales y no profesionales y ara integrar las áreas de trabajo emergentes con aquellas tradicionales.

Los factores mencionados influyen en la dinámica del mercado laboral y por lo tanto en el nivel de movilidad ocupacional.

El concepto de movilidad ocupacional se ha mirado como los cambios que ocurren en las posiciones laborales de los individuos, que generalmente implican a su vez modificaciones en las condiciones de trabajo y de bienestar de sus familias.

Así, la movilidad ocupacional se entiende no sólo como la capacidad de un individuo para cambiar de empleo ocupación o lugar geográfico, sino también como la posibilidad de que la persona alcance posiciones consideradas como más elevadas dentro del esquema social.

Se sostiene que una gran movilidad del personal tiende a coincidir con una elevada proporción de vacantes. Pero también se ha dicho que una baja movilidad, o sea la permanencia durante largos periodos en el mismo cargo, puede deberse a una razón muy simple: inercia. Así por ejemplo, se ha afirmado que en general entre los funcionarios públicos no se presenta una gran movilidad, sino más bien, que una vez contratados, suelen quedarse en el mismo puesto durante toda su vida profesional.

el concepto de movilidad ha sido pues reevaluado y en las últimas décadas la movilidad “se interpreta cada vez más como un elemento esencial del desarrollo profesional de la persona...”¹⁷ De esta manera, se tiene conocimiento de que un número cada vez mayor de países, está interesado en promover la movilidad en el servicio público y entre éste y otros sectores de la economía.

Con el aumento de la movilidad, se busca desarrollar destrezas, ampliar la experiencia, eliminar la resistencia al cambio, entre otros aspectos. Así, la movilidad ocupacional se concibe cada vez más en varios países como parte de una estrategia de desarrollo del personal y en función de una estructura profesional relativamente bien definida.

13 Hugo López Castaño. *Educación superior y mercado laboral de los profesionales en Colombia : situación actual y perspectivas futuras*. Medellín : CIDE, 1994. p. 76.

14 *Ibid.* p. 86.

15 *Idem.*

16 Hugo López Castaño. “Porque la superproducción de administradores y economistas en Colombia. // En: *Lecturas de Economía*. Medellín. No. 15 (sep.-dic. 1984); p. 85

17 OIT. *El trabajo en el mundo 1989: el empleo y los ingresos de los trabajadores en el servicio público, sus empleadores y trabajadores*. Ginebra : OIT. 1989. vol. 4. p. 76.

Sin embargo, para que esto se dé, es necesario un mercado de trabajo amplio, que ofrezca oportunidades de empleo lo suficientemente atractivas para promover el desplazamiento de personal de un oficio a otro, o de una institución a otra. Hasta hace algunos años se tenía la impresión de que el bibliotecólogo era uno de los profesionales, que en comparación con otros, exhibía un alto índice de movilidad ocupacional.

Lo anterior se explicaba por el hecho de que se trataba de una profesión relativamente nueva en el país y que apenas avanzado el siglo XX se empezaba a sentir en el medio, la necesidad de contratar sus servicios. Este aspecto traía consecuentemente un desarrollo creciente de las oportunidades de trabajo para el bibliotecólogo, que lo llevaban a cambiar permanentemente de empleo.

Pero en años recientes, se ha escuchado la queja de que hay una contracción del mercado de trabajo para los egresados de los programas de bibliotecología, y estudios que se han ocupado de este aspecto han concluido que el promedio de permanencia de estos profesionales en sus cargos, puede considerarse como alto.

Los factores que podrían explicar esta situación son varios; sin embargo, cabría señalar que en primer lugar y como ya se había anotado en otros párrafos de este trabajo, no existe en el país una conciencia clara sobre el valor de la información y el papel social de la biblioteca, así como su aporte al desarrollo. De esta manera, aunque es innegable que Colombia necesita de más profesionales en bibliotecología, existe poca demanda de ellos. Por otra parte, se ha señalado que los desarrollos tecnológicos, especialmente los de la última década, están exigiendo un nuevo tipo de profesional.

El estudio de la movilidad ocupacional del bibliotecólogo permite arrojar resultados importantes para entender la posición de este profesional en el país y su inserción en la economía y ésa fue la razón básica para presentar este trabajo.

Para analizar el nivel de movilidad ocupacional del bibliotecólogo, se acogió la clasificación establecida por el Centro de Estudios para el Desarrollo Económico, CEDE, que definió:¹⁸

- ✓ Baja movilidad, cuando se presentan entre 0 y 2 cambios de empleo o de ocupación por década, y entre 0 y 1 cambio geográfico en 10 años.
- ✓ Media, cuando se dan entre más de 3 y 4 cambios de empleo o de ocupación por década y entre más de 1 y 2 movimientos geográficos por década.
- ✓ Alta, cuando se dan entre más de 4 cambios de empleo o de ocupación y más de 2 movimientos geográficos en 10 años.

Dadas las características exploratorias y descriptivas del presente estudio, no se pretende probar ningún tipo de hipótesis, ni llegar a conclusiones definitivas, pero a pesar de estas limitaciones, puede obtenerse conclusiones que aunque provisionales, despiertan inquietudes y ofrecen orientaciones teóricas y recomendaciones metodológicas para avanzar en el conocimiento de este aspecto.

CONCLUSIONES

En esta sección se destacan algunos hechos importantes que ayudan a tener una mayor comprensión de la movilidad ocupacional de los egresados de los programas de Bibliotecología, documentación y ciencia de la Información existentes en el país y comprendidos en el alcance de este trabajo, de acuerdo con los datos recolectados a partir de la encuesta.

- ✓ Se estableció que el Estado se constituye, aún en la actualidad, en el principal empleador de estos profesionales en el país, si se tiene en cuenta que un poco más de la mitad de los encuestados está vinculado a entidades del sector público.
- ✓ Casi el 60% de los bibliotecólogos presta sus servicios a instituciones cuya actividad básica es la educación superior, lo que indica además que los principales escenarios de trabajo son las unidades de información de tipo académico (biblioteca y centros de documentación, básicamente).
- ✓ Sin embargo, hay que destacar el hecho de que las bibliotecas especializadas ocupan a un porcentaje apreciable de bibliotecólogos y que las bibliotecas públicas y escolares, paulatinamente, se vienen convirtiendo en

atractivos escenarios de trabajo par estos profesionales.

- ✓ Se comprobó que aún se presenta una exagerada concentración de profesionales en Santafé de Bogotá, Medellín y Cali y que existe una carencia de ellos en otras ciudades, aun en aquellas cercanas a los grandes centros urbanos. De igual forma, la movilidad entre ciudades es muy baja, de tal manera que se presentan cambios de empleo o de cargos, pero dentro de la misma ciudad.
- ✓ Es común que los bibliotecólogos se vinculen al mercado laboral antes de culminar sus estudios de formación profesional. A pesar de que ésta es una característica presente en los estudiantes de todos los programas y el tiempo de vinculación al trabajo es variable (por horas, de tiempo parcial, tiempo completo), se encontró que los adscritos a la Universidad de la Salle, son los que en mayor porcentaje se dedicaron de tiempo completo al trabajo, a la vez que estudiaban.
- ✓ De acuerdo con los datos recopilados, parece ser que no se presentan altos niveles de desempleo entre los bibliotecólogos, ni existe un número representativo de personas trabajando en actividades diferentes a aquellas consideradas como campo de acción de estos profesionales. Sin embargo, sí se encuentran niveles no despreciables de subempleo, representados básicamente por personas que perciben bajos salarios o que se ven obligadas a aceptar cargos por periodos cortos, sin que se les asegure continuidad en los mismos, ni otras condiciones de trabajo favorables.
- ✓ El problema más grave que tienen que enfrentar los bibliotecólogos en su ejercicio profesional, es el bajo estatus de la profesión en el país, comparado con el que tienen otras profesiones en el mundo, problema señalado por la cuarta parte de los egresados.
- ✓ De este problema se desprenden otros, señalados con porcentajes significativos por los encuestados, como los bajos salarios asignados (señalado por el 18.32%) y el escaso valor que se le da a la información y a la biblioteca como

18 CEDE. *Movilidad ocupacional : análisis de una encuesta en cinco ciudades colombianas*. Bogotá : CEDE, 1968.



La falta de apoyo institucional fue ubicada en el presente estudio en el sexto lugar con un porcentaje muy cercano al contabilizado para la falta de apoyo gremial



institución social (problema señalado por el 17.33%).

- ✓ No puede pasar inadvertida la queja de casi la quinta parte de los encuestados (16.83%), de que deficiencias en la formación les ocasiona problemas en el ejercicio laboral, aunque este factor no fue indicado en gran porcentaje como causa de la movilidad ocupacional.
- ✓ La falta de apoyo institucional fue ubicada en el presente estudio en el sexto lugar con un porcentaje muy cercano al contabilizado para la falta de apoyo gremial (13.37%). Este aspecto muestra que en el ejercicio profesional pueden interferir factores no sólo ocasionados por las instituciones donde se labora, sino también por los mismos colegas y por no asumir con coraje y profesionalismo sus funciones, para poder ocupar papeles destacados en la sociedad.
- ✓ Otro aspecto importante es que a pesar de que permanentemente se ha señalado que la competencia con otros profesionales ha afectado el mercado laboral del bibliotecólogo, la muestra de este estudio ubicó este problema en lugares secundarios (solo fue señalada por aproximadamente un 5% de los encuestados).
- ✓ Otros problemas citados en menores porcentajes, pero que deben ser objeto de análisis, fueron los siguientes: estrechez del mercado de trabajo (este factor bien podría estar considerado en muchos de los anteriormente citados); la modernización; poca planeación por parte de los superiores; demandas complejas de los usuarios y escasas relaciones interdisciplinarias. Factores éstos que sin duda, inciden en la movilidad laboral.
- ✓ Se confirmó que la dirección de bibliotecas, especialmente las de tipo académico, es la posición que ocupa actualmente el mayor porcentaje de los egresados de los programas de Bibliotecología, Documentación y Ciencia de la Información (37.13%), cifra que es muy representativa si se le añade el porcentaje de aquellos que se desempeñan como directores de bibliotecas especializadas y centros de documentación adscritos a entidades diferentes a las del sector educativo (9.41%).

- ✓ En cargos relacionados con el análisis de información (tradicionalmente conocido como Procesos Técnicos), se desempeña un porcentaje inferior a la quinta parte del total de los encuestados (17.33%), ya sea en jefaturas, puestos de coordinación o como encargados de analizar y organizar información contenida en documentos de diferente tipo o publicada en formatos diversos, excluyendo el material de archivos históricos o comerciales.
- ✓ A pesar de que en el ámbito mundial, desde hace ya varios años se habla del mercado emergente para el profesional de la información y de las oportunidades que se presentan para que estos profesionales se desempeñen en escenarios diferentes a los tradicionales, en nuestro caso, aunque ya empiezan a figurar personas con cargos no considerados en épocas anteriores, éstos no se presentan en una magnitud tal, que lleguen a desplazar las posiciones de cargos tradicionales. Es así como los porcentajes de personas que se desempeñan en cargos de este tipo son muy bajos.
- ✓ Los resultados de este estudio, en lo que respecta a los cargos ocupados por los bibliotecólogos, contrastan con los presentados en el Perfil del Bibliotecólogo ya que si bien, en ambos casos se constató que la Dirección de Bibliotecas es el cargo que desempeña la mayoría de los egresados de los programas de Bibliotecología, Documentación y ciencia de la Información; en el Perfil, la Docencia fue el cargo que apareció en el segundo lugar, en tanto que en este estudio, de acuerdo con el número de casos registrados, apenas pudo ubicarse en la décima posición, con un porcentaje relativamente bajo (2.48%).
- ✓ Al analizar por periodos, las funciones realizadas por los bibliotecólogos, desde la década del sesenta hasta hoy, se encontró que, progresivamente, se ha incrementado el porcentaje de personas que dedica más del 50% de su tiempo a labores administrativas, en tanto que en la columna "Hoy", empiezan a aparecer cifras decrecientes (en relación con las de los periodos anteriores), respecto a las personas que dedican la mayor parte de su tiempo al

análisis, organización y recuperación de la información.

- ✓ Por otra parte, empiezan a incrementarse las funciones relacionadas con el diseño de bases de datos, el mercadeo y la promoción de bienes y servicios de información, la docencia y la investigación.
- ✓ Aunque se encontró que estos profesionales, en un porcentaje muy alto, están dedicados a labores administrativas, vale la pena aclarar que son pocos los que dedican la mayor parte de su tiempo exclusivamente a estas actividades, ya que lo más común es que deban responsabilizarse también de las labores de tipo operativo (desde seleccionar la información y analizarla, hasta ponerla a disposición de los usuarios por medio de los diferentes servicios).
- ✓ Un porcentaje que supera el 76.73% tiene responsabilidad de personas que están a su cargo y parece ser que los que tienen formación a nivel de posgrado son los llamados a desempeñar cargos donde la administración de un mayor número de personas (más de 10) es una de sus funciones básicas.
- ✓ Consecuentemente con el hecho de que un porcentaje muy alto de personas esté ejerciendo cargos de dirección, un porcentaje que supera un poco más de la mitad de los encuestados, debe dedicar más del 50% de su tiempo a la realización de actividades relacionadas con el planeamiento, control y evaluación de los procesos y servicios, en tanto que un 10% sólo puede tomar decisiones en lo que tienen que ver con la solución de problemas de poca trascendencia. Asimismo, a pesar de que se presentan quejas sobre la escasez y la falla de preparación del personal auxiliar para apoyar el desempeño de las funciones profesionales, sólo un 5% de la muestra afirmó que invertiría el 50% o más de su tiempo en el desempeño de labores rutinarias.

- ✓ Por otra parte, en relación con las áreas de desempeño de los bibliotecólogos y consecuentemente con las funciones que deben desempeñar en las posiciones para las cuales son llamados, hay que detectar que confirmando los resultados del Perfil del Bibliotecólogo, las principales áreas de desempeño son: la administración, el análisis de información y la prestación de servicios directos a los usuarios¹⁹
- ✓ Aunque como se anotó anteriormente, hasta la fecha no puede decirse que los bibliotecólogos estén incursionando en porcentajes representativos en los llamados mercados emergentes del campo de la información, debe destacarse que además de los cargos tradicionales, empiezan a desempeñar otros que la sociedad demanda, tales como: la promoción cultural y de la lectura, el diseño de bases de datos, el manejo de bases de datos y la evaluación de nuevas tecnologías.
- ✓ Sin embargo, hay que anotar que el porcentaje de personas que trabaja en forma independiente o como asesores y consultores es muy bajo.
- ✓ Más de la quinta parte de los egresados de los programas de Bibliotecología, Documentación y Ciencia de la Información ha permanecido durante más de 10 años en el cargo actual.
- ✓ En el Perfil del Bibliotecólogo, se estableció que el tiempo promedio de permanencia en el cargo actual era de 6.8 años, cifra que sigue siendo prácticamente igual en la actualidad, si se tiene en cuenta que el promedio que se encontró en este estudio fue de 6.76 años; en tanto que en el estudio sobre Movilidad Ocupacional realizado en la década del 70, ese promedio era de sólo 3 años, lo que muestra el incremento en el nivel de estabilidad en el cargo.
- ✓ No siempre se cumple que a mayor vida laboral, mayor movilidad, ya que se encontró que quienes tenían 16 años de ejercicio laboral profesional presentaban una movilidad menor que los que tenían entre 8 y 15 años. Igualmente

que entre quienes tienen menos de 1 año de permanencia en el cargo actual (4.95%), casi el 50%, como era de esperarse, es egresado de la última década (1984-1994), pero el otro 50% es egresado de los años 1960-67, o sea, que tienen entre 34 y 26 años de vida laboral profesional.

- ✓ Sin embargo, lo más común es que quienes tienen más años de vida laboral, tienen más años de permanencia en el cargo actual. No obstante, se encontraron algunos hechos que deben destacarse: pudo establecerse que aunque el 50% de quienes desempeñaban el cargo actual desde hace 1 ó 2 años (25.24%) son egresados del último periodo analizado (1992-1994), el 20% había egresado de los años 1972-1983, o sea, que tienen de 23 a 24 años de vida laboral profesional.
- ✓ El cambio de empleo o de cargo no se debe, en la mayoría de los casos, a decisiones motivadas por mejorar las condiciones laborales (incluidos los salarios), sino a la terminación de los contratos que los vinculaban a las diferentes entidades, si se tiene en cuenta que casi la cuarta parte de los encuestados señaló este aspecto.
- ✓ No obstante, casi la cuarta parte de ellos indicó que se movían de un empleo o cargo a otro, gracias a que se les presentaban mejores oportunidades y el 14% afirmó que lo hacía sólo por el deseo de cambiar, aunque no le reportara beneficios de ninguna naturaleza.
- ✓ Llama la atención que menos del 10% afirmó que la movilidad ocupacional fuera motivada por aumento de salarios o por promoción o ascensos. Razones de tipo económico, o deficiencias en la formación, parecen incidir muy poco en la movilidad ocupacional.
- ✓ Como ya se mencionó, la movilidad entre diferentes ciudades es muy baja, de tal manera que el 76% de los encuestados ha llevado a cabo su ejercicio laboral en una sola ciudad, a pesar de que más de la quinta parte de ellos

19 Conviene aclarar que en el Perfil del Bibliotecólogo, aparece como una de las áreas de desempeño "Documentación", que corresponde, según pudo establecerse, a personas que en su mayoría estaban al frente de los llamados Centros de Documentación o prestaban servicios de información especializada. Para efectos del análisis presentado en el presente estudio, este grupo de personas se reunió bajo la denominación: Director de Unidad, Centro o Fondo de Información o de documentación o en el caso de aquellas personas que dedican la mayor parte de su tiempo a labores de análisis de información, a prestación de servicios especializados, o a otras actividades específicas, se agruparon bajo cada una de estas actividades (análisis de información, referencista, etc.), independientemente de si las ejercían en una biblioteca académica, pública, especializada, centro de documentación...

- ha tenido cuatro o más empleos o cargos.
- ✓ La rigidez de la movilidad entre ciudades la confirma el hecho de que el 95% de estos profesionales se ha movido máximo entre dos ciudades.
 - ✓ La movilidad entre empleadores tampoco es amplia, ya que el 64% de la muestra ha tenido máximo dos empleadores. Hay que recordar, sin embargo, que más de la mitad de ellos sólo ha tenido uno o dos empleos o cargos.
 - ✓ Aunque la formación enfocada hacia un bibliotecólogo generalista, indudablemente, facilita la movilidad de un escenario de trabajo a otro, se encontró una marcada tendencia a permanecer en el mismo escenario de trabajo, donde se inició el ejercicio laboral.
 - ✓ La biblioteca académica parece ser la que retiene el mayor número de profesionales, si se tiene en cuenta que no sólo el mayor porcentaje de profesionales se encuentra vinculado a ella,

- sino que también, quienes ejercen su primer cargo en este tipo de unidad de información, se mueven generalmente dentro de este mismo escenario; no sucede lo mismo con los archivos y con la biblioteca escolar.
- ✓ Por otra parte, la movilidad más común entre escenarios de trabajo se presenta entre bibliotecas académicas y especializadas, pero también se presentan casos de movilidad entre especializada y pública, y especializada y escolar, en tanto que el bibliotecario escolar y pública sólo se mueve el 1% de la muestra.
 - ✓ Sólo un poco más del 5% ha cambiado de escenario de trabajo cada vez que cambia de empleo o de cargo, en tanto que aproximadamente la mitad de la muestra ha ejercido todos los cargos en el mismo escenario.
 - ✓ Finalmente, de acuerdo con los datos recolectados, puede afirmarse que los bibliotecólogos tienen en promedio, un nivel medio de movilidad y que se

- presenta una gran rigidez en la movilidad entre ciudades y entre empleadores.
- ✓ El hecho anterior, sin lugar a dudas, es un reflejo de las escasas oportunidades que en nuestro medio se presentan para los profesionales en el sector de la información, aspecto éste que hoy no solamente se deriva del escaso valor que sociedades como la nuestra asignan a la información, sino también de factores inherentes a una profesión que aún no se ha abierto espacios en el amplio espectro de la sociedad de la información y cuyos integrantes siguen resignados a jugar papeles secundarios de la información y cuyos integrantes siguen resignados a jugar papeles secundarios en una era caracterizada por un futuro promisorio para los profesionales en este campo y cuya acción puede verse potenciada no sólo por los desarrollos tecnológicos, sino también por una clara comprensión del papel que ellos deben jugar en la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

- ALZATE TABARES, Alba Nelly. *Necesidades de educación continuada de los egresados de la Escuela Interamericana de Bibliotecología, EIB* / Alba Nelly Alzate Tabares, Maribel Posada Villa, Olga Cecilia Velásquez Arango ; trabajo diseñado y coordinado por Rocío Herrera C. — Medellín : Escuela Interamericana de Bibliotecología, CICINF, 1994. — 177p.
- AYALA, Ulpiano. "La educación dentro de las condiciones de reproducción que inciden en la movilidad laboral" / Ulpiano Ayala. // En: *Seminario sobre la Planeación Educativa y los Mercados de Trabajo*. — Bogotá : SENA, 1984. — p. 349-368.
- BORRERO CABAL, Alfonso. *Las profesiones hoy en el mundo y en Colombia y sus relaciones con el trabajo y el empleo* / Alfonso Borrero. — Bogotá : s.n., [198?]. — 40h.
- CEDE. *Movilidad ocupacional : análisis de una encuesta en cinco ciudades colombianas* / CEDE. — Bogotá : CEDE, 1968.
- ESPITAleta DE VILLEGAS, Lina. "El bibliotecólogo : su ejercicio profesional y la formación requerida" / Lina Espitaleta de Villegas, Elsa Martínez Cáceres. // En: *Revista Interamericana de Bibliotecología*. — Medellín. — Vol. 10, NO. 2 (jul.-dic. 1987); p. 159-169.
- Documento presentado en la *V Reunión de Egresados de la Escuela Interamericana de Bibliotecología*, Medellín, 1987.
- HERRERA CORTES, Rocío. *Desarrollo profesional permanente del bibliotecólogo* / rocío Herrera C., con la colaboración de Olga Cecilia Velásquez S. — Medellín : Escuela Interamericana de Bibliotecología : CICINF, 1995.

- LOPEZ CASTAÑO, Hugo. *Bases estratégicas para el desarrollo de la Universidad de Antioquia : un paradigma de los problemas y retos que enfrenta la universidad estatal en Colombia* / Hugo López Castaño. — Medellín : Universidad de Antioquia, 1993. — 39p.
- . *Contexto macroeconómico colombiano : mercado laboral urbano y retos para una política de empleos* / Hugo López Castaño. — Medellín : [s.n.], 1993. — 49h.
- . *El desempleo de larga duración en Colombia* / Hugo López Castaño. — Medellín : Universidad de Antioquia : CIE, 1988. — 46p.
- . “Desempleo y bajos ingresos en Colombia : qué hacer?” / Hugo López Castaño. //En : *Ciencias Humanas*. — Medellín. — No. 14 (ago. 1990); p. 101-115.
- . *Educación y mercado laboral de los profesionales en Colombia : situación actual y perspectivas futuras* / por Hugo López Castaño. — Medellín : CIE, 1994. Estudio realizado para la Misión para la Modernización de la Universidad Estatal.
- . “Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia” / Hugo López Castaño. // En: *Coyuntura Económica*. — Bogotá. — Vol. 20, No. 1 (mar. 1990); p. 173-191.
- . “Porqué la superproducción de administradores y economistas en Colombia” / Hugo López Castaño. // En: *Lecturas de Economía*. — Medellín. — No. 15 (sep.-dic. 1984); p. 71-102.
- . *La problemática laboral en Antioquia : comportamiento reciente y tendencias futuras* / Hugo López C., Mariano Arango R., Jorge Lotero C. — Medellín : Universidad de Antioquia : CIE, 1990. — 96p.
- MOLINA ESCOBAR, María Clemencia. *Perfil profesional de bibliotecólogo* / María Clemencia Molina, Martha Alicia Pérez, Santiago Correa U. — Medellín : Escuela Interamericana de Bibliotecología, 1987. — 213p.
- OIT. *El trabajo en el mundo 1989 : el empleo y los ingresos de los trabajadores en el servicio público, sus empleados y trabajadores* / Oficina Internacional del Trabajo. — Ginebra : OIT, 1989. — Vol. 4.
- PINEDA, Saúl. “Foro sobre el perfil profesional del Bibliotecólogo” / Saúl Pineda. // En: *Revista Interamericana de Bibliotecología*. — Medellín. — Vol. 10, No. 2 (jul.-dic. 1987); p. 185-187. Documento presentado en la V Reunión de Egresados de la Escuela Interamericana de Bibliotecología. Medellín, 1987.
- PRIES, Ludger. “Movilidad en el empleo : una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla, México” / Ludger Pries. // En: *VIII Congreso de sociología* ; editores Rainer Dombois, Carmen Marina López. — Santafé de Bogotá : Fescol, 1993. — p. 291-317.
- ROBERTS, Norman. *Librarians and professional status : continuing professional development in academic libraries* / Norma Roberts, Tania Komor. — London : Library Association, 1991. — 208p.
- SHERA, Jesse H. *Los fundamentos de la educación bibliotecológica* / Jesse H. Shera; tr. Surya Peniche de Sánchez MacGregor con la colaboración de Francisco González. — México : UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1990. — 520p.
- VALENCIA HOYOS, Martha. *Movilidad ocupacional de los bibliotecarios* / Martha Valencia Hoyos. — Medellín [s.n.], 1972. — [6 h.]

ANEXO
CARGOS DESEMPEÑADOS POR LOS BIBLIOTECOLOGOS

En este anexo se presentan los cargos desempeñados actualmente por los bibliotecólogos. Para efectos de este trabajo dichos cargos se reunieron en 24 grupos ocupacionales.

El nombre asignado a cada categoría corresponde a la función básica que desempeña el grupo; sin embargo, por una parte se encontró que no todos desempeñan las mismas funciones y, por otra, las denominaciones de los cargos no siempre son iguales, ni corresponden a la función desempeñada. Estos factores dificultaron establecer comparaciones precisas entre los hallazgos de este estudio y los de otros realizados con anterioridad por otros autores.

Con el fin de ofrecer un aporte para el análisis de los resultados de estudios que se realicen en el futuro, a continuación se presenta una relación donde aparece el grupo o categoría ocupacional (o denominación general del cargo), bajo cada uno de ellos, se discriminan los diferentes cargos que actualmente desempeñan los bibliotecólogos, respetando las denominaciones que tienen en cada institución y al frente de cada uno, el número de personas que lo ejercen. Al final de cada grupo, aparece el número total de personas que ejercen este cargo general y el porcentaje que representan dentro de la muestra total de este estudio (202 personas).

Conviene aclarar que la agrupación se hizo con base en el análisis de las funciones desempeñadas y no por el nombre del cargo. Es por ello que bajo categorías diferentes pueden aparecer nombres de cargos iguales; es el caso, por ejemplo, de la denominación genérica "bibliotecólogo".

RELACION DE LOS CARGOS QUE ESTAN DESEMPEÑANDO ACTUALMENTE LOS BIBLIOTECOLOGOS

(Discriminados por denominación genérica y por denominación específica)

1. DIRECTOR O JEFE DE BIBLIOTECA (Función básica: administrar bibliotecas o sistemas

de bibliotecas de mayor o menor tamaño y complejidad)	
1.1 Director o Jefe de Biblioteca	44
1.2 Director o Jefe de Unidad	5
1.3 Coordinador Biblioteca	4
1.4 Bibliotecólogo	4
1.5 Director o Jefe de Centro	3
1.6 Jefe Sección Biblioteca	3
1.7 Bibliotecario	2
1.8 Director o Jefe departamento de Bibliotecas	2
1.9 Jefe Grupo	2
1.10 Coordinador Biblioteca Núcleo	1
1.11 Encargado Biblioteca	1
1.12 Jefe Departamento Cultura y Biblioteca	1
1.13 Jefe División	1
1.14 Jefe División biblioteca y Recursos Educativos	1
1.15 Profesional Universitario	1
TOTAL	75
	(37.13%)

2. BIBLIOTECOLOGO PROCESOS TECNICOS O ANALISTA DE INFORMACION

2.1 Procesos Técnicos o Analista de Información	8
2.2 Bibliotecólogo	5
2.3 Profesional Universitario	3
2.4 Auxiliar1	2
2.5 Bibliotecólogo 1	2
2.6 Bibliotecólogo Procesos Técnicos	1
2.7 Clasificador Profesional	1
2.8 Coordinador Unidad de control Bibliográfico	1
TOTAL	23
	(11.39%)

3. CENTRO DE UNIDAD, CENTRO O FONDO DE INFORMACION O DOCUMENTACION (se incluyen en este grupo, básicamente, los directores de Centros de Documentación y Bibliotecas Especializadas, con excepción de aquellos adscritos a Bibliotecas Académicas, quienes se agruparon bajo la

categoría de Director o Jefe de Biblioteca)

3.1 Director o Jefe de Centro de Información	3
3.2 Coordinador de Centro de Documentación	2
3.3 Jefe Centro de Documentación	2
3.4 Bibliotecólogo	1
3.5 Bibliotecólogo Fondo de Documentación	1
3.6 Coordinador Sección Documentación Científica	1
3.7 Director Area de Información	1
3.8 Director Centro de Información	1
3.9 Director Unidad de Documentación	1
3.10 Jefe de Oficina	1
3.11 Jefe Servicio de Información y documentación	1
3.12 Jefe Unidad de Información	1
3.13 Oficial de Proyecto (Bibliotecólogo)	1
3.14 Profesional Especializado	1
3.15 Supervisor Centro de Información	1
TOTAL	19
	(9.41%)

4. COORDINADOR O JEFE DE ANALISIS DE INFORMACION O PROCESOS TECNICOS

4.1 Jefe de Procesos Técnicos	7
4.2 Coordinador de Procesos Técnicos	2
4.3 Director Sección Técnica	1
4.4 Jefe de Análisis de Información	1
4.5 Profesional Universitario	1
TOTAL	12
	(5.94%)

5. JEFE DESARROLLO DE COLECCIONES

5.1 Bibliotecólogo	4
5.2 Catalogador Control Ingreso de Publicaciones	1
5.3 Jefe Sección Adquisiciones y Mantenimiento de Colecciones	1

5.4 Jefe División Selección y Adquisición	1	9. JEFE O COORDINADOR DE HEMEROTECA		TOTAL	2 (0.99%)
5.5 Jefe Selección y Adquisición	1	9.1 Jefe Hemeroteca	4	17. JEFE SISTEMAS O SECCION TELEMATICA (La función básica es el apoyo bibliotecológico al desarrollo de sistemas)	
5.6 Profesional I Area Adquisición	1	9.2 Coordinador Hemeroteca	1	17.1 Jefe Sección Telemática	1
TOTAL	9 (4.46%)	9.3 Secretaria	1	17.2 Jefe Sistemas	1
6. COORDINADOR O JEFE DE ARCHIVO O DE ADMINISTRACION DE DOCUMENTOS O COORDINADOR DE MICROFILMACION		TOTAL	6 (2.97%)	TOTAL	2 (0.99%)
6.1 Coordinador Archivo	1	10. DOCENTE		18. ASISTENTE REFERENCIA	
6.2 Coordinador de Microfilmación	1	TOTAL	5 (2.48%)	TOTAL	1 (0.49%)
6.3 Jefe de Administración de Documentos	1	11. COORDINADOR O JEFE DE SERVICIOS AL PUBLICO		19. CATALOGADOR REFERENCISTA	
6.4 Jefe de Archivo	1	11.1 Jefe de Servicios al Público	3	TOTAL	1 (0.49%)
6.5 Jefe de Archivo y Correspondencia	1	11.2 Coordinador Servicios al Público	1	20. COORDINADOR AREA CULTURAL	
6.6 Jefe División Programas Especiales	1	TOTAL	4 (1.98%)	TOTAL	1 (0.49%)
6.7 Jefe Documentación y Archivo	1	12. ASESORES O CONSULTORES		21. COORDINADOR RED DE INVESTIGADORES	
6.8 Jefe Grupo Archivo, Correspondencia y Duplicaciones	1	TOTAL	3 (1.49%)	21.1 Coordinador Red Colombiana de Investigaciones en el Exterior, Red Caídas	1
TOTAL	8 (3.96%)	13. COORDINADOR O DIRECTOR PROGRAMA DE FORMACION EN BIBLIOTECOLOGIA O CIENCIA DE LA INFORMACION		TOTAL	1 (0.49%)
7. REFERENCISTA O ASESOR EN EL USO DE LA INFORMACION		TOTAL	3 (1.49%)	22. GERENTE	
7.1 Profesional Especializado	2	14. JEFE DE INFORMACION Y REFERENCIA		TOTAL	1 (0.49%)
7.2 Profesional I	2	14.1 Jefe de Información y Referencia	1	23. SUBDIRECTOR TECNICO	
7.3 Auxiliar I	1	14.2 Jefe Referencia	1	TOTAL	1 (0.49%)
7.4 Auxiliar II	1	14.3 Profesional	1	24. SUBJEFE SERVICIOS	
7.5 Profesional en Bibliotecología	1	TOTAL	3 (1.49%)	TOTAL	1 (0.49%)
7.6 Referencistas	1	15. COORDINADOR O JEFE DE CIRCULACION Y PRESTAMO		SECRETARIA (no desempeña funciones relacionadas con la profesión)	
TOTAL	8 (3.96%)	15.1 Coordinador Circulación y Préstamo	1	TOTAL	1 (0.49%)
8. JEFE COLECCIONES ESPECIALES		15.2 Jefe Sección Circulación y Préstamo	1		
8.1 Bibliotecario Auxiliar II	1	TOTAL	2 (0.99%)		
8.2 Bibliotecólogo II	1	16. COORDINADOR PROGRAMAS DE EXTENSION Y FOMENTO DE LA LECTURA			
8.3 Encargado de Material Audiovisual	1	16.1 Bibliotecólogo Coordinador	1		
8.4 Jefe División Colecciones y Servicios	1	16.2 Coordinador Fomento de la Lectura	1		
8.5 Jefe Unidad	1				
8.6 Profesional Universitario	1				
TOTAL	6 (2.97%)				